

Hyvät käytännöt rasisminvastaisessa työssä

**Kirjallinen koonti Suomen kuutoskaupungeille
suunnatuista haastatteluista**

**Tekijä: Fanni Tainio
Kuntaliitto (2025)**

Kirjallinen koonti

Tekijä:

Fanni Tainio
Verkostoasiantuntija, Kuntaliitto
fanni.tainio@kuntaliitto.fi

Kirjallinen koonti kuutoskaupungeille suunnatuista haastatteluista: Hyvät käytännöt rasisminvastaisessa työssä

Tämän kirjallisen koonnin tarkoituksena on jakaa tuloksia Suomen kuutoskaupunkien (Helsinki, Espoo, Tampere, Vantaa, Turku ja Oulu) työntekijöille kohdistetuista haastatteluista. Niiden tavoitteena oli kartoittaa, minkälaista rasisminvastaista työtä kuutoskaupunkien eri toimialoilla, palveluissa ja hallinnonaloilla tehdään sekä selvittää, kuinka työtä tulisi tulevaisuudessa kehittää. Haastatteluissa painotettiin konkreettisia käytännön esimerkkejä. Vastauksia kerättiin haastattelulomakkeen avulla 38 henkilöltä lokakuun 2025 ajan Webropolin kyselytyökalun kautta. Haastateltavien henkilöiden valinnassa painotettiin tuntemusta rasisminvastaisesta työstä.

Hyvien käytäntöjen kerääminen rasisminvastaiseen työhön liittyen koettiin tärkeäksi, koska vastaavaa aineistoa ei ole Suomen kuutoskaupunkien osalta aikaisemmin kerätty. Selvitys tarjoaa ajantasaisen kuvan siitä, minkälaisia käytännön toimintamalleja kunnissa jo on rasisminvastaisen työn tueksi. Samalla se auttaa tunnistamaan mahdollisia puutteita tiedonkulussa, henkilöstön osaamisessa ja koulutustarjonnassa. Tulokset tukevat kuntia kehittämään kuntaorganisaatioidensa yhdenvertaisuutta ja turvallisuutta sekä vahvistamaan systemaattista antirasistista toimintaa eri toimialoilla, palveluissa ja hallinnonaloilla. Selvitys myös mahdollistaa hyvien käytäntöjen jakamisen Suomen muille kunnille.

Kuutoskaupunkien verkostohanke yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Kuutoskaupunkien verkostohanke yhdenvertaisuuden edistämiseksi on hanke, jonka rahoittajana toimii valtioneuvoston kanslia ja toteuttajana Suomen Kuntaliitto. Hanke tehdään yhteistyössä Helsingin, Espoon, Tampereen, Vantaan, Oulun ja Turun kaupunkien kanssa tammikuun 2025 ja heinäkuun 2026 välisenä aikana. Sen keskeisenä tavoitteena on kehittää kuutoskaupunkien osaamista ja verkostoitumista yhdenvertaisuusasioissa sekä levittää verkostoyhteistyössä tunnistettuja oppeja laajemmalle kuntakentälle. Työskentelyn keskiössä on rasisminvastainen työ. Koonnin tuloksia tullaan hyödyntämään hankkeeseen liittyvässä työssä Kuntaliitossa, valtioneuvoston kansliassa ja kuutoskaupungeissa.

Rasismien ja syrjinnän yleisyys Suomessa

Suomessa rasismi ja muu syrjintä ovat edelleen merkittäviä yhteiskunnallisia ongelmia. Esimerkiksi *Syrjintä Suomessa 2020–2023 Tietoraportin* mukaan syrjintäkokemukset ja viranomaisille tehtyjen ilmoitusten määrä ovat lisääntyneet 2020-luvulla.¹

Poliisiammattikorkeakoulun tuoreen vuosiselvityksen mukaan vuonna 2024 kirjattiin yhteensä 1 808 rikosilmoitusta epäillyistä viharikoksista, mikä on määrältään viharikosselvitysten historian suurin. Ilmoituksista 67,6 % liittyi rikosepäilyihin, joiden motiivina oli uhrin etninen tai kansallinen tausta. Seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvien rikostapausten osuus oli 10,3 %, vammaisuuteen liittyvien 9,7 % sekä uskonnolliseen taustaan liittyvien 8,7 %. Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvien vastaavien tapausten osuus oli 3 % sekä sukupuoleen liittyvien ilmoitusten osuus 0,6 %.² Myös EU-maiden vertailuissa vuonna 2023 etniseen taustaan, ihonväriin ja maahanmuuttotaustaan perustuva syrjintä oli Suomessa monin paikoin yleisempää kuin EU-maissa keskimäärin, ja Suomi oli tarkastelluista maista kärjessä rasistisen häirinnän ja väkivallan esiintymisessä.³

On tärkeää huomioida, että rasismi ja muu syrjintä eivät kohdistu pelkästään etnisiin vähemmistöihin tai maahanmuuttajiin, vaan ne ilmenevät myös esimerkiksi vammaisten, romanien sekä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kokemuksissa. Näkyvä tai piilevä syrjintä estää eri ryhmien täysipainoista osallistumista yhteiskuntaan ja vaarantaa heidän oikeuksiensa toteutumisen. Kyse ei ole yksittäisistä ilmiöistä, vaan rakenteellisesta ongelmasta, joka ulottuu useille yhteiskunnan tasoille. Rasismia ja muuta syrjintää myös koetaan runsaasti eri elämänalueilla: koulussa, työelämässä, viranomaiskohtauksissa ja vapaa-ajalla. On tiedostettava, että vaikutukset eivät kohdistu vain sen kohteena olevaan yksilöön, vaan ne voivat heijastua laajasti koko yhteiskuntaan lisäten esimerkiksi eriarvoisuutta sekä polarisaatiota.

Edellä mainittujen ongelmien yleisyys alleviivaa tarvetta jatkaa ja ryhtyä nykyistäkin aktiivisempiin toimiin rasismien ja syrjinnän kitkemiseksi. Aktiivista antirasistista toimintaa tulisi vahvistaa ja toteuttaa suunnitelmallisesti sekä pitkäjänteisesti kaikilla yhteiskunnan eri osa-alueilla. Rasisminvastaisen työn näkyväksi ja yhteiseksi tekemällä luomme paremman perustan oikeudenmukaiselle ja kaikille avoimelle yhteiskunnalle. Hyvinvoinnin ja sosiaalisen kestävyyskannalta on tärkeää, että kuntalaisten tasa-arvo, yhdenvertaisuus sekä ihmisoikeudet toteutuvat.⁴ Tämän voimme saavuttaa vain aktiivisella ja kaikkia osallistavalla yhteistyöllä.

¹ Oikeusministeriö, *Syrjintä Suomessa 2020–2023 Tietoraportti*,

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/7e51638f-030c-4357-9a13-26b0baf86550/content>

² Poliisiammattikorkeakoulu, *Poliisin tietoon tullut viharikollisuus Suomessa 2024*,

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/898199/Polamk_katsauksia_41.pdf?sequence=1&isAllowed=y

³ Yhdenvertaisuusvaltuutettu, *Tuoreimmat tutkimustulokset korostavat tarvetta toimia rasismien kitkemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi*, <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/-/tuoreimmat-tutkimustulokset-korostavat-tarvetta-toimia-rasismien-kitkemiseksi-ja-yhdenvertaisuuden-edistamiseksi>

⁴ Kuntaliitto, *Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus*, <https://www.kuntaliitto.fi/hyvinvointi-ja-sivistys/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistaminen/kunnat-sukupuolten-tasa-arvon-ja-yhdenvertaisuuden-edistajina>

Tiivistelmä

Osana käynnissä olevaa kuutoskaupunkien yhdenvertaisuutta edistävää verkostohanketta haluttiin perehtyä kuutoskaupungeissa tehtävään rasisminvastaiseen työhön. Tätä tarkasteltiin haastatteleamalla 38 kuutoskaupunkien työntekijää eri toimialoilta, palveluista ja hallinnonaloilta. Henkilöiden valinnassa painotettiin tuntemusta rasisminvastaisesta työstä. Vastauksia kerättiin haastattelulomakkeella lokakuussa 2025 Webropolin kyselytyökalun avulla. Haastattelujen tavoitteena oli kartoittaa, minkälaista rasisminvastaista työtä kaupungeissa jo tehdään sekä selvittää, miten työtä tulisi tulevaisuudessa kehittää. Haastatteluissa painotettiin konkreettisia käytännön esimerkkejä.

