

## God praxis i arbetet mot rasism

### Sammanställning av resultaten från en enkät till Finlands sex största städer

Syftet med denna sammanställning är att dela resultaten från en enkät som riktades till anställda i Finlands sex största städer (Helsingfors, Esbo, Tammerfors, Vanda, Åbo och Uleåborg) i oktober 2025. Avsikten var att kartlägga vilket slags arbete mot rasism som görs inom olika sektorer, tjänster och förvaltningsområden i de sex största städerna, samt att utreda hur arbetet borde utvecklas i framtiden. Vid urvalet av enkätdeltagare betonades förtroendet med arbete mot rasism. Sammanlagt 38 svar kom in, och i svaren gavs konkreta praktiska exempel. Utifrån svaren gjordes i slutet av 2025 en skriftlig sammanställning som en del av *De sex största städernas nätverksprojekt för att främja likabehandling*.<sup>1</sup>

### Betydelsen av god praxis i arbetet mot rasism

- Att samla in god praxis i arbetet mot rasism ansågs vara viktigt eftersom motsvarande material inte tidigare har samlats in i de sex största städerna i Finland.
- Sammanställningen ger en liten inblick i de verksamhetsmodeller som används i städerna och stöder identifieringen av utvecklingsbehov särskilt med tanke på informationsgång, personalens kompetens och utbildning.
- Sammanställningen gör det också lättare att sprida fungerande modeller och bidrar till att göra arbetet mot rasism i de finländska kommunerna mer effektivt.

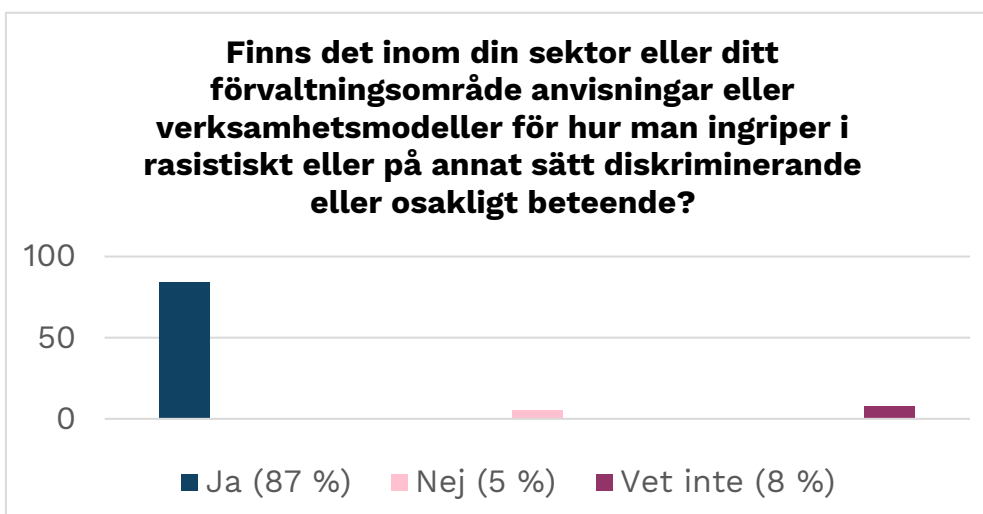
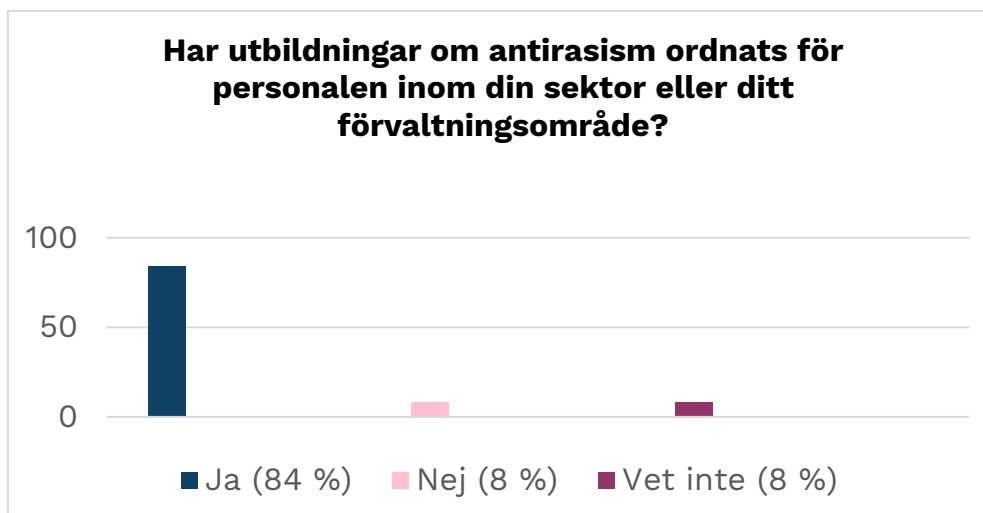
### Arbetet mot rasism är en fortlöpande process

- Utöver god praxis lyftes många slags utvecklingsbehov fram i enkätsvaren. Svaren visar att arbetet mot rasism och annan diskriminering är en fortlöpande process som kräver långsiktigt engagemang, uppföljning och utveckling.
- För att likabehandling ska kunna främjas måste fakta styra beslutsfattandet, utvecklingen av tjänster och möten i vardagen. Bekämpning av rasism är ett aktivt och medvetet arbete som sker på individ- och organisationsnivå samt i strukturerna, och som kräver kontinuerligt lärande och engagemang för att stärka likabehandlingen.

