



Riikka Tella

Etnisen syrjinnän vastainen neuvonta kunnissa

Riikka Tella

Etnisen syrjinnän vastainen neuvonta kunnissa



Vähemmistövaltuutettu
Helsinki 2006

©Vähemmistövaltuutettu

ISBN: 952-490-031-9

ISSN: 1796-0819

Edita

Helsinki 2006

SISÄLLYS

1. Johdanto	1
2. Hyvän neuvonnan kulmakivet.....	3
3. Malli etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittämiseksi	6
3.1 Etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan järjestäminen kunnassa..	7
3.1 Neuvonnan valvonta ja yhteensovittaminen aluetasolla.....	9
3.2 Neuvonta valtakunnallisella tasolla	10
4. Useissa kunnissa tarvetta etnisen syrjinnän vastaiselle neuvonnalle .	11
5. Kahdeksan keskustelua etnisestä syrjinnästä ja siihen puuttumisesta	14
5.1 Kolme tilaisuutta romaniasioissa	15
5.2 Päätelmiä projektitilaisuuksista.....	18
5.2.1 Vuoropuhelun lisääntyminen.....	18
5.2.2 Syrjinnän tunnistamattomuus	19
5.2.3 Verkostoitumisen tarve	20
6. Miten neuvonta tulisi järjestää.....	22
6.1 Verkosto keskitetyn neuvonnan tukena	22
6.2 Neuvontavalmiuksien kehittäminen läpäisevästi	22
6.3 Pällekkäisyyksien välttäminen	23
6.4 Syrjintää koskevan tiedon merkitys	23
6.5 Sähköiset neuvonnan muodot.....	23
6.6 Vähemmistöjen yhdenvertaisuus	24
6.7 Viranomaisten salassapito, tulkkipalvelujen puute ja ammatti- taito	24
7. Neuvonnan järjestäminen kunnan yhden vertaisuussuunnittelun osana	26
7.1 Suunnittelun tilanne ja seurannan järjestäminen	27

7.2	Neuvonnan järjestäminen	29
7.2.1	Pienet kunnat, pienet vähemmistöt	29
7.2.2	Suurten vähemmistöjen paikkakunnat.....	30
7.2.3	Neuvonnan koordinointi.....	30
7.2.4	Neuvonnan koordinointi aluetasolla	31
7.2.5	Vähemmistövaltuutetun tuki neuvonnan alueelliselle toteutukselle	31
8.	Yhteenveto	33
	Liite 1	35
	Liite 2	39
	Liite 3	41
	Liite 4	54
	Liite 5	56
	Liite 6	58

1. Johdanto

Rasismi ja etninen syrjintä eivät ole vähentyneet Suomessa. Näin voidaan päätellä muun muassa rasistista rikollisuutta koskevista tilastoista¹ ja etnistä syrjintää koskevien yhteydenottojen lisääntyvästä määrästä vähemmistövaltuutetun toimistoon. Syrjintään puuttumisen keinojen selvittäminen on siksi keskeistä.²

Hallituksen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa (19.10.2006) on eräänä toimenpiteenä syrjinnän ja rasismien uhreiksi joutuneiden tuki- ja neuvontapalvelujen kehittäminen. Yhtenä toimenpiteenä on myös peruspalvelujen tuottamisesta vastaaville opetus-, sosiaali- ja terveystieteiden viranomaisille annettu tehtävä luoda sekä paikallisella että valtakunnallisella tasolla hyvät käytännöt rasismien ja syrjinnän ehkäisemiseksi sekä siihen puuttumiseksi.