Vastaavaa aineistoa ei ole kuutoskaupunkien osalta aikaisemmin kerätty. Selvitys tarjoaa ajantasaisen kuvan siitä, millaisia käytännön toimintamalleja kaupungeissa on kehitetty rasisminvastaisen työn tueksi. Samalla se auttaa tunnistamaan mahdollisia puutteita esimerkiksi tiedonkulussa ja tiedontarjonnassa, henkilöstön osaamisessa sekä koulutustarjonnassa. Tulokset tukevat Suomen kuntia kehittämään yhdenvertaisuuttaan ja turvallisuuttaan sekä vahvistamaan systemaattista antirasistista toimintaa sekä kuntatasolla että eri toimialoilla, palveluissa ja hallinnonaloilla.

Haastatteluaineiston tuloksia:

- **Vastaajista 78 % koki saaneensa toimialallaan, palvelussaan tai hallinnonalallaan tarpeeksi tietoa siitä, mitä rasismi on tai miten se yleensä ilmenee**
- **Vastaajista 84 % kertoi saaneensa toimialallaan, palvelussaan tai hallinnonalallaan koulutusta antirasismista**
- **Vastaajista 87 % kertoi toimialallaan, palvelussaan tai hallinnonalallaan olevan toimintaohjeita ja -malleja rasistiseen, syrjivään ja epäasialliseen käytökseen puuttumiseksi**

Nostoja rasismin- ja syrjinnänvastaisen työn nykyisistä käytännöistä:

Rakenteellinen ja strateginen sitoutuminen: kaupungit edistävät aktiivisesti yhdenvertaisuutta ja antirasismia strategioiden, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien, toimenpideohjelmien sekä poikkihallinnollisten työryhmien ja hankkeiden kautta

Osaamisen vahvistaminen ja ohjeistus: henkilöstölle ja johdolle järjestetään antirasismiin liittyviä koulutuksia. Käyttöön on myös otettu ohjeistuksia, turvallisemman tilan periaatteita sekä ilmoitusmenetelmiä rasismiin ja muuhun syrjintään puuttumiseksi

Osallisuus, vuoropuhelu ja yhteistyö: kokemustietoa tuodaan aktiivisesti päätöksentekoon ja kaupungeissa järjestetään kyselyjä sekä hyödynnetään dialogimalleja. Yhteistyötä tehdään aktiivisesti järjestöjen, yhteisöjen ja viranomaisten kanssa

Kohdennetut ja saavutettavat palvelut: eri toimialoilla toteutetaan konkreettisia toimia, kuten monikielistä ja saavutettavaa viestintää, kohdennettuja nuoriso-, liikunta- ja kulttuuripalveluja sekä tulkkaus- ja tukipalveluja eri ryhmille

Näkyvä arjen työ ja tapahtumat: antirasistista työtä tehdään näkyväksi arjessa ja tapahtumissa, kuten rasisminvastaisella viikolla ja Pride-viikolla, koulujen teemaviikoilla sekä nuorten, perheiden ja asukkaiden kanssa toteutettavissa kohtaamisissa

Nostoja rasismien- ja syrjinnänvastaisen työn kehittämistarpeista:

Rakenteiden ja johtamisen vahvistaminen: selkeämmät ohjeet, tavoitteet ja mittarit rasisminvastaiselle työlle sekä johdon näkyvä sitoutuminen

Osaamisen ja koulutuksen lisääminen: säännölliset ja pakolliset antirasismikoulutukset henkilöstölle, esihenkilöille ja johdolle sekä perehdytyksen vahvistaminen

Yhdenvertaiset käytännöt työelämässä: anonyymin rekrytoinnin laajentaminen, uralla etenemisen esteiden purkaminen ja johdonmukainen puuttuminen syrjintään

Rasismista puhumisen ja säännöllisten keskustelujen vahvistaminen: rasismien ja syrjinnän käsittely osaksi arjen työtä kaikilla tasoilla, jotta ilmiö tunnistetaan ajoissa, siihen uskalletaan puuttua ja yhteisiä toimintatapoja voidaan kehittää jatkuvasti

Palvelujen saavutettavuuden parantaminen: turvallisemman tilan periaatteiden noudattaminen ja näkyvyys, selkokielliset ja monikielliset materiaalit, tulkkaus sekä erityisen tuen parempi huomioiminen

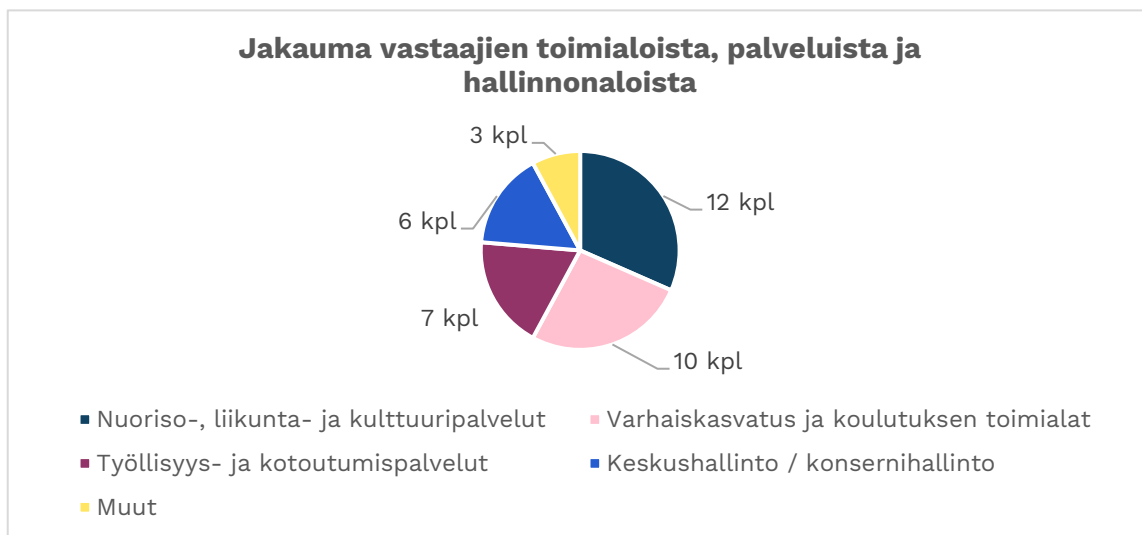
Osallisuuden ja yhteistyön vahvistaminen: matalan kynnyksen toiminta, asiakkaiden osallistaminen, viranomaisyhteistyö sekä kuntien välinen yhteistyö hyvien käytäntöjen jakamiseksi

Sisältö:

Haastattelujen kohderyhmä ja vastaajien taustatiedot.....	7
Vastaajien kokema tiedonsaanti rasismista ja sen ilmenemisestä	8
Henkilöstölle suunnatut antirasismikoulutukset.....	9
Toimintaohjeet ja -mallit rasismiin sekä muuhun syrjintään liittyen.....	12
Konkreettiset toimet rasismien ja muun syrjinnän ehkäisyssä.....	13
Rasismien- ja syrjinnänvastaisen työn kehittäminen.....	17
Lähteet.....	21
Liite 1: Verkkolomakehaastattelun kysymykset.....	22

Haastattelujen kohderyhmä ja vastaajien taustatiedot

Hyvät käytännöt rasisminvastaisessa työssä -haastattelukutsu lähetettiin 42 henkilölle lokakuun 2025 alussa, ja haastatteluvastauksia kerättiin Webropolin lomakkeen avulla. *Kuutoskaupunkien verkostohankkeeseen* osallistuvat kuutoskaupunkien (Helsinki, Vantaa, Tampere, Espoo, Turku ja Oulu) edustajat saivat itse päättää tarkemman kohderyhmän, jolle he kohdistivat haastattelukutsun. Vastaajaryhmän valinnassa korostettiin tietämystä rasisminvastaisesta työstä. Tuloksia tarkasteltaessa on syytä huomioda, että vastaajien asiantuntemus aihepiiriin saattaa heijastua esiin nousseisiin näkökulmiin. Vastaajajoukon laajentaminen voisi täydentää tuloksia ja syventää ymmärrystä rasisminvastaisen työn erilaisista lähtökohdista ja toteutumisedellytyksistä eri organisaatioissa.



