

Hyvät käytännöt rasisminvastaisessa työssä

**Koonti Suomen kuutoskaupungeille
suunnatun kyselyn tuloksista**

**Tekijä: Fanni Tainio
Kuntaliitto 2025**

Tiivistelmä

Tämän kirjallisen koonnin tarkoituksena on jakaa tuloksia Suomen kuutoskaupunkien (Helsinki, Espoo, Tampere, Vantaa, Turku ja Oulu) työntekijöille lokakuussa 2025 kohdistetusta kyselystä. Sen tavoitteena oli kartoittaa, minkälaista rasisminvastaista työtä kuutoskaupunkien eri toimialoilla, palveluissa ja hallinnonaloilla tehdään sekä selvittää, kuinka työtä tulisi tulevaisuudessa kehittää. Vastauksissa painotettiin konkreettisia käytännön esimerkkejä. Kyselyyn vastaajia oli 38, ja heidän valinnassaan painotettiin tuntemusta rasisminvastaisesta työstä. Vastausten pohjalta tehtiin kirjallinen koonti loppuvuodesta 2025 osana käynnissä olevaa hanketta *Kuutoskaupunkien verkostohanke yhdenvertaisuuden edistämiseksi*.

Hyvien käytäntöjen merkitys rasisminvastaisessa työssä

- Hyvien käytäntöjen kerääminen rasisminvastaiseen työhön liittyen koettiin tärkeäksi, koska vastaavaa aineistoa ei ole Suomen kuutoskaupunkien osalta aikaisemmin kerätty
- Koonti tarjoaa pienen läpileikkauksen kaupunkien käytössä olevista toimintamalleista ja tukee kehittämistarpeiden tunnistamista erityisesti tiedonkulun, henkilöstön osaamisen ja koulutuksen näkökulmista
- Lisäksi koonti edistää toimivien mallien jakamista ja tukee rasisminvastaisen työn vaikuttavuuden vahvistamista suomalaisissa kunnissa

Rasisminvastainen työ on jatkuva prosessi

- Hyvien käytäntöjen lisäksi kyselyvastauksissa tunnistettiin laajasti kehittämistarpeita. Koonnissa halutaan korostaa, että rasismin ja muun syrjinnän vastainen työ on jatkuva, pitkäjänteistä sitoutumista, seurantaa ja kehittämistä edellyttävä prosessi
- Yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää, että tieto ohjaa päätöksentekoa, palvelujen kehittämistä ja arjen kohtaamisia. Rasismin vastustaminen on aktiivista ja tietoista työtä yksilö-, yhteisö- ja rakennetasoilla, ja se edellyttää jatkuvaa oppimista sekä sitoutumista yhdenvertaisuuden vahvistamiseen

Kyselyssä esiin nousseet nykyiset käytännöt ja toimintamallit:

- **Rasisminvastaisen työn strateginen ohjaus**
Rasisminvastaista työtä edistetään muun muassa strategioiden, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien, toimenpideohjelmien sekä poikkihallinnollisten työryhmien ja hankkeiden kautta
- **Kokemustiedon hyödyntäminen päätöksenteossa**
Päätöksenteon tukena hyödynnetään kokemustietoa ja osallistavia menetelmiä, kuten erilaisia dialogimalleja ja kyselyitä
- **Monialainen yhteistyö**
Rasisminvastaisessa työssä tehdään aktiivista yhteistyötä järjestöjen, yhteisöjen ja viranomaisten kanssa
- **Kohdennetut palvelut kaupunkilaisille**
Eri ryhmille tarjotaan kattavasti nuoriso-, liikunta- ja kulttuuripalveluita, ja niissä on saatu hyviä kokemuksia yhdenvertaisuutta edistävästä toimintamalleista

- **Rasisminvastaisen työn näkyväksi tekeminen**
Rasisminvastaista työtä tehdään näkyväksi arjessa ja tapahtumissa, kuten rasisminvastaisella viikolla, Pride-viikolla, koulujen teemaviikoilla sekä erilaisissa nuorten, perheiden ja asukkaiden kanssa toteutettavissa kohtaamisissa
- **Ohjeistukset ja ilmoitusmenettelyt rasismiin ja muuhun syrjintään puuttumiseksi**
Käytössä on erilaisia ohjeistuksia ja ilmoituskanavia rasismiin ja muuhun syrjintään puuttumiseksi
- **Anonyymi rekrytointi ja perehdytyskäytännöt**
Anonyymiä rekrytointia hyödynnetään osittain, ja perehdytyksissä käsitellään rasismia ja muuta syrjintää sekä ohjataan ilmoittamaan epäasiallisesta kohtelusta
- **Henkilöstön ja johdon kouluttaminen**
Osalle henkilöstöstä ja johdosta järjestetään kohdennettuja antirasismikoulutuksia