Etnisten vähemmistöjen tukeminen tarjoamalla heille neuvontaa syrjinnän tilanteissa ja tukea ja ohjausta muissa ongelmatilanteissa tulisi olla osana kuntien tehtäviä. Neuvonta tulisi järjestää yhdenvertaisuussuunnittelun osana. Syrjimätön ja yhdenvertainen kohtelu on perustuslaissa säädetty julkisen vallan tehtäväksi. Jokaisen perusoikeus on saada syrjimätöntä ja yhdenvertaista kohtelua. Hyvään hallintoon kuuluu asiakkaiden yhdenvertainen kohtelu ja neuvonta. Yhdenvertaisuuden tulee toteutua myös hallinnon ulkopuolella, esimerkiksi yksityisissä palveluissa.

Vähemmistövaltuutetun toimistossa tehty selvitys³ osoitti tarpeen etnisten vähemmistöjen, maahanmuuttajien, saamelaiden ja romanien, neuvontaja tukipalvelujen luomiseksi paikallisella tasolla. Neuvonnan helppo saatavuus ja monialainen asiantuntemus korostuvat hyvien neuvontaja tukipalvelujen kehittämisessä. Kynnys hakeutua kunnan järjestämään neuvontaan olisi matala.

Kunnilla on yleis- ja yhteensovittamisvastuu maahanmuuttajien kotouttamisen kehittämisestä, suunnittelusta ja seurannasta. Kotouttamistoimien osana kunnat järjestävät ohjausta, neuvontaa ja tiedottamista sekä yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä ja palveluja. Velvoitetta neuvonnan ja ohjauksen järjestämiseen ei kuitenkaan ole asetettu. Muun muassa kotouttamistehtävän hoitamisesta kunnille on kertynyt laaja kokemus palvelujen

¹ Poliisiammattikorkeakoulussa tehdyn selvityksen mukaan vuonna 2005 poliisiasiain tietojärjestelmään kirjattiin 669 rasistista rikosta, kun vastaava luku vuonna 2004 oli 558.

² Liite 1

³ Etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittäminen, Vähemmistövaltuutetun julkaisusarja nro 1, 2005

järjestämisestä maahanmuuttajille. Asiantuntemus tulee hyödyntää avatessa neuvonta- ja tukipalveluja laajemmalle kohderyhmälle kuin kotouttamuissuunnitelman piirissä olevat maahan- tai paluumuuttajat.

Kunnilla on yhdenvertaisuuslain (21/2004, 4 §) mukainen yhdenvertaisuussuunnitteluelvoite. Velvollisuus yhdenvertaisuussuunnitteluun tarkoittaa velvoitetta parantaa kunnassa asuvien etnisten vähemmistöjen asemaa. Tätä velvollisuutta tulisi täsmentää niin, että neuvonnan suunnittelu tulisi osaksi kunnan yhdenvertaisuussuunnittelua. Kunnassa asuvien etnisten vähemmistöjen määrä ja neuvonnan tarpeet tulee suunnittelun yhteydessä kartoittaa, samoin se, millaisia neuvonta- ja ohjauspalveluja kunnassa jo on. Tällä luodaan pohjaa neuvonnan käytännölliselle toteutukselle ja välttään päällekkäisiltä toiminnoilta.

Etnistä syrjintää kokeneen neuvonta ja ohjaus voitaisiin kunnassa keskitää esimerkiksi sosiaaliasiamiehelle, maahanmuuttotyön koordinaattorille tai sovittelutoiminnasta vastaavalle henkilölle. Tässäkin tilanteessa neuvonta edellyttää yhteistyötä eri hallintokuntien ja muiden viranomaisten kesken. Kokemuksien mukaan verkosto sosiaali-, terveys- ja opetustoimen, vastaanottokeskuksen, poliisin ja oikeusaputoimiston henkilöstön kesken vahvistaa neuvonnan asiantuntemusta.

Etnisten vähemmistöjen määrä ja neuvonnan tarve vaihtelevat alueittain. Yhdenvertaisuuden vaatimus on kaikkialla samanlainen. On erilaisia tapoja vastata syrjimättömyyden ja yhdenvertaisuuden haasteisiin neuvonnan ja ohjauksen keinoin.