Taulukko 1: Vastaajamäärät toimialoittain, palvelun ja hallinnonalan mukaan

Vastauksia kerättiin useilta eri toimialoilta, palveluista sekä hallinnonaloilta, kuten yllä olevasta taulukosta ilmenee. Vastaajia oli yhteensä 38. Monipuolisen vastaajajoukon käyttö mahdollistaa paremman yleiskuvan luomisen sekä laajemman tulosten vertailun. Eri toimialojen hyödyntäminen on tärkeää, koska niiden näkökulmat ja tarpeet vaihtelevat, mikä auttaa tunnistamaan sekä yhteisiä että toimialakohtaisia haasteita. Laaja ja monialainen aineisto lisää tulosten luotettavuutta ja ehkäisee yksittäisten näkökulmien ylikorostumista. Lisäksi poikkihallinnollinen tarkastelu paljastaa rakenteellisia ilmiöitä, joita ei yhden sektorin kautta olisi mahdollista havaita. Tulokset mahdollistavat hyvien käytäntöjen vertailun sekä auttavat kohdentamaan kehittämistoimia perustellusti eri palvelualueille.

Suosituimmat työnimikkeet vastaajien joukossa olivat suunnittelija (9 kpl), asiantuntija (8 kpl), päällikkö (6 kpl) ja koordinaattori (4 kpl). Vastaajilta ei kysytty haastattelulomakkeessa nimeä, ikää tai sukupuolta. Aiheen arkaluontoisuuden vuoksi koettiin tärkeänä, että vastaajilta ei kerätä tunnistettavia henkilötietoja, kuten nimeä tai sähköpostiosoitetta. Kun tarkkoja henkilötietoja ei kerätä, vastaajat voivat keskittyä kertomaan kokemuksistaan ilman huolta siitä, että heidän näkemyksensä yhdistettäisiin suoraan yksittäiseen henkilöön. Vastausprosessi myös vähentää sosiaalisen paineen tai mahdollisten seuraamusten pelkoa, mikä parantaa vastausten rehellisyyttä ja luotettavuutta. Lisäksi näkemykset heijastavat paremmin todellisia kokemuksia ja arjen käytäntöjä, eivätkä välttämättä organisaatiollisia rooliodotuksia tai asemasta johtuvia varauksia.

Vastaajien kokema tiedonsaanti rasismista ja sen ilmenemisestä

Rasismi voi ilmetä sekä yksilöiden ja ryhmien välisenä tietoisena tai tahallisenä toimintana että tahattomana, ennakkoluuloihin tai pelkoihin pohjautuvana rodullistavana käyttäytymisenä. Lisäksi se voi näkyä yhteiskunnallisissa ja institutionaalisissa rakenteissa, kuten työelämän, koulutuksen ja palvelujen käytännöissä ja prosesseissa. Tällöin organisaatioiden, yritysten, laitosten tai virastojen toimintatavat voivat johtaa joko välittömään tai välilliseen syrjintään tiettyjä ihmisryhmiä kohtaan.⁵

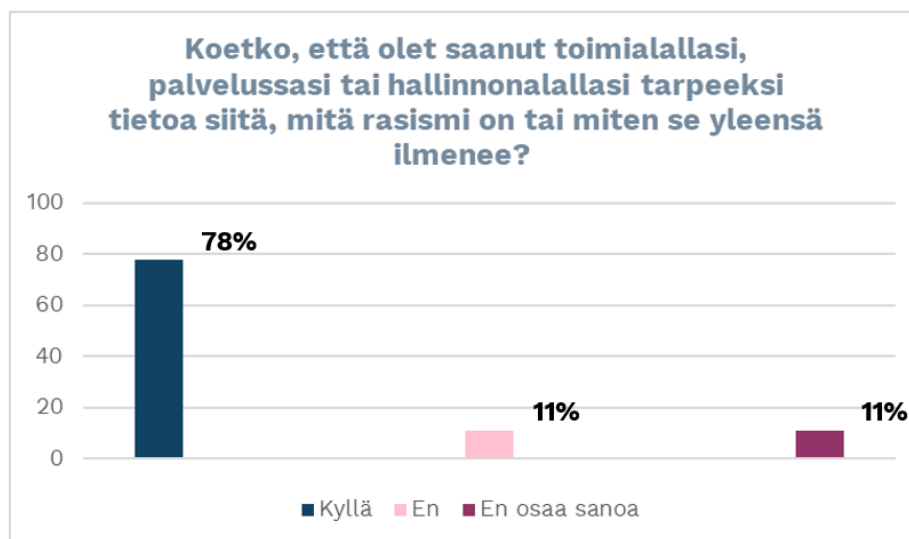
Rasismien ennaltaehkäisyssä ja sen poistamisessa keskeistä on ensiksi kyetä tunnistamaan rasismi ja tunnustamaan sen olemassaolo. Ilmiön hahmottaminen voi kuitenkin olla haastavaa, sillä rasismi voi olla piilossa arjen tilanteissa, kielenkäytössä, oletuksissa ja toimintatavoissa. Moni ei myöskään välttämättä miellä esimerkiksi rakenteellisia epäkohtia rasismien muodoksi, mikä voi vaikeuttaa ilmiön kokonaisvaltaista ymmärtämistä. On todettu, että rasismien laajuuden ja vakavuuden hahmottavat parhaiten henkilöt, joihin rasismi kohdistuu.⁶

Pelkkä rasismien tunnistaminen ja tiedostaminen ei kuitenkaan riitä. Tiedon on johdettava konkreettisiin tekoihin, jotta todellista muutosta voidaan saada aikaan. Rasismien vastustaminen on aktiivista ja tietoista toimintaa kaikkia rasismien muotoja vastaan – niin yksilö-, yhteisö- kuin rakennetasoillakin. Se edellyttää sekä osaamista että halua toimia tilanteissa, joissa rasismia ilmenee, sekä sitoutumista pitkäjänteiseen yhdenvertaisuuden edistämiseen.

⁵ Yhdenvertaisuusvaltuutettu, *Rasismi*, <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/rasismi>.

⁶ *em.*

Hyvät käytännöt rasisminvastaisessa työssä -haastattelujen pohjalta 78 % vastaajista koki saaneensa toimialallaan, palvelussaan tai hallinnonalallaan tarpeeksi tietoa siitä, mitä rasismi on tai miten se yleensä ilmenee. Korkea prosenttiosuus kertoo siitä, että kuutoskaupungit ovat onnistuneet tarjoamaan työntekijöilleen tietoa rasismista. Mikään yksittäinen toimiala, palvelu tai hallinnonala ei korostunut selvästi kyllä-, ei- tai en osaa sanoa -vastauksissa, mikä kertoo tulosten tasaisuudesta eri vastaajaryhmien välillä. Myös kuutoskaupunkien keskinäiset erot olivat vähäisiä, ja tulokset olivat kautta linjan pääasiassa myönteisiä.