---

<sup>1</sup>*De sex största städernas nätverksprojekt för att främja likabehandling är ett projekt som finansieras av Statsrådets kansli och genomförs av Finlands Kommunförbund. Projektet genomförs i samarbete med Finlands sex största städer (Helsingfors, Esbo, Tammerfors, Vanda, Åbo och Uleåborg) under perioden 1/2025–7/2026. Det centrala målet är att utveckla de sex städernas kompetens och nätverkande i likabehandlingsfrågor samt att sprida de lärdomar som identifierats i nätverkssamarbetet till kommunsektorn på ett bredare plan. I centrum för projektet står arbetet mot rasism. Mer information om projektet finns på Kommunförbundets webbplats: [De sex största städernas nätverksprojekt för att främja likabehandling](#)*

## Enkätresultat



## Exempel på nuvarande praxis och verksamhetsmodeller:

- **Strategisk styrning av arbetet mot rasism**  
Arbetet mot rasism främjas bland annat genom strategier, jämställdhets- och likabehandlingsplaner, åtgärdsprogram samt tvärsektoriella arbetsgrupper och projekt.
- **Utnyttjande av erfarenhetsbaserad kunskap i beslutsfattandet**  
Erfarenhetsbaserad kunskap och delaktighetsfrämjande metoder, såsom olika dialogmodeller och enkäter, utnyttjas som stöd för beslutsfattandet.
- **Sektorsövergripande samarbete**  
Aktivt samarbete med organisationer, sammanslutningar och myndigheter i arbetet mot rasism.
- **Riktade tjänster för invånarna**  
För olika grupper finns ett brett utbud ungdoms-, idrotts- och kulturtjänster där man har goda erfarenheter av verksamhetsmodeller som främjar likabehandling.
- **Synliggörande av arbetet mot rasism**  
Arbetet mot rasism synliggörs i vardagen och vid evenemang, såsom under temaveckan mot rasism, Pride-veckan, temaveckor i skolorna samt i olika möten med unga, familjer och invånare.
- **Anvisningar och anmälningsförfaranden för att ingripa i rasism och annan diskriminering**  
Städerna har olika slags anvisningar och kanaler för anmälan om rasism och annan diskriminering.
- **Anonym rekrytering och introduktionspraxis**  
Anonym rekrytering används delvis, och i samband med introduktionen får nyanställda information om rasism och annan diskriminering samt hur man anmäler osakligt bemötande.
- **Utbildning av personal och ledning**  
Riktad antirasismutbildning ordnas för en del av personalen och ledningen.

## Exempel på utvecklingsbehov i framtiden:

- **Tydligare anvisningar, mål och uppföljningsindikatorer för arbetet mot rasism**  
Enhetligare och tydligare mål och indikatorer behöver utarbetas till stöd för planeringen, genomförandet och uppföljningen av arbetet mot rasism.
- **Starkare engagemang från ledningen i arbetet mot rasism**  
Av ledningen krävs en aktiv och konsekvent roll i att främja arbetet mot rasism.
- **Arbetet mot rasism och annan diskriminering integreras i det dagliga arbetet på alla nivåer**  
Kompetensen att identifiera fenomenet behöver stärkas, det behövs metoder som sänker tröskeln för att ingripa och gemensamma verksamhetsmodeller bör utvecklas kontinuerligt.

- **Samarbetet med organisationer, sammanslutningar och myndigheter utökas**  
Samarbetet mellan olika aktörer bör utökas, och samarbetet och det systematiska utbytet av god praxis mellan kommunerna stärkas.
- **Tjänsterna görs mer tillgängliga för alla**  
Olika invånare bör beaktas bättre i städernas tjänster. Invånarnas delaktighet i planeringen av tjänsterna bör utökas och lättläst och flerspråkigt material tas fram. Det behövs också satsningar på tolktjänster och särskilt stöd.
- **Städernas stödstrukturer för att bemöta rasism och annan diskriminering utvecklas och stärks**  
Användningen av rapporteringskanaler bör förtydligas och fler kanaler införs. Rådgivning och annat stöd bör ges till personer som har utsatts för rasism och diskriminering.
- **Principerna för tryggare rum säkerställs**  
Man bör säkerställa att principerna för tryggare rum används och följs i olika lokaler och vid olika evenemang. Anvisningarna bör uppdateras utgående från erfarenheter och respons så att lokalerna och evenemangen förblir trygga för alla.
- **Mer utbildning om antirasism för personal och ledning**  
Regelbundna och obligatoriska utbildningar om antirasism bör ordnas för personal och ledning, och temat bör ingå i introduktionen av nyanställda.
- **Främjande av praxis för likabehandling i arbetslivet**  
Användningen av anonym rekrytering bör utökas, hinder för karriäravancemang bör undanröjas och det behövs tydliga anvisningar och verksamhetsmodeller som säkerställer ett konsekvent ingripande i diskriminering.

**Text:**

Fanni Tainio

Nätverkssakkunnig

© Finlands Kommunförbund rf

Helsingfors 2025