Tässä raportissa täsmennetään vuoden 2005 selvityksen yhteydessä esitettyä neuvonnan kehittämisen mallia ja keskitytään neuvonnan kehittämisen mahdollisuuksiin kunnan yhdenvertaisuussuunnittelun osana. Neuvonnan koordinoinnista ja syrjintää koskevan tiedon keräämisestä alue- ja paikallistason toimijoiden kanssa esitetään myös joitain huomioita. Projektin yhteydessä järjestetystä seminaarista esitetään yhteenveto (liite 5).

2. Hyvän neuvonnan kulmakivet

Eräs keskeinen laatukriteeri etnisen syrjinnän vastaisessa neuvonnassa on se, että valmiuksia syrjinnän tunnistamiseen ja siihen puuttumiseen kehitetään *läpäisevästi* kuntien ja valtion eri henkilöstöryhmissä. Esimerkiksi sosiaali-, terveys-, opetus-, kiinteistö ja asuntotoimissa, poliisissa ja tuomioistuimissa on tärkeää vahvistaa henkilöstön ammatillista osaamista syrjinnän vastaisessa neuvonnassa. Kohdatessaan syrjintää kokeneen asiakkaan ammattihenkilö osaisi silloin neuvoa asiakasta eteenpäin tai pystyisi kertomaan hänelle syrjintää kokeneen oikeuksista ja mahdollisuuksista käsitellä syrjintääsää esimerkiksi poliisitutkinnassa, syrjintälautakunnassa tai tuomioistuimissa hyvityskanteena. On tärkeää vahvistaa toimijoitten kykyä havaita syrjintää, heidän tietoisuuttaan syrjityn oikeuksista ja rohkeutta puuttua tilanteeseen.

Neuvonnassa asiakkaan yksilöllisiin ominaisuuksiin ja henkilökohtaiseen tilanteeseen on kiinnitettävä huomiota. Etninen tai kansallinen alkuperä ei useinkaan ole ainoa peruste, joka on vaikuttanut siihen, että henkilö on tullut asetetuksi eriarvoiseen asemaan muihin verrattuna. Useita syrjintäperusteita saattaa esiintyä samanaikaisesti: henkilön ikä, terveydentila, sukupuoli suuntautuminen, vammaisuus tai mielipiteet voivat etnisen taustan ohella olla syinä syrjinnälle. Etninen tausta on ainoastaan yksi henkilöön liittyvä ominaisuus muiden joukossa. Asiakkaan kokonaistilanteen hahmottamiseksi ja oikeanlaisen tuen varmistamiseksi on tärkeää käsitellä asiakasta *yksilönä*. Myös ristiriitojen käsittelytavat vaihtelevat kulttuurista toiseen ja näitä eroja tulee neuvonnan toteutuksessa paitsi kunnioittaa, myös hyödyntää. Esimerkiksi romanit usein arvostavat sitä, että erimielisyksiä sovittelee nimenomaan romanihenkilö.⁴

Neuvonnan tason tunnistaminen auttaa neuvojaa ja asiakasta. Neuvontaa voidaan antaa ns. tienviittaneuvontana eli ohjata asiakasta ottamaan yhteyttä sopivaan tahoon. Esimerkiksi sosiaalitoimistosta voidaan ohjata ottamaan yhteyttä sosiaaliasiamieheen, poliisiin, vähemmistövaltuutetun toimistoon tai paikkakunnalla toimivaan vertaistukiprojektiin. Neuvojan on tällöin hyvä tuntea etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan verkosto mahdollisimman hyvin. Jos tarjotaan pidemmälle menevää ohjausta,