Kyselyssä esiin nousseet kehittämistarpeet:

- **Selkeytetään rasisminvastaisen työn ohjeistuksia, tavoitteita ja seurantamittareita**
Laaditaan yhtenäisemmät ja selkeämmät tavoitteet sekä mittarit rasisminvastaisen työn suunnittelun, toteutuksen ja seurannan tueksi
- **Vahvistetaan johdon näkyvää sitoutumista rasisminvastaiseen työhön**
Edellytetään johdolta aktiivista ja johdonmukaista roolia rasisminvastaisen työn edistämisessä
- **Integroidaan rasismien ja muun syrjinnän käsittely osaksi arjen työtä kaikilla tasoilla**
Vahvistetaan osaamista ilmiön tunnistamisessa, puuttumiskynnystä madaltavia käytäntöjä sekä yhteisten toimintamallien jatkuvaa kehittämistä
- **Lisätään yhteistyötä järjestöjen, yhteisöjen ja viranomaisten kanssa**
Lisätään eri tahojen välistä yhteistyötä sekä vahvistetaan kuntien välistä yhteistyötä ja hyvien käytäntöjen systemaattista jakamista
- **Parannetaan palvelujen yhdenvertaisuutta ja saavutettavuutta**
Huomioidaan paremmin erilaiset asukkaat kaupunkien palveluissa. Lisätään asiakkaiden osallistamista palvelujen suunnitteluun sekä kehitetään selkokieliä ja monikielisiä materiaaleja. Panostetaan myös tulkkauspalveluihin ja erityisen tuen huomioimiseen
- **Kehitetään ja vahvistetaan kaupunkien tukirakenteita rasismien ja muun syrjinnän kohtaamiseen**
Selkeytetään ja lisätään ilmoituskanavia. Tarjotaan neuvontaa sekä muuta tukea rasismien ja syrjinnän kohteeksi joutuneille
- **Varmistetaan turvallisemman tilan periaatteiden käyttö**
Varmistetaan turvallisemman tilan periaatteet käyttö sekä noudattaminen erilaisissa tiloissa ja tapahtumissa. Päivitetään ohjeistuksia kokemusten ja palautteiden pohjalta, jotta tilat ja tapahtumat pysyvät kaikille turvallisina
- **Lisätään antirasismikoulutuksia henkilöstölle ja johdolle**
Järjestetään säännöllisiä ja pakollisia koulutuksia henkilöstölle ja johdolle antirasismista sekä vahvistetaan rasisminvastaisia sisältöjä perehdytyksissä
- **Edistetään yhdenvertaisia käytäntöjä työelämässä**
Laajennetaan anonyymin rekrytoinnin käyttöä, puretaan uralla etenemisen esteitä ja varmistetaan johdonmukainen puuttuminen syrjintään selkeiden ohjeistusten ja toimintamallien avulla

Sisältö:

Rasismin ja muun syrjinnän yleisyys Suomessa.....	5
Kyselyn kohderyhmä ja vastaajien taustatiedot.....	6
Vastaajien kokema tiedonsaanti rasismista ja sen ilmenemisestä	7
Henkilöstölle suunnatut antirasismikoulutukset.....	8
Kaupunkien käytössä olevat toimintaohjeet ja -mallit.....	10
Nykyiset käytännöt rasismin- ja syrjinnänvastaisessa työssä.....	12
Rasismin- ja syrjinnänvastaisen työn kehittäminen.....	16
Lähteet.....	20
Liite 1: Kyselyn kysymykset.....	21