Taulukko 2: Vastaajien kokema tiedonsaanti rasismista tai sen ilmenemisestä

Vaikka enemmistö koki tiedonsaannin riittäväksi, tuloksista voidaan silti päätellä, että noin viidennes vastaajista kaipaa lisätietoa tai kokee nykyisen tiedon puutteelliseksi. Tämä voi viitata tarpeeseen vahvistaa koulutusta, selkiyttää ohjeistuksia tai kehittää rasismien tunnistamiseen liittyviä käytäntöjä erityisesti niissä yksiköissä, joissa kokemus tiedonsaannista on heikompi. Tulosten tasaisuus eri kaupunkien ja toimialojen välillä puolestaan kertoo, että aiheeseen liittyvät toimenpiteet ovat olleet yhtenäisiä, mutta kehittämistarpeita on yhä olemassa yhdenvertaisen osaamisen varmistamiseksi. Aiheeseen liittyviä kehittämis ehdotuksia esitetään kirjallisen koonnin sivuilla 17–21.

Henkilöstölle suunnatut antirasismikoulutukset

Alla oleva taulukko osoittaa, että 84 % vastaajista koki, että on toimialallaan, palvelussaan tai hallinnonalallaan saanut koulutusta antirasismista. Tulos on varsin hyvä, ja kertoo siitä, että antirasismien tunnistamiseen ja siihen liittyvään osaamisen vahvistamiseen on kiinnitetty kuutoskaupungeissa huomiota. Tulos viittaa myös siihen, että teema nähdään

organisaatioissa olennaisena osana yhdenvertaisuuden edistämistä ja työntekijöiden ammatillista kehittymistä. Samalla tulos kuitenkin herättää kysymyksen koulutuksen laadusta, sisällöstä ja vaikuttavuudesta: miten hyvin koulutus on tukenut käytännön osaamista ja millaisia konkreettisia muutoksia se on tuottanut arjen toimintaan?



Taulukko 3: Vastaajille järjestetyt koulutukset antirasismista

On myös tärkeää huomioida, että vastaajista 8 % koki, ettei ole saanut koulutusta antirasismista. Lisäksi 8 % vastaajista ei osannut arvioida, onko koulutusta ollut. Luvut viittaavat siihen, että koulutuksen tarjonnassa tai sen saavutettavuudessa on vielä katvealueita. Osa vastaajista ei välttämättä ole ollut tietoinen koulutuksista tai koulutuksia ei ole tuotu riittävän selkeästi esiin osana organisaation oppimis- ja kehittämisrakenteita. Tulokset korostavat tarvetta varmistaa, että antirasismiin liittyvä koulutus on sekä laajasti saatavilla että riittävän näkyvää ja tunnistettavaa kaikille työntekijöille.

“Ei” ja “En osaa sanoa” -vastaajissa (6 kpl) korostui työllisyys- ja kotoutumispalvelut, nuorisopalvelut ja liikuntapalvelut. Tämä voi viitata siihen, että näissä palveluissa antirasismiin liittyvä koulutus ei ole ollut yhtä järjestelmällistä tai näkyvää kuin muilla sektoreilla. On myös mahdollista, että koulutusta on tarjottu, mutta sen sisältöä tai tarkoitusta ei ole tunnistettu selkeästi, mikä on voinut johtaa epäröiviin vastauksiin. Havainto korostaa tarvetta tarkastella näiden alojen koulutuskäytäntöjä ja varmistaa, että antirasismiin liittyvä osaaminen integroidaan tarpeeksi sekä henkilöstökoulutuksiin että arjen työprosesseihin. Samalla on kuitenkin hyvä korostaa, että kielteisten vastausten osuus oli hyvin pieni. Suuri osa lomakkeeseen vastanneista (86 %) koki saaneensa antirasismiin liittyvää koulutusta, ja myönteisiä vastauksia tuli kaikilta toimialoilta,

palveluista sekä hallinnonaloilta. Myös kuutoskaupunkien vastaukset olivat keskenään yhdenmukaisia.

Esimerkkejä vastauksissa mainituista henkilöstölle suunnatuista koulutuksista:

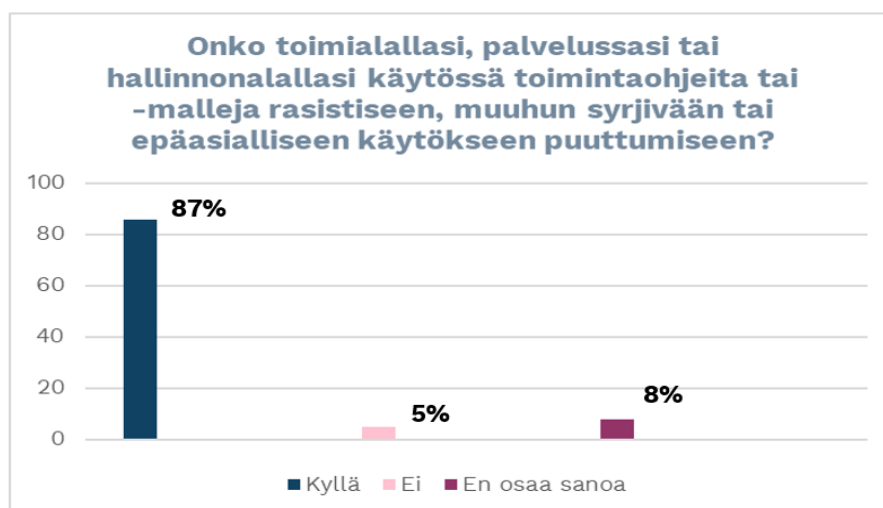
- Ankkurikahvit ammattilaisille monikielisten perheiden kohtaamiseen
- Arvostava kohtaaminen -työpajat
- Erätauko-menetelmä: työkalu rakentavan yhteiskunnallisen keskustelun käymiseen
- Kaikkien Oulu -hankkeen koulutukset
- Kolmisarjainen koulutus Metropolialta, jossa käytiin läpi työntekijöiden työssä vastaantulleita tapauksia ja käsiteltiin niitä
- Koululaisille suunnatut työpajat Oulun yliopiston kanssa
- Kuutoskaupunkien yhteinen Ollaan ihmisiksi -koulutussarja
- Mitä on antirasismi? -yleistason koulutus nuorisopalveluille
- Monikulttuurisuus koskettaa meitä kaikkia -keskustelutilaisuus
- Monikielisyys-koulutus teemalla ”Kulttuuri- ja sukupuolisensitiivinen kohtaaminen ja Selkosuomi nuorisotyössä” koko nuorisotyön palvelualueen henkilökunnalle (100 htv)
- Moninaisuusagenttien koulutukset palveluryhmälle
- Rauhankasvatusinstituutin kanssa yhteistyössä järjestetty koulutus, joka tarjosi nuorisotyön työntekijöille tietoa antirasismista. Koulutuksen aikana pohdittiin omia keinoja edistää antirasismia nuorisopalveluissa
- Setan koulutus sateenkaarinuorisotyöstä
- Taiken dialogikorttikoulutus kulttuurin palveluryhmän asiantuntijoille
- Ujuni Ahmedin asiantuntijakoulutus monikulttuurisuusteemaan liittyen
- Yeesi ry:n Muudi -toiminnan kanssa järjestetty koulutus nuorten kokemasta rasismista, sen vaikutuksista mielenterveyteen ja keinoista tukea nuoria antirasismien keinoin

Edellä mainittujen koulutusten lisäksi useissa haastatteluvastauksissa tuotiin esiin, että yksikkö- ja tiimitason koulutuksia on järjestetty varsin säännöllisesti kaikissa kuutoskaupungeissa. Erityisen paljon kiitosta sai teemaan liittyviä koulutuksia pitävä väestötutkija ja yhdenvertaisuuskouluttaja Shadia Rask.

Vaikka koulutuksia on järjestetty vastausten perusteella henkilöstölle säännöllisesti ja ne ovat olleet teemoiltaan varsin monipuolisia, suurin yksittäinen kehittämistarve kohdistuu vastausten perusteella koulutuksiin. Vastaajat toivoivat, että koulutuksia järjestettäisiin tulevaisuudessa enemmän, riippumatta kaupungista, toimialasta tai työtehtävästä. Koulutuksia pidetään tehokkaana keinona lisätä työntekijöiden tietoisuutta antirasismista, vahvistaa osaamista sekä luoda uusia, yhdenvertaisuutta tukevia toimintatapoja työyhteisöihin. Toiveet korostavat tarvetta jatkuvalle oppimiselle ja systemaattiselle antirasistisen osaamisen kehittämiselle kaikilla organisaation tasoilla.