⁴ Annika Forsander (Monietninen työ - haaste ammattitaidolle, 1994, s. 52): Ulkomaalaistyössä ei ole olemassa yleispätevää metodia tai tekniikkaa työskentelyyn sellaisen ihmisryhmän kanssa, joka koostuu kaikista ikä- ja sosiaaliluokista ja jonka koulutus, kansallisuus ja kokemukset vaihtelevat. Maahanmuuttajien ainoa yhteinen piirre on se, että he ovat vieraassa maassa. Asiakkaiden ulkomaalaisuus sinänsä ei vaadi työntekijältä mitään erityistä ammattitaitoa vaan ainoastaan tietoa uuteen maahan sopeutumiseen, pakolaisuuteen tai kulttuureihin liittyvistä inhimillisistä tekijöistä. Työntekijän pitäisi yhdistää tämä tieto ammatilliseen osaamiseensa siten, että hän kykenisi joustavasti ottamaan huomioon maahanmuuttajan elämäntilanteeseen vaikuttavat muut tekijät.

neuvojan on syytä tuntea syrjityn oikeusturvakeinoja voidakseen arvioida, onko syrjintäolettama syntynyt ja millaisia keinoja asiakkaalla on käytettävissään esimerkiksi saadakseen asiansa viranomaisten käsiteltäväksi. Kolmantena neuvonnan tasona voidaan pitää syrjityn avustamista pidempiaikaisesti tai konkreettisesti esimerkiksi oikeusavustajan roolissa tai vertaistuen muodossa. Neuvoja voi toimia myös kaikilla edellä kuvatuilla tasoilla. Tästä esimerkkinä on vähemmistövaltuutetun toimistossa annettava neuvontapalvelu. Oman työn ohessa neuvontaa antavilla puolestaan on yleensä mahdollisuuksia vain syrjityn asiakkaan eteenpäin ohjaukseen ja oikeuksista tiedottamiseen. Oman tason tunnistaminen auttaa neuvonnan kehittämistä, kun tiedetään, mihin on tarpeen keskittyä.

Neuvonnan hyvä *saavutettavuus* on tärkeää. Matalan kynnyksen neuvonnalle on tarvetta: helposti lähestyttäviä, omakielisiä ja maksuttomia neuvontapalveluja kaivataan. Oma kieli on tärkeä jo sen vuoksi, että syrjintäkokemus on henkilökohtainen ja kielen verbaalinen ja emotionaalinen merkitys korostuvat neuvonnan asiakastilanteessa. Järjestöissä annettava neuvonta koetaan usein helpommin lähestyttävämmäksi kuin viranomaisneuvonta. Syinä viranomaisiin kohdistuviin ennakkoluuloihin saattavat olla esimerkiksi aiemmat huonot kokemukset joko Suomessa tai maahanmuuttajilla lähtömaassaan. Myös palvelumaksuja pelätään viranomaisten antamassa neuvonnassa. Sähköisillä neuvonnan muodoilla on myös mahdollista parantaa neuvonnan saavutettavuutta.

Etnisen syrjinnän vastaista neuvontaa antavien viranomaisten ja toisaalta järjestöjen yhteistyössä on ongelmia. Yhteisiä toimintatapoja on vaikeaa löytää ja viranomaisten salassapitosäännökset ovat esimerkki esteistä, joita yhteistyössä nähdään. Viranomaistoiminta on pysyvää ja viranomaisilla on laaja tiedonsaantioikeus (näin esimerkiksi työsuojelupiireillä ja vähemmistövaltuutetulla). Kansalaisjärjestöjen ja projektien syrjinnän vastainen työ puolestaan on usein käytännönläheistä ja toimintatavat joustavia. Eri *toimijoiden verkostoituminen* toisi selkeitä etuja neuvonnan kehittämiseen, kun erilaisten toimijoiden vahvuudet saataisiin toimimaan samaan suuntaan. Samalla mahdollisia neuvonnan päällekkäisyyksiä voitaisiin poistaa. Myös viranomaisten keskinäistä yhteistyötä tulee nykyisestäään vahvistaa. Etnisen syrjinnän kohteeksi joutuneen avun tarve voi vaihdella paljonkin ja eri ammattilaisten yhteistyö on tärkeää syrjityn auttamisessa.