Rasismien ja muun 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, viranomaiskohtaamisissa 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 muun syrjinnän kitkemiseksi. Aktiivista antirasistista toimintaa tulisi vahvistaa ja toteuttaa suunnitelmallisesti sekä pitkäjänteisesti kaikilla yhteiskunnan eri osa-alueilla. Suomen hyvinvoinnin ja sosiaalisen kestävyyden kannalta on tärkeää, että kuntalaisten tasa-arvo, yhdenvertaisuus sekä ihmisoikeudet toteutuvat.⁴ Suomen kuutoskaupungeilla on tässä työssä tärkeä rooli. Tämä koonti *Hyvät käytännöt rasisminvastaisessa työssä* tukee kuutoskaupunkien kehittämistyötä kokoamalla yhteen toimivia toimintamalleja, kokemuksia ja oppeja. Samalla se tukee rasisminvastaisen työn systemaattisempaa kehittämistä ja vaikuttavuuden lisäämistä koko Suomen kuntakentällä. Hyvien käytäntöjen jakamisella halutaan levittää kuutoskaupunkien pitkäjänteisen työn tuloksia ja tarjota konkreettisia esimerkkejä myös muille kunnille. Samalla on hyvä muistuttaa, että yhdenvertaisuuden edistäminen on koko Suomen yhteinen asia. Kestävä muutos syntyy vain pitkäjänteisestä sitoutumisesta ja kuntarajat ylittävästä yhteistyöstä.

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*,

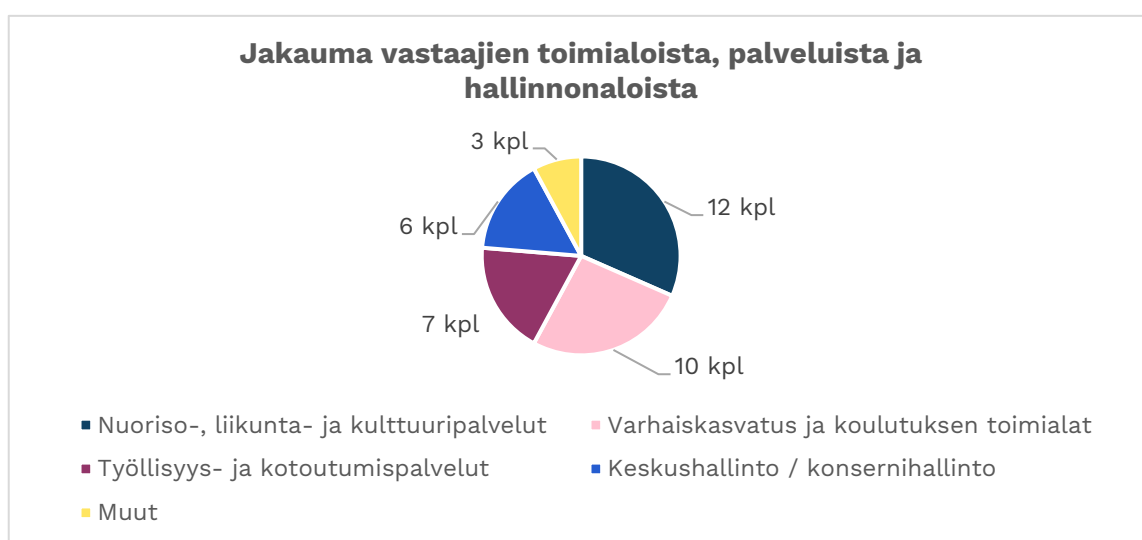
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/898199/Polamk_katsauksia_41.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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>

Kyselyn kohderyhmä ja vastaajien taustatiedot

Hyvät käytännöt rasisminvastaisessa työssä -kyselyn kutsu lähetettiin 42 henkilölle, ja vastauksia kerättiin Webropolin lomakkeen avulla lokakuun 2025 ajan. Kuutoskaupunkien verkostohankkeeseen⁵ osallistuvat kaupunkien (Helsinki, Vantaa, Tampere, Espoo, Turku ja Oulu) edustajat saivat itse päättää tarkemman kohderyhmän, jolle he kohdistivat kyselykutsun. Vastaajaryhmän valinnassa painotettiin rasisminvastaiseen työhön liittyvää asiantuntemusta. Tuloksia tarkasteltaessa on siis syytä huomioda, että vastaajien korkea osaaminen heijastuu vastauksiin. Vastaajajoukon laajentaminen tarjoaisi mahdollisuuden täydentää tuloksia ja syventää ymmärrystä rasisminvastaisen työn tilasta, toteutumisedellytyksistä ja kehittämistarpeista eri organisaatioissa.