Toimintaohjeet ja -mallit rasismiin sekä muuhun syrjintään liittyen

Haastatteluun vastanneista 86 % kertoi, että heidän omalla toimialallaan, palvelussaan tai hallinnonalallaan on käytössä toimintaohjeita tai -malleja rasistiseen, muuhun syrjivään tai epäasialliseen käytökseen puuttumiseksi. Tämä kertoo siitä, että kuutoskaupungeissa on luotu aktiivisesti rakenteita, joiden avulla tilanteisiin voidaan reagoida yhdenmukaisesti ja johdonmukaisesti. Kuutoskaupunkien väliset erot vastauksissa olivat pieniä, ja tulokset olivat kaikissa kaupungeissa pääasiassa myönteisiä.



Taulukko 4: Toimintaohjeet ja -mallit rasistiseen, muuhun syrjivään ja epäasialliseen käytökseen puuttumiseksi

Haastatteluvastauksissa kuvattiin laajasti erilaisia ohjeita, materiaaleja ja toimintamalleja, joita kaupungeissa käytetään rasismien, muun syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi ja siihen puuttumiseksi. Toimintaohjeisiin ja -malleihin liittyen nostettiin esiin muun muassa seuraavia asioita:

Turvallisemman tilan periaatteet:

- Turvallisemman tilan periaatteet olivat yleisin maininnan kohde haastatteluvastauksissa. Haasteeksi kuitenkin todettiin, että periaatteiden noudattamatta jättämiseen ei ole tehty usein tarpeeksi selkeitä ohjeita

Suunnitelmatyö:

- Useita mainintoja sai myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat, joita päivitetään säännöllisesti
- Kiusaamisen ehkäisyn suunnitelmat varhaiskasvatuksessa

Kaupunkien ohjeistukset, jaettavat materiaalit ja ilmoituskanavat:

- Häirintäyhdyshenkilöiden käyttö
- Työsuojelun ohjeet häirinnästä, epäasiallisesta kohtelusta ja väkivaltatilanteista
- Ohjeet häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn
- Monenlaisia oppaita esimerkiksi rasismiin, muuhun syrjintään, kiusaamiseen, antirasismiin sekä moninaisessa työyhteisössä työskentelyyn liittyen
- Vantaalla *TUTKA*-työturvallisuusjärjestelmä
- Helsingissä *Vihapuheeseen puuttumisen toimintamalli* ja työntekijöille suunnattu *Sopuisasti stadissa*-malli
- Espoossa kaupungin oppaat: *Ohje häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn* sekä *Työskentely moninaisessa työyhteisössä-opas*
- Tampereella *Kaikkien Tampere - ”Empatiataulu”*-malli, jonka tarkoituksena on auttaa tunnistamaan positiivisen erityiskohtelun tarpeita (julkaistaan joulukuussa 2025)
- Tampereella päivitetty versio (kevät 2025) kaupungin henkilöstöä ja valtuutettuja koskevista eettisistä toimintaperiaatteista

Toimenpideohjelmat:

- *Oulun rasisminvastainen toimenpideohjelma*⁷ sai useita mainintoja. Sen tarkoituksena on tunnistaa, ennaltaehkäistä ja torjua rasismia sen kaikissa muodoissa, tukea rasmin uhreja sekä lisätä vuorovaikutusta ja luottamusta eri väestöryhmien välillä Oulussa

Konkreettiset toimet rasismien ja muun syrjinnän ehkäisyssä

Tärkeänä osana *Hyvät käytännöt rasisminvastaisessa työssä* -haastatteluja suunniteltaessa pidettiin konkreettisten tekojen ja toimien kartoittamista. Haastatteluvastausten kautta saatiin näkyväksi, millaisia malleja kaupungeissa jo on, millaisia ohjeita henkilöstöllä on käytössään, miten tilanteisiin puututaan ja millaisia käytäntöjä eri toimialoilla, palveluissa sekä hallinnonaloilla on kehitetty. Tämä antaa ajantasaisen kuvan rasisminvastaisen työn nykytilasta ja auttaa tunnistamaan, missä kaupungit onnistuvat ja missä on vielä kehitettävää.

Konkreettisten esimerkkien esiin nostaminen tukee myös henkilöstön osaamista ja rohkeutta kohdata rasismia ja muuta syrjintää. Selkeät toimintatavat ja valmiit puuttumisen mallit auttavat työntekijöitä toimimaan johdonmukaisesti, vähentävät epäröintiä ja ehkäisevät tilanteiden jäämistä käsittelemättä. Tämä on tärkeää myös asiakkaiden näkökulmasta: yhdenvertaisuus toteutuu paremmin, kun jokaisessa toimipaikassa ja palvelussa on yhtenäiset pelisäännöt. Monet toiminnoista ovat syntyneet toimialojen, palveluiden tai hallinnonalojen tarpeesta, ja niitä on muokattu yksiköille ja tiimeille sopiviksi. Toimintojen laajempaa hyödyntämistä voidaan edistää tekemällä ne

⁷ Oulun kaupungin rasisminvastainen toimenpideohjelma 2025, <https://www.ouka.fi/media/13728/download>

näkyviksi muille. Kun toimiviksi todetut mallit saadaan käyttöön useammassa yksiköissä tai kuntatasolla, rasisminvastaisen työn vaikutus kasvaa ja yhdenvertaisuusperiaatteet vahvistuvat koko kuntaorganisaatioissa.

Alle on koottu haastateltavien kuvauksia rasisminvastaisen työn konkreettisista esimerkeistä. Haastattelulomakkeessa heiltä kysyttiin, millä käytännön teoilla tai toimilla heidän toimialallaan, palvelussaan tai hallinnonalallaan edistetään rasismia ja syrjinnän vastaisuutta. Vastaukset on ryhmitelty seuraavasti: 1. Yleiset kaupunkiorganisaation käytännöt, 2. Nuoriso-, liikunta- ja kulttuuripalveluiden käytännöt, 3. Varhaiskasvatuksen ja koulutuksen toimialojen käytännöt sekä 4. Työllisyys- ja kotoutumispalveluiden käytännöt.

1. Yleiset kaupunkiorganisaation käytännöt:

- Kaupunkien strategiatyössä sitoutuminen yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja ihmisoikeuksien edistämiseen
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien sekä hyvinvointisuunnitelmien laatiminen
- Monikulttuurisuus-, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmät, jotka kehittävät ja koordinoivat yhdenvertaisuutta edistäviä käytäntöjä
- Yhteistyö järjestöjen ja yhteisöjen kanssa
- Yhteistyö viranomaisten kanssa
 - Esimerkiksi kuutoskaupunkien jengirikollisuuden torjunnan työryhmä, johon kuuluu myös syrjinnän ja ulossulkemisen ehkäisy
- Maahanmuuttajaneuvostot tärkeänä vaikuttamistoimielimenä, joiden kautta kokemustieto saadaan mukaan päätöksentekoon
- Ilmoituskanavien käyttö rasismiin ja muuhun syrjintään liittyen
- Kyselyjen tuottaminen, kuten hyvinvointikysely ja turvallisuuskysely
- Turvallisemman tilan periaatteiden käyttö
- Kaupunkien ohjeistukset ja jaettavat materiaalit (ks. sivu 12–13)
- Sujuva ja eri väestöryhmät huomioiva viestintä
- Kaupunkitason tapahtumat, kuten rasisminvastainen viikko ja Pride
- Hankkeet ja toimenpideohjelmat, kuten:
 - *Kaikkien Tampere* -hanke
 - *Oulun rasisminvastainen toimenpideohjelma 2025–2027*
- Säännölliset henkilöstön ja johdon koulutukset yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja antirasismien teemoista
 - Esimerkiksi Espoossa esihenkilökoulutuksissa kiinnitetään johdonmukaisesti huomiota psykologisen turvallisuuden varmistamiseen ja syrjimättömään henkilöstön kohteluun
 - Esimerkiksi käynnissä oleva kuutoskaupunkien yhteinen *Ollaan ihmisiksi* -koulutussarja