Etnistä syrjintää esiintyy yksittäistapauksina tasaisena jatkumona, mutta välillä rasistiset ilmiöt nousevat tapahtumien sarjoina esiin. Tällaisia on esiintynyt eri puolilla Suomea, muun muassa Kajaanissa, Kotkassa ja Lahdessa. Etnisen syrjinnän vastaisen toiminnan *jatkuvuus* on tärkeää, jotta rasistisiin ilmiöihin pystytään reagoimaan tehokkaasti myös neuvonnan

muodossa. Määräaikaisella rahoituksella toimivissa projekteissa jatkuvuus on epävarmaa ja neuvonnan kehittäminen pitkäjänteisesti hankalaa. Viranomaisten, valtion, kuntien ja seurakuntien toiminnassa jatkuvuus toteutuu selvästi paremmin.

Neuvonnasta tulee tiedottaa riittävästi niin, että syrjintää kokenut tietää, keneen ja missä hän voi olla yhteydessä apua saadakseen. Neuvontapalvelun näkyvyys tulee varmistaa siten, että neuvonnasta vastaavien henkilöiden nimet ja yhteystiedot ovat riittävän selkeästi esillä paikoissa, joissa ihmiset asioivat: palvelupisteet, kirjastot, paikalliset lehdet ja julkisten tilojen ilmoitustaulut samoin kuin internetissä tapahtuva ilmoittelu ovat tärkeitä kanavia neuvonnasta tiedottamisessa.

Etniseen syrjintään tulisi puuttua *ratkaisuhakuisesti ja käytännöllisesti*. Myös tiedon kerääminen syrjinnästä on tärkeää, jotta syrjintään voitaisiin tehokkaasti puuttua ja syrjinnän vastaista neuvontaa kehittää. Säännöllisesti toistetut kyselyt ja asiakaspalautteiden kerääminen ovat hyviä välineitä tiedon hankkimiseen syrjintäkokemuksista.

Syrjintä etnisen taustan perusteella johtuu henkilön ryhmäominaisuuksista. Vähemmistön asiantuntemusta omasta kulttuuristaan ja taustastaan tarvitaan hyvän neuvonnan toteutumisessa. Siksi *etnisten vähemmistöjen osallisuus* neuvonnan suunnittelussa ja toteutuksessa on tärkeää. Erilaisista yhdyshenkilö- ja kulttuuritulkikäytännöistä on hyviä kokemuksia ja niitä tulee kehittää. Osallisuus eri tasoilla yhteiskunnan toiminnoissa vahvistaa etnisiä vähemmistöjä ja vähentää jännitteitä etnisten ryhmien välillä. Syrjinnän vastaista neuvontaa ei pidä kuitenkaan palauttaa vähemmistön ratkaistavaksi. Vastuu sen toteuttamisesta on kaikilla ja puitteiden luominen neuvonnalle onnistuu parhaiten viranomaistyönä.

Tultuaan syrjityksi alkuperänsä perusteella henkilö joutuu nostamaan esiin erilaisuutensa. Valitettavan harvoin apua on tarjoamassa oman etnisen ryhmän edustaja ja neuvoja kuuluu usein syrjinnästä epäillyn kanssa samaan etniseen ryhmään, yleensä valtaväestöön. Etnisen syrjinnän vastaisessa neuvonnassa lähtökohta on siten epätasa-arvoinen ja siksi neuvonnan tulee kiinnittää huomiota *kuuntelevan, asiantuntevan ja luottamusta rakentavan* ilmapiirin luomiseen. Omakielinen neuvontapalvelu koetaan lähestyttävämpänä ja usein luotettavampana. Lisäksi suulliseen asiointiin tottuneen maahanmuuttajan hämmennys kirjallisen toimintatavan edessä ansaitsee ymmärrystä. Asiakaspalveluun, jossa taustatiedot ja –kokemus suomalaisesta yhteiskunnasta ovat joltain osin puutteellisia, on hyvä varata tavallista enemmän aikaa.