Taulukko 1: Vastaajamäärät toimialoittain, palvelun ja hallinnonalan mukaan

Vastauksia kerättiin useilta eri toimialoilta, palveluista sekä hallinnonaloilta, kuten yllä olevasta taulukosta ilmenee. Vastauksia saatiin 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

⁵ Kuutoskaupunkien verkostohanke yhdenvertaisuuden edistämiseksi on hanke, jonka rahoittajana toimii valtioneuvoston kanslia ja toteuttajana Suomen Kuntaliitto. Hanke tehdään yhteistyössä Suomen kuutoskaupunkien (Helsinki, Espoo, Tampere, Vantaa, Turku ja Oulu) kanssa 01/2025–07/2026 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. [Kuutoskaupunkien verkostohanke yhdenvertaisuuden edistämiseksi / Kuntaliitto.fi](#)

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 lomakkeessa 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

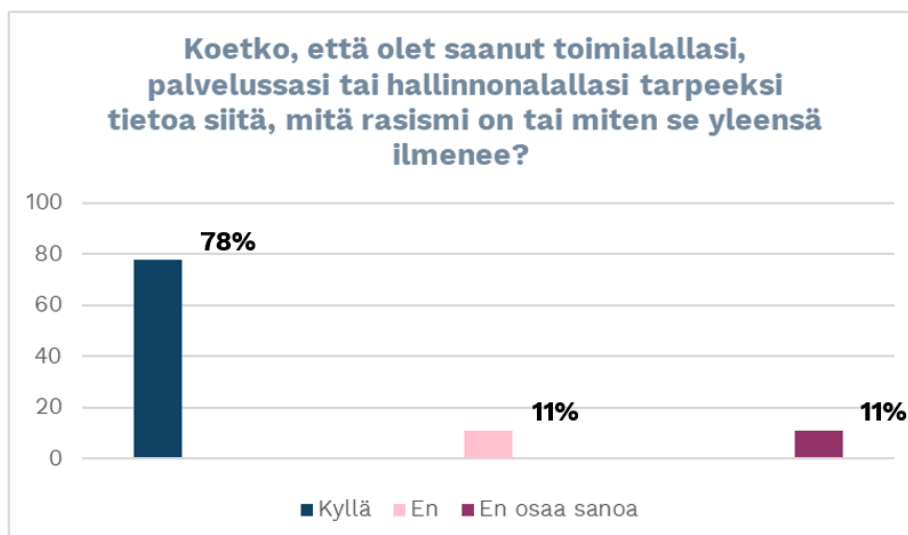
Rasismi voi ilmetä sekä yksilöiden ja ryhmien välisenä tietoisena tai tahallisenä toimintana että tahattomana, ennakkoluuloihin tai pelkoihin pohjautuvana rodullistavana käyttäytymisenä. Lisäksi se voi näkyä yhteiskunnallisissa ja institutionaalisissa rakenteissa, kuten työelämän, koulutuksen ja palvelujen käytännöissä ja prosesseissa. Tällöin organisaatioiden, yritysten, laitosten tai virastojen toimintatavat voivat johtaa joko välittömään tai välilliseen syrjintään tiettyjä ihmisryhmiä kohtaan.⁶

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.⁷ 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.

⁶ Yhdenvertaisuusvaltuutettu, *Rasismi*, <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/rasismi>.

⁷ *em.*

Hyvät käytännöt rasisminvastaisessa työssä -kyselyn 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 16–19.

Henkilöstölle suunnatut antirasismikoulutukset

Alla olevan taulukon mukaan kyselyyn vastanneista 84 % koki saaneensa toimialallaan, palvelussaan tai hallinnonalallaan koulutusta antirasismista. Tulos kertoo siitä, että antirasismien tunnistamiseen ja siihen liittyvään osaamisen vahvistamiseen on kiinnitetty kuutoskaupungeissa huomiota. Tulos viittaa myös siihen, että teema nähdään organisaatioissa tärkeänä osana yhdenvertaisuuden edistämistä ja työntekijöiden

ammattillista kehittymistä. On kuitenkin huomioitava, että kyselyyn osallistui rajallinen, ennalta määritelty vastaajajoukko, ja antirasismikoulutusta on tähän mennessä voitu kaupungeissa tarjota vain osalle henkilöstöstä kohdennetusti. Tuloksia ei siksi tule yleistää koko kaupunkiorganisaatioihin. Ne antavat pikemminkin suuntaa-antavan kuvan nykytilanteesta ja korostavat tarvetta laajentaa koulutuksia sekä vahvistaa osaamista systemaattisesti koko henkilöstön sekä johdon tasolla.