2. Nuoriso-, liikunta- ja kulttuuripalveluiden käytännöt:

- Nuorisotyössä turvallisemman tilan periaatteet aktiivisesti käytössä: suunnittelussa myös nuoret mukana

- Nuorisotiloissa esillä Syrjinnästä vapaa alue -kylttejä, Pride-lippuja ja yhdenvertaisuusjulisteita
- Nuorten asennekasvatus ja keskustelut rasismista, syrjinnästä ja yhdenvertaisuudesta nuorisotyön arjen työvälineinä. Rasistiseen puheeseen puututaan välittömästi kaikissa tilanteissa
- Teemapäivien ja tapahtumien järjestäminen nuorille: isossa roolissa rasisminvastainen viikko ja Pride
- Nuorisotilojen tyttöjen illat alueilla, joissa tarvitaan turvallisia, syrjinnästä vapaita tiloja monikulttuurisille tytöille
 - Käytössä esimerkiksi Turussa
- Kohdennettu tuki ryhmille, jotka kohtaavat syrjintää, kuten esim. somalitaustaiset, muslimitaustaiset sekä monikulttuuriset lapset ja nuoret. Monikulttuuristen nuorten ja tyttöjen erityisnuorisotyö, jalkautuva tuki ja pienryhmät
 - Käytössä esimerkiksi Turussa (mm. Hali, Varissuo ja Pääskyvuori)
- Yhteistyö uskonnollisten yhteisöjen kanssa: luottamuksen rakentaminen ja yhteiset toiminnot moskeijoiden kanssa (esim. tyttöryhmät, harrastustoiminta)
- Rääätälöidyt palvelut maahanmuuttajaperheille
 - Helsingin *Helmi*-malli⁸ (maahanmuuttajataustaisten nuorten monialainen perhetyö): palvelussa perhe saa tuekseen monialaisen tiimin, jossa työskentelee ammattilaisia perhetyöstä, aikuissosiaalityöstä ja nuorten terveydenhuollosta. Apua rääätälöidään perheen tarpeen mukaan. Sen kohderyhmänä 7–17-vuotiaat lastensuojelun tai perhesosiaalityön nuoret ja heidän perheensä
- Liikuntapalvelut järjestävät monipuolisesti erilaisia tapahtumia yhteistyössä yhdistysten ja toimialojen kanssa. Tapahtumiin pyydetään esiintymään eri kulttuurien edustajia
 - Turussa kaikille 7.luokkalaisille oma tapahtuma rasisminvastaisella viikolla, jossa toiminnallisia pisteitä
 - Turussa *Suomi tutuksi* -tapahtumat, joissa on ollut muun muassa hiihtoa, luistelua, ulkoliikuntapaikkojen kierros Kupittaaalla, retkiä, olympialaiset Paavo Nurmi stadionilla, palloiluhallin esittelyä ja kulttuurikierroksia. Näin kynns madaltuu lähteä omalla vapaa-ajalla liikkumaan jo entuudestaan tuttuun kohteeseen ja toimintaan yksin, kaverin tai perheen kanssa
- Konkreettinen tiedon opetus esim. *Suomi tutuksi* -toiminnan⁹ avulla
- Myös liikuntapalveluissa turvallisemman tilan periaatteet käytössä
- Omat liikuntavuorot, joita kaupunki mainostaa eri alueilla: tytöille ja naisille omat kuntosali- ja uintivuorot sekä uimakoulut. Miehille omat uintivuorot sekä uimakoulut ja palloiluvuoroja
 - Näistä hyviä kokemuksia mm. Turussa
- Liikuntapalvelut käyttävät monipuolista viestintää: eri kielet markkinoinnissa, kuvalliset ohjeistukset, mallikäyttäytyminen jne.
- Tuodaan esille lasten ja nuorten harrastamisen hyötyjä ja vaikutuksia (fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen puoli). Tämä lisää ymmärrystä liikunnan tärkeydestä
- Kirjastopalveluissa pyritään huomioimaan monimuotoisuus rekrytoinnissa: kirjaston henkilökunnan tulee näyttää asiakkailtaan

⁸ Helsingin kaupunki, Helmi-palvelu, <https://www.hel.fi/fi/uutiset/helmi-palvelulla-onnistuttu-tukemaan-maahanmuuttajataustaisia-perheitä>

⁹ ELY-keskus ja Turun kaupunki, Suomi tutuksi -toiminta, <https://www.ely-keskus.fi/documents/d/ely-keskus/suomi-tutuksi-toiminta-turku-pdf>

- Kirjastot ottavat aktiivisesti ihmisiä harjoitteluihin eri taustoista
- Kirjastot tekevät säännöllistä yhteistyötä muun muassa vammaistoimijoiden ja maahanmuuttajien kanssa. Tavoitteena lisätä tietoisuutta ja tehdä kirjaston palvelut näkyviksi
- Dialogimallin hyödyntäminen kulttuurihyvinvoinnin toimintamalleissa. Dialogi-malliin saatu innostusta valtakunnallisista dialogeista, Taiken dialogikorteista¹⁰ ja Sisäministeriön järjestämästä maahanmuuttodialogista
 - Tampereella vastaanotto ollut hyvä, ja malli koettu erinomaiseksi soveltaa muissakin toiminnoissa
- Kaupunkien kulttuuripalveluissa viestintää kehitetään osana palvelujen saavutettavuuden ja yhdenvertaisuuden edistämistä

3. Varhaiskasvatuksen ja koulutuksen toimialojen käytännöt:

- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmat sekä kiusaamisen ehkäisyn suunnitelmat nivottu osaksi ryhmäsuunnitelmien tekoa
- Anonyymi rekrytointi
- Monipuoliset tulkkaukspalvelut
- Saavutettava viestintä
- Erilaiset tapahtumat ja teemapäivät, kuten yhteisymmärryksen viikko ja rasisminvastainen viikko
 - Esimerkiksi Turussa *Stop Racism*-tapahtuma peruskoulujen 7.luokan oppilaille ja opettajille
- Varhaiskasvatuksen yksiköihin jaettavat kulttuurien juhlakalenterit, joiden avulla tehdään perheille tärkeitä juhlia näkyviksi
- Kieli-, kulttuuri- ja katsomustietoiseen varhaiskasvatukseen panostaminen pitkäjänteisesti osana strategiaa ja tulostavoitteita, kohdentamalla henkilöstöresursseja sekä tukemalla toimintaa yksiköissä monipuolisilla materiaaleilla ja menetelmin
- Lasten ja huoltajien osallisuuden lisääminen varhaiskasvatuksessa esimerkiksi järjestämällä vanhempainiltoja ja muita tilaisuuksia, joissa tavoitteena on myös vahvistaa yhteisöllisyyttä ja kohtauttaa huoltajia
- Turvallisemman tilan periaatteiden käyttö kouluissa
- Oppilaille suunnatut päivänavaukset, teemaviikot ja erilaisia työpajat, kuten KYTKE-työpajat, 8.luokkalaisille *Gutsy Go*-viikko sekä SPR:n kouluvierailut ja vapaasti hyödynnettävät materiaalit
- Vanhempainillat ja tukitoiminta monikulttuurisille perheille yhteistyössä kaupungin, poliisin ja järjestöjen kanssa
- Koulunuorisotyön sijoittaminen niihin kouluihin, joissa yhteisöllisyyttä ja syrjinnän ehkäisyä tarvitaan eniten
- Suomen kielen opetusta ja kodin–koulun yhteistyön vahvistamista maahanmuuttajajädeille (*Koulu alustana* -malli)
- Kouluja mukana Diakonissalaitoksen *Radikaalisti sovussa* -hankkeessa, jonka kautta tarjotaan koulutusta henkilöstölle ja erilaisia toimintoja oppilaille
- Koulujen järjestämä monipuolinen kerhotoiminta