3. Malli etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittämiseksi

Vuonna 2005 tehdyn selvityksen⁵ mukaan etnistä syrjintää kokeneiden neuvontapalveluissa on puutteita ja neuvonta on hajanaisesti järjestetty. Haastattelujen ja kirjekselyn tuloksista sekä neuvontatyöhön perustuvista kokemuksista voitiin päätellä, että neuvonnan koordinointi ja keskittäminen parantaisi neuvontapalvelujen saavutettavuutta ja tehostaisi neuvontaa. Toisiaan tukevien palvelujen yhteistoiminta parantaisi neuvontapalvelua. Neuvonnan järjestäminen vähentäisi myös päällekkäisten toimintojen mahdollisuutta. Se myös parantaisi mahdollisuutta kerätä johdonmukaisesti tietoa rasismista ja syrjinnästä.

Etnisellä syrjinnällä tarkoitetaan henkilön asettamista muita epäedullisempaan asemaan etnisen alkuperän perusteella. Etnisen taustansa takia syrjityksi tulleen neuvonnan tarve vaihtelee. Usein tarvitaan oikeudellisesta neuvontaa ja apua, joskus taas vertaistukea tai henkistä auttamista. Neuvonnan järjestämisessä merkittävää on huomioida, että yksi toimija ei kaikkiin tarpeisiin yleensä pysty vastaamaan. Tärkeää on keskittää etnisen syrjinnän vastainen neuvonta sellaiselle taholle, joka tuntee laajasti eri toimijoiden verkoston ja osaa ohjata henkilön eteenpäin.

Selvityksessä arvioitiin tiedottamisen, neuvonnan ja ohjauksen erilaisia tehtäviä. Tiedottamalla asiakkaalle annetaan hänen tarvitsemiaan tietoja, kuten maahanmuuttajalle tietoja suomalaisesta yhteiskunnasta, työelämästä, Suomessa asuvan oikeuksista ja velvoitteista. Neuvonta tarjoaa asiakkaalle toimintatavan: mihin otan yhteyttä, miten oikeuteni voisi toteutua. Ohjauksessa puolestaan pyritään vuorovaikutteisoin keinoin edistämään asiakkaan omia valmiuksia hoitaa asioita ja parantaa elämänlaatuaan.

Tehdyssä selvityksessä esitettiin malli etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittämisestä paikallisella, alueellisella ja valtakunnallisella tasolla. Painopiste oli neuvonnan järjestämisessä kunnan tarjoamien peruspalvelujen yhteydessä. Valtakunnallisena viranomaisena toimiva vähemmistövaltuutettu edistää ohjein, neuvoin ja aloittein hyviä etnisiä suhteita yhteiskunnassa. Etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittäminen, jonka tavoitteena on alueellisen tasa-arvon toteutuminen, on yksi tapa edistää etnisiä suhteita. Alueellinen neuvontajärjestelmä lisäisi yhdenvertaisuutta neuvontaan pääsemisessä, vahvistaisi vähemmistövaltuutetun toimintaedellytyksiä sekä parantaisi mahdollisuuksia puuttua rasistisiin ilmiöihin.

⁵ Tella: Etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittäminen, Vähemmistövaltuutetun julkaisusarja nro 1, 2005

Alueellinen neuvonta lisää myös tiedonkulkua paikallistasolta valtakunnan tasolle ja toisin päin. Etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittämistä esitetty malli on kolmiportainen ja käsittää toimintoja paikallistasolla (kunta- tai kuntayhtymä) sekä alue- ja valtakunnan tasolla. Malli on rakennettu enimmäkseen nykyisten toimijoiden ja resurssien varaan.