Taulukko 3: Vastaajille järjestetyt koulutukset antirasismista

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 katvealueita. Osa vastaajista ei välttämättä ole ollut tietoinen koulutuksista tai koulutuksia ei ole tuotu riittävän selkeästi esiin osana organisaation oppimis- ja kehittämismenestyksiä. “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.

Hyviä käytäntöjä ja toimintatapoja kartoitettaessa henkilöstön kouluttaminen nousi kyselyvastauksissa useimmin esiin. Antirasismikoulutuksia pidettiin tehokkaana keinona lisätä työntekijöiden tietoisuutta rasisminvastaisesta työstä, vahvistaa osaamista sekä

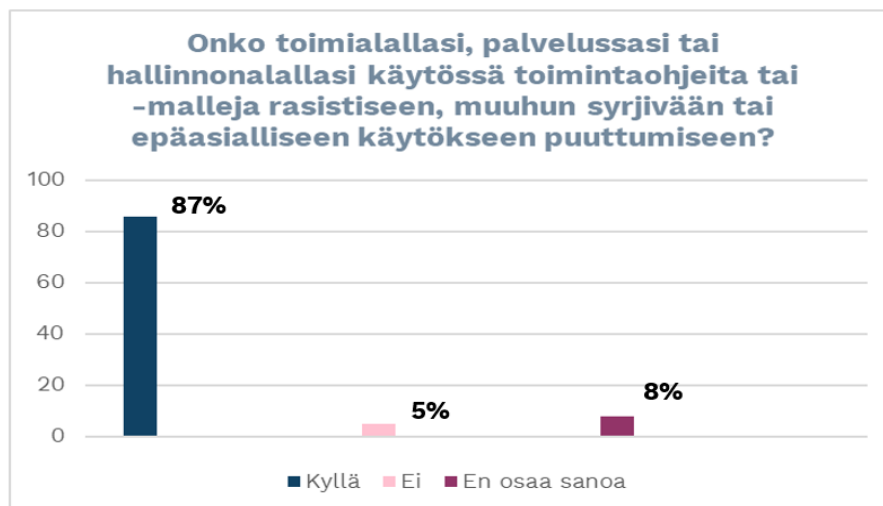
tukea yhdenvertaisuutta edistävien toimintatapojen kehittymistä työyhteisöissä. Vastauksissa korostui tarve jatkuvalle oppimiselle ja rasisminvastaisen osaamisen systemaattiselle kehittämiselle kaikilla organisaatiotasolla. Samalla koulutukset tunnistettiin kyselyn merkittävimmäksi yksittäiseksi kehittämistarpeeksi. Vastaajat toivoivat, että koulutuksia järjestettäisiin tulevaisuudessa nykyistä enemmän kaikissa kuutoskaupungeissa, riippumatta toimialasta tai työtehtävästä. Keskeisenä pidettiin, että koulutukset olisivat kaikille pakollisia ja niitä toteutettaisiin säännöllisesti.

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

Kaupunkien käytössä olevat toimintaohjeet ja -mallit

Kyselyyn 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. Kaupunkien väliset erot vastauksissa olivat pieniä, ja tulokset olivat kaikissa kaupungeissa pääasiassa myönteisiä.



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

Kyselyvastauksissa 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 kyselyvastauksissa. 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 12/2025)
- Tampereella keväällä 2025 päivitetty versio kaupungin henkilöstöä ja valtuutettuja koskevista eettisistä toimintaperiaatteista

Toimenpideohjelmat:

- *Oulun rasisminvastainen toimenpideohjelma*⁸ sai useita mainintoja. Sen tarkoituksena on tunnistaa, ennaltaehkäistä ja torjua rasismia sen kaikissa muodoissa, tukea rasismien uhreja sekä lisätä vuorovaikutusta ja luottamusta eri väestöryhmien välillä Oulussa

Nykyiset käytännöt rasismien- ja syrjinnänvastaisessa työssä

Kyselyvastausten perusteella saatiin tilannekuva siitä, millaisia malleja ja ohjeita rasismien- sekä syrjinnänvastaiseen työhön kaupungeissa on jo käytössä, miten tilanteisiin puututaan sekä millaisia käytäntöjä eri toimialoilla, palveluissa ja hallinnonaloilla on kehitetty.