¹⁰ Taiteen edistämiskeskus, Dialogikortit edistävät kulttuurista moninaisuutta ja kestävää kehitystä, <https://www.taike.fi/fi/lehdistotiedotteet/dialogikortit-edistavat-kulttuurista-moninaisuutta-ja-kestavaa-kehitysta>

- Esimerkiksi Oulussa *Tempo*-kerho, joka on osa El Sistema Finlandin toimintaa. Kokemukset ovat olleet erittäin myönteisiä
- Monimuotoisen rekrytoinnin edistäminen lukioissa
- Lukiolaisten tapahtumat, kuten yhdenvertaisuusviikko ja kansainvälisyystapahtumat, joissa tuodaan kouluihin eri taustoista tulevia ihmisiä sekä järjestetään nuorille avoimia välituntikahviloita ja -tapahtumia
- Lukioden käytössä olevat yhteisöohjaajat, jotka edistävät mm. rasismien ja syrjinnän vastaisuutta
- Ammatillisten oppilaitosten tapahtumat, kuten rasisminvastainen viikko, jolloin järjestetään livetilaisuuksia ja jaetaan materiaaleja sosiaalisessa mediassa
- Ammatilliset oppilaitokset toteuttavat rasisminvastaisella viikolla kyselyjä rasismista
- Ammatillisten oppilaitosten omat ohjeistukset ja ilmoituskanavat, kuten turvallisen oppimis- ja työympäristön periaatteet sekä epäasiallisen käyttäytymisen ilmoitusmenettely

4. Työllisyys- ja kotoutumispalveluiden käytännöt:

- Anonyymi rekrytointi käytössä osassa kaupungeissa
- Ulkomaalaistaustaisten palkkaaminen ja tätä kautta monimuotoisuuden lisääminen
- Henkilöstön säännöllinen kouluttaminen antirasismista
- Tasavertainen kohtelu ja pelisäännöt, jotka koskevat niin työntekijöitä kuin asiakkaita
- Verkostoihin kuulumisen, tiedon jakaminen sekä tiedon saaminen omaan työhön
- Osallistuminen rasisminvastaiselle viikolle
 - Esimerkiksi Oulussa Monikulttuurikeskus Villa Victor koordinoi kaupungin rasisminvastaisesta viikkoa. Toteutetaan laajan yhteistyöverkoston kanssa (tapahtumia, materiaaleja ja tekemistä eri ikäisille)
 - Esimerkiksi Vantaalla 2025 rasisminvastaisena päivänä puhumassa Shadia Rask ja SPR työllisyys- ja kotoutumispalveluille

Rasismien- ja syrjinnänvastaisen työn kehittäminen

Haastatteluja suunniteltaessa koettiin tärkeänä selvittää rasismien- ja syrjinnänvastaisen työn kehittämistarpeita, koska vastausten avulla saadaan parempi kuva siitä, mitä tulevaisuudessa tulisi tehdä rasisminvastaisen työn edistämiseksi. Lisäksi vastaukset auttavat havaitsemaan, missä nykyiset toimintamallit, osaaminen tai resurssit eivät riitä tukemaan yhdenvertaista toimintaympäristöä. Kehittämistarpeet paljastavat mahdolliset rakenteelliset esteet, tiedonkulun haasteet tai osaamisvajeet, jotka voivat estää tehokkaan puuttumisen rasismiin ja muuhun syrjintään arjen työtilanteissa. Kun kehittämisskohteet tehdään näkyviksi, niitä voidaan myös ratkaista suunnitelmallisesti. Tämä mahdollistaa toimivampien käytäntöjen rakentamisen, kohdennetun koulutuksen ja paremman tuen henkilöstölle. Samalla vahvistetaan kuntien valmiuksia toimia johdonmukaisesti ja systemaattisesti rasisminvastaisen työn edistämiseksi kaikilla toimialoilla.

Alle on koottuna haastateltavien vastauksia rasisminvastaisen työn kehittämistarpeisiin liittyen. Vastaukset on jaettu seuraavalla tavalla: 1. Yleiset kaupunkiorganisaation kehittämiskohteet, 2. Yleiset työyhteisön kehittämiskohteet, 3. Nuoriso-, liikunta- ja kulttuuripalveluiden kehittämiskohteet, 4. Varhaiskasvatuksen ja koulutuksen toimialojen kehittämiskohteet sekä 5. Työllisyys- ja kotoutumispalveluiden kehittämiskohteet.

1. Yleiset kaupunkiorganisaation kehittämiskohteet:

- Paremman yleiskuvan luominen siitä, mitä kaikkea kaupungissa tehdään / tapahtuu jo nyt asian ympärillä. Myös tiedonvaihtoa tulisi lisätä
- Keskustelujen lisääminen siihen liittyen, miten antirasismiin voidaan aidosti sitoutua niin strategian tasolla kuin käytännön toiminnaissa. Toivotaan konkreettisia tavoitteita ja toimia
- Rasisminvastaisten ohjelmien kehittäminen
 - Oulussa käynnissä rasisminvastainen ohjelma 2025–2027
- Kaupungin hyvinvointikyselyyn mittariksi vähemmistöstressiä kuvaava kysymys: "Oletko jättänyt käyttämättä palveluja taustasi tai identiteettisi vuoksi, koska usko tulevasi kohdatuksi niissä luontevasti omana itsenä."
 - Tampere kehittämässä tätä tällä hetkellä
- Näkyvä osallistuminen rasisminvastaiselle viikolle myös jatkossa
- Kaupungin palautejärjestelmän kehittäminen: tulee varmistaa, että kaikkiin kaupungin palveluihin voi tehdä suoraan ilmoituksen havaitusta syrjinnästä ja että jokaisella yksiköllä on selkeä toimintamalli ilmoitusten käsittelyyn
- Rasisminvastaisen tukipisteen perustaminen kaupunkiin
 - Tukipiste avattu Oulussa marraskuussa 2025
- Kuntavaalien yhteydessä kampanjointi moninaisuudesta: kuntapäättäjät heijastavat samaa moninaisuutta kuin kaupungin asukkaat
- Kuutoskaupunkien yhteistyön jatkaminen tulevaisuudessa: työn on koettu olevan vaikuttavaa

2. Yleiset työyhteisön kehittämiskohteet:

- Anonyymi rekrytointi laajemmin käyttöön
- Henkilöstön pakolliset ja säännölliset koulutukset antirasismista
- Johtotasolle suunnatut koulutukset ja johdon vahvempi sitoutuminen antirasistiseen työhön
- Työpaikkojen rakenteiden tarkastelu: koettu yleisenä, että maahanmuuttajataustaiset työntekijät pääsevät tekemään esimerkiksi asiakastyötä, mutta eivät etene urallaan suunnittelija- tai esihenkilötason tehtäviin. Tämä luo

epäsuhtaisia valtasuhteita työpaikoille. Olisi tärkeää pohtia, miten tärkeää esimerkiksi täydellinen suomen kieli on asiantuntija- ja esihenkilötehtävissä

- Systemaattisempi syrjinnänvastainen työ: voimakkaampi ja johdonmukaisempi puuttuminen kaikkeen epäasialliseen käytökseen niin, että seuraukset ovat riittävän vaikuttavia ja tukevat syrjinnän kitkemistä työelämästä. Joissakin palveluissa esiintyy yhä vanhanaikaisia asenteita erilaisuuden hyväksymiseen, mikä korostaa työn jatkuvan kehittämisen tarvetta
- Työyhteisökulttuuriin panostaminen: työyhteisön on oltava arvostava ja keskusteluhengen rakentava
- Antirasistisen keskustelun ylläpito: keskustelun on oltava säännöllistä
- Paremmat kirjalliset ohjeistukset: millaisiin asioihin tulisi puuttua? Mitä asioita pitäisi viedä eteenpäin esihenkilölle? Miten asioiden käsittely etenee?

