

Hyvät käytännöt rasisminvastaisessa työssä

Koonti Suomen kuutoskaupungeille suunnatun kyselyn tuloksista

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*.¹

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 rasismien ja muun syrjinnän vastainen työ on jatkuva, pitkäjänteistä sitoutumista, seuranta ja kehittämistä edellyttävä prosessi
- Yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää, että tieto ohjaa päätöksentekoa, palvelujen kehittämistä ja arjen kohtaamisia. Rasismien vastustaminen on aktiivista ja tietoisesta työtä yksilö-, yhteisö- ja rakennetasoilla, ja se edellyttää jatkuvaa oppimista sekä sitoutumista yhdenvertaisuuden vahvistamiseen

¹ Kuutoskaupunkien verkostohanke yhdenvertaisuuden edistämiseksi on valtioneuvoston kanslian rahoittama ja Suomen Kuntaliiton toteuttama hanke. Se tehdään yhteistyössä Suomen kuutoskaupunkien (Helsinki, Espoo, Tampere, Vantaa, Turku ja Oulu) kanssa vuosina 1/2025–7/2026. Sen keskeisenä tavoitteena on kehittää kuutoskaupunkien osaamista ja verkostoitumista yhdenvertaisuusasioissa sekä levittää verkostoyhteistyössä tunnistettuja oppeja laajemmalle kuntakentälle. Työskentelyn keskiössä on rasisminvastainen työ. Lisätietoa hankkeesta Kuntaliiton sivuilla: [Kuutoskaupunkien verkostohanke yhdenvertaisuuden edistämiseksi | Kuntaliitto.fi](#)

Kyselyn tuloksia



Kyselyyn vastasi ennalta sovittu kohderyhmä. Vastaajia oli yhteensä 38.

Nostoja nykyisistä käytännöistä ja toimintamalleista:

- **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 edistävistä 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

Nostoja tulevaisuuden kehittämistarpeista:

- **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 anonyymien rekrytointien käyttöä, puretaan uralla etenemisen esteitä ja varmistetaan johdonmukainen puuttuminen syrjintään selkeiden ohjeistusten ja toimintamallien avulla



Tekijä:

Fanni Tainio

Verkostoasiantuntija

© Suomen Kuntaliitto ry

Helsinki 2025