Tulokset antavat ajantasaisen kuvan työn nykytilasta ja auttavat 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. Toimintojen laajempaa hyödyntämistä voidaan edistää tekemällä ne näkyviksi muille. Kun toimiviksi todetut mallit saadaan käyttöön useammassa yksikössä tai kuntatasolla, rasisminvastaisen työn vaikutus kasvaa ja yhdenvertaisuusperiaatteet vahvistuvat.

Alle on koottu vastaajien kuvauksia siitä, minkälaisia käytäntöjä on käytössä rasismien- ja syrjinnänvastaiseen työhön liittyen. Vastaukset on ryhmitelty seuraavasti: 1. Yleiset kaupunkiorganisaation käytännöt, 2. Nuoriso-, liikunta- ja kulttuuripalvelujen käytännöt, 3. Varhaiskasvatuksen ja koulutuksen toimialojen käytännöt sekä 4. Työllisyys- ja kotoutumispalvelujen 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

⁸ Oulun kaupungin rasisminvastainen toimenpideohjelma 2025, <https://www.ouka.fi/media/13728/download>

- Monipuolinen yhteistyö eri järjestöjen, yhteisöjen ja 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 kulttuuripalvelujen 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*-malli⁹ (maahanmuuttajataustaisten nuorten monialainen perhetyö): palvelussa perhe saa tuekseen monialaisen tiimin, jossa työskentelee ammattilaisia perhetyöstä, aikuissosiaalityöstä ja nuorten terveydenhuollosta. Apua rääätälöidään

⁹ Helsingin kaupunki, *Helmi*-palvelu, <https://www.hel.fi/fi/uutiset/helmi-palvelulla-onnistuttu-tukemaan-maahanmuuttajataustaisia-perheitä>

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 Kupittaalalla, retkiä, olympialaiset Paavo Nurmi stadionilla, palloiluhallin esittelyä ja kulttuurikierroksia. Näin kynnyks madaltuu lähteä omalla vapaa-ajalla liikkumaan jo entuudestaan tuttuun kohteeseen ja toimintaan yksin, kaverin tai perheen kanssa
- Konkreettinen tiedon opetus esim. *Suomi tutuksi* -toiminnan¹⁰ 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
 - 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
- 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 dialogikorteista¹¹ 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

¹⁰ ELY-keskus ja Turun kaupunki, *Suomi tutuksi* -toiminta, <https://www.ely-keskus.fi/documents/d/ely-keskus/suomi-tutuksi-toiminta-turku-pdf>

¹¹ Taiteen edistämiskeskus, *Dialogikortit edistävät kulttuurista moninaisuutta ja kestävää kehitystä*, <https://www.taike.fi/fi/lehdistotiedotteet/dialogikortit-edistavat-kulttuurista-moninaisuutta-ja-kestavaa-kehitysta>

- Esimerkiksi Turussa *Stop Racism*-tapahtuma peruskoulujen 7.luokan oppilaille ja opettajille
- Varhaiskasvatuksen yksiköihin jaettavat kulttuurien juhla kalenterit, 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 työpajaj, kuten *KYTKE*-työpajat, 8.luokkalaisten *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 maahanmuuttajajäille (*Koulu alustana* -malli)
- Kouluja mukana Diakonissalaitoksen *Radikaalisti sovussa* -hankkeessa, jonka kautta tarjotaan koulutusta henkilöstölle ja erilaisia toimintoja oppilaille
- Koulujen järjestämä monipuolinen kerhotoiminta
 - 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
- Lukioiden 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 kotoutumispalvelujen 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 rasisminvastaista viikkoa. Toteutetaan laajan yhteistyöverkoston kanssa (tapahtumia, materiaaleja ja tekemistä eri ikäisille)
- Esimerkiksi Vantaalla 2025 rasisminvastaisena päivänä puhumassa Shadia Rask ja SPR työllisyys- ja kotoutumispalveluille

Rasismmin- ja syrjinnänvastaisen työn kehittäminen

Kyselyn tavoitteena oli myös selvittää rasismmin- ja syrjinnänvastaisen työn kehittämistarpeita. 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 kehittämiskohteet 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 sektoreilla.