3. Nuoriso-, liikunta- ja kulttuuripalveluiden kehittämiskohteet:

- Yhdenvertaisuusosaamisen huomioiminen rekrytoinnissa
- Antirasismien sisällyttäminen uuden työntekijän perehdytykseen
- Turvallisemman tilan periaatteiden kehittäminen sekä näkyvämmäksi tekeminen henkilökunnalle ja asiakkaille
- Nuorisotyössä menetelmäosaamisen vahvistaminen henkilöstössä
- Liikuntapalveluissa tarve lähteä liikkeelle perusteista: tehdä selväksi, että yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden teemat sisältävät myös rasismien huomioimisen ja että antirasismi on myös liikuntapalveluiden asia
- Liikuntapalveluille suunnatut koulutukset, joissa perehdytään esimerkiksi seuraaviin kysymyksiin: miten rasismi ja muu syrjintä näkyy liikunnassa sekä liikuntapaikoilla? Miten liikuntapaikkojen saavutettavuutta ja esteettömyyttä pitäisi tarkastella myös etnisen taustan ja katsomukseen liittyvän epäsuoran syrjinnän kautta? Miksi maahanmuuttajataustaiset perheet osallistuvat harvemmin seuratoimintaan? Mitkä liikuntapalvelun tai seuran käytännöt voivat estää heidän osallistumistaan?
- Maahanmuuttajataustaisen henkilökunnan kasvattaminen kirjastoissa
 - ➔ Espoossa havaittu, että oman etnisen tai uskonnollisen ryhmän edustajan kohtaaminen kirjastossa lisää asiakkaan kiinnostusta asioida kirjastossa myös jatkossa
- Moninaisuuskäytäntöjen kehittäminen esimerkiksi selkokielisten kulttuurilaitosopastusten ja selkokielisten materiaalin tuottamisella
- Kaikukortti-toiminnassa kieliversioiden laajentaminen esitteistä verkkosivuille
- Erityisen tuen tarpeiden parempi huomioiminen kulttuuripalveluissa

4. Varhaiskasvatuksen ja koulutuksen toimialojen kehittämiskohteet:

- Ymmärryksen vahvistaminen opetushenkilöstön keskeisestä vastuusta lasten ja nuorten hyvinvoinnissa sekä siitä, että työn tulee aktiivisesti edistää yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta
- Koulutusten ja infon laajempi tarjoaminen huoltajille
- Maahanmuuttajaperheille tarjotun riittävän tuen varmistaminen ja kehittäminen
- Matalan kynnyksen harrastus- ja kerhotoiminnan lisääminen, jossa on riittäväällä tavalla huomioitu jatkuvuus ja johdonmukaisuus
- Koulunuorisotyön sijoittaminen niihin kouluihin, joissa yhteisöllisyyttä ja syrjinnän ehkäisyä tarvitaan eniten
- Tapahtumien ja teemaviikkojen systemaattisempi järjestäminen: esim. rasisminvastaisuuden teemaviikkoja tulisi olla jokaisella koululla. Myös pienempiä tapahtumia tai tietyille vuosiluokille suunnattuja tapahtumia tarvitaan lisää
- Valmiiden antirasismiin liittyvien ohjeiden ja materiaalien jakamisen sijaan lisätään henkilöstön yhteisiä keskusteluja, asioiden pohdintaa sekä ratkaisemista. Lisäksi jaetaan kokemuksia siitä, miten asioita on ratkaistu, mikä toimii tai miten voisi toimia
- Koulujen ja sen henkilöstön monimuotoisuuden kehittäminen: nykyhetkellä koulujen välillä suuria eroja

5. Työllisyys- ja kotoutumispalveluiden kehittämiskohteet:

- Omat palvelut maahanmuuttajille, joissa rasismi on paremmin tiedostettu ja otetaan kaikessa toiminnassa huomioon
- Tulkkaus eri viranomaispalveluissa; yhdenvertaiset mahdollisuudet saada esim. tulkkausta omalla kielellään ja tarpeen mukaista ohjausta
- Viranomaisten suvaitsevaisuus: asiakaspalvelun on oltava antirasistista ja yhdenvertaista
- Ajattelutavan muutos: ”Ei ole me ja muut, vaan on vain me.”
- Vastuullisuushankkeiden luominen, joissa henkilöstöä kannustetaan sisällyttämään rasismiin- ja syrjinnänvastaiset tavoitteet osaksi päivittäisiä tehtäviään
- Harjoittelupaikkojen ja työkokeilijoiden määrän lisääminen eri toimijoille

Lähteet:

ELY-keskus ja Turun kaupunki, *Suomi tutuksi -toiminta*, <https://www.ely-keskus.fi/documents/d/ely-keskus/suomi-tutuksi-toiminta-turku-pdf>

Helsingin kaupunki, *Helmi-palvelu*, <https://www.hel.fi/fi/uutiset/helmi-palvelulla-onnistuttu-tukemaan-maahanmuuttajataustaisia-perheitä>.

Kuntaliitto, *Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus*, <https://www.kuntaliitto.fi/hyvinvointi-ja-sivistys/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistaminen/kunnat-sukupuolten-tasa-arvon-ja-yhdenvertaisuuden-edistajina>

Oikeusministeriö, *Syrjintä Suomessa 2020–2023 Tietoraportti*, <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/7e51638f-030c-4357-9a13-26b0baf86550/content>

Oulun kaupunki, *Oulun kaupungin rasminvastainen toimenpideohjelma 2025*, <https://www.ouka.fi/media/13728/download>

Poliisiammattikorkeakoulu, *Poliisin tietoon tullut viharikollisuus Suomessa 2024*, https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/898199/Polamk_katsauksia_41.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Taiteen edistämiskeskus, *Dialogikortit edistävät kulttuurista moninaisuutta ja kestävää kehitystä*, <https://www.taike.fi/fi/lehdistotiedotteet/dialogikortit-edistavat-kulttuurista-moninaisuutta-ja-kestavaa-kehitysta>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu, *Rasismi*, <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/rasismi>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu, *Tuoreimmat tutkimustulokset korostavat tarvetta toimia rasismien kitkemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi*, <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/-/tuoreimmat-tutkimustulokset-korostavat-tarvetta-toimia-rasismien-kitkemiseksi-ja-yhdenvertaisuuden-edistamiseksi>

Liite 1: Verkkolomakehaastattelun kysymykset

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

1. Kerro seuraavat taustatiedot: *

- Työtehtäväsi
- Toimialasi, palvelusi tai hallinnonalasi
- Kaupunki, jossa työskentelet

2. Koetko, että olet saanut toimialallasi, palvelussasi tai hallinnonalallasi tarpeeksi tietoa siitä, mitä rasismi on tai miten se yleensä ilmenee? *

Kyllä

En

En osaa sanoa

3. Onko toimialallasi, palvelussasi tai hallinnonalallasi järjestetty henkilöstölle koulutuksia antirasismiin liittyen? *

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

Jos vastasit kyllä, kuvaile lyhyesti koulutuksia:

4. Onko toimialallasi, palvelussasi tai hallinnonalallasi käytössä toimintaohjeita tai -malleja rasistiseen, muuhun syrjivään tai epäasialliseen käytökseen puuttumiseen? *

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

Jos vastasit kyllä, kuvaile lyhyesti, minkälaisia ohjeita tai malleja:

5. Minkälaisilla konkreettisilla teoilla tai toimilla toimialallasi, palvelussasi tai hallinnonalallasi edistetään rasismien ja syrjinnän vastaisuutta? Kerro mahdollisimman käytännönläheisesti. *

6. Miten rasismien ja syrjinnän vastaista työtä voitaisiin mielestäsi kehittää toimialallasi, palvelussasi tai hallinnonalallasi? *

7. Haluatko tuoda esiin jotain sellaista, mitä kysymyksissä ei käsitelty?

Sana on vapaa.



© Suomen Kuntaliitto ry
Helsinki 2021

Kuntaliitto
Toinen linja 14
PL 200, 00101 Helsinki
Puhelin 09 7711
www.kuntaliitto.fi