3.1 Etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan järjestäminen kunnassa

Perusoikeuksien turvaaminen on perustuslaissa säädetty julkisen vallan tehtäväksi. Syrjimätön ja yhdenvertainen kohtelu on eräs tärkeä perusoikeus. Jos etniseltä taustaltaan valtaväestöstä erottuva henkilö tulee syrjityksi ravintolassa tai kaupassa, hän on osittain eri asemassa kuin tultuaan syrjityksi esimerkiksi sosiaali- tai terveyspalveluissa, jolloin hän voi ottaa yhteyttä sosiaali- tai potilasasiamieheen tai palvelujen järjestämistä valvoaan viranomaiseen. Hallinnossa viranomaisilla on myös hyvään hallintoon kuuluvana veloitteena kohdella asiakkaita yhdenvertaisesti ja neuvoa ja opastaa.

Yksityisissä palveluissa, esimerkiksi parturissa tai ravintolassa, asiakaspalvelijoilla ei ole lakiin perustuvaa neuvontavelvoitetta ja syrjityksi tulleen oikeusturvan toteutuminen edellyttää perustuslain yhdenvertaisuussäännökseen, yhdenvertaisuuslakiin, rikoslakiin tai työsuhteessa työsopimuslakiin sisältyvään syrjintäsäännökseen vetoamista. Kun perustuslain mukaan julkisen vallan tulee turvata perusoikeuksien, siis myös yhdenvertaisuuden, toteutuminen, sen tulee turvata se myös niissä tilanteissa, kun kyse ei ole hallinnossa tai julkisissa palveluissa tapahtuneesta syrjinnästä. On tarpeen luoda sellainen neuvonnan ja ohjauksen järjestelmä, jossa apua voi saada riippumatta siitä, onko syrjintä tapahtunut yksityisissä tai julkisissa palveluissa, työn tai koulutuksen piirissä tai jollain muulla elämänalueella. Vastuu neuvonnan järjestämisestä tulee olla julkisyhteisöillä, valtiolla ja kunnilla, vaikka toteutus edellyttää välttämättä myös vähemmistöjä edustavien järjestöjen ja yhdyshenkilöiden osallistumista.

Monissa kunnissa tarjotaan jo nyt helposti saavutettavaa ja ammattitaitoista neuvontaa, mikä koetaan laadukkaaksi. Lähinnä ihmisiä ja parhaiten saavutettavissa neuvontapalvelu onkin omassa asuinkunnassa. Maahanmuuttajia, romaneja, saamelaisia ja muita vähemmistöjä asuu eri paikkakunnilla erilaisia määriä ja niin myös tarpeet etnisen syrjinnän vastaiselle neuvonnalle vaihtelevat. Eri paikkakunnilla on omaksuttu erilaisia tapoja vastustaa rasismia, torjua syrjintää ja edistää yhdenvertaisuutta. Jossain on selkeä painotus ennakoivassa rasisminvastaisessa työssä, toisaalla neuvon-

taa on rakennettu valmiusryhmien tai neuvontapisteiden varaan.

Kunnille on yhdenvertaisuuslaissa säädetty yhdenvertaisuussuunnitteluvelvoite. Etnisen syrjinnän vastainen neuvonta tulisi ottaa osaksi suunnittelua. Suunnittelussa olisi huomioitava seuraavia asioita:

- Kunnassa asuvien vähemmistöjen määrän ja neuvonnan tarpeen kartoittaminen
- Etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan koordinaattorin nimeäminen: kuka tai ketkä kunnassa vastaavat asiasta: maahanmuuttotyön koordinaattori, sosiaaliamies, työvoiman yhteispalvelukeskuksen työntekijä vai moniammatillinen valmiusryhmä?
- Kunnassa asuvien vähemmistöjen yhdyshenkilöverkoston esille hakeminen (vrt. romaniyhdyshenkilöt, kulttuuritulkit, asiantuntijaverkosto)
- Yhdyshenkilöverkoston toiminnan riittävä resursointi
- Miten varmistetaan neuvonnan moniammatillisuus? Riittääkö esimerkiksi poliisin, vastaanottokeskuksen, sosiaalityöntekijän