Kyselyyn vastanneet toimialojen, palvelujen sekä hallinnonalojen työntekijät tunnistivat paljon hyviksi koettuja toimintatapoja ja käytäntöjä, mutta alleviivasivat tärkeänä osana myös tulevaisuuden kehittämistarpeita. On tärkeää korostaa, että rasismmin ja muun syrjinnän vastainen työ on luonteeltaan jatkuva prosessi, joka edellyttää pitkäjänteistä sitoutumista, systemaattista seuranta ja toiminnan kehittämistä. Vaikka kyselyssä onkin haluttu koota käytössä olevia rasisminvastaisen työn hyviä käytäntöjä, halutaan samalla korostaa työn jatkuvuuden ja kehittämisen merkitystä. Yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää, että tieto ohjaa päätöksentekoa, palvelujen kehittämistä ja arjen kohtaamisia. Rasismmin vastustaminen on aktiivista ja tietoista työtä yksilö-, yhteisö- ja rakennetasoilla, ja se edellyttää jatkuvaa oppimista sekä sitoutumista yhdenvertaisuuden vahvistamiseen.

Alle on koottuna kyselyyn vastaajien vastauksia rasisminvastaisen työn kehittämistarpeisiin liittyen. Vastaukset on jaettu seuraavalla tavalla: 1. Yleiset kaupunkiorganisaation kehittämiskohteet, 2. Yleiset työyhteisön kehittämiskohteet, 3. Nuoriso-, liikunta- ja kulttuuripalvelujen kehittämiskohteet, 4. Varhaiskasvatuksen ja koulutuksen toimialojen kehittämiskohteet sekä 5. Työllisyys- ja kotoutumispalvelujen 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 toimissa. Toivotaan konkreettisia tavoitteita ja toimia
- Vuoropuhelun lisääminen kaupunkien asukkaiden ja päättäjien kesken
 - Esimerkiksi ETNO:n vuonna 2023 toteuttama dialogisarja¹², jossa nuoret ja aikuiset keskustelivat rasismista
- 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 esimerkiksi 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
- Selkeät toimintamallit asiakkailta tulevaan rasistiseen tai muuhun syrjivään käytökseen: työntekijöille tarjotaan selkeää tukea tilanteisiin puuttumisessa, ja asiakkaille viestitään näkyvästi, että epäasiallista käytöstä ei hyväksytä missään palveluissa
- Paremmat kirjalliset ohjeistukset: millaisiin asioihin tulisi puuttua? Mitä asioita pitäisi viedä eteenpäin esihenkilölle? Miten asioiden käsittely etenee?
- Työyhteisökuultuuriin panostaminen: työyhteisön on oltava arvostava ja keskusteluhengen rakentava

¹² Oikeusministeriö, "Kukaan ei synny vihaamaan" Nuorten dialogit rasismista ja syrjinnästä.
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/52bdaab6-48d7-4a62-8e48-a8e7797d0d37/content>

- Antirasistisen keskustelun ylläpito ja jatkuvuus työpaikoilla

3. Nuoriso-, liikunta- ja kulttuuripalvelujen 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 liikuntapalvelujen 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 riittävällä 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 kotoutumispalvelujen kehittämiskohteet:

- Paremmin kohdennetut palvelut maahanmuuttajille, joissa rasismi on paremmin tiedostettua. Antirasismi otetaan kaikessa toiminnassa nykyistä kattavammin 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, *Kuutoskaupunkien verkostohanke yhdenvertaisuuden edistämiseksi*, <https://www.kuntaliitto.fi/kuutoskaupunkien-verkostohanke-yhdenvertaisuuden-edistamiseksi>

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

Oikeusministeriö, *”Kukaan ei synny vihaamaan” Nuorten dialogit rasismista ja syrjinnästä*, <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/52bdaab6-48d7-4a62-8e48-a8e7797d0d37/content>

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: Kyselyn 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 rasismin ja syrjinnän vastaisuutta? Kerro mahdollisimman käytännönläheisesti. *

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

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



Koonnin tekijä:

Fanni Tainio

Verkostoasiantuntija

© Suomen Kuntaliitto ry
Helsinki 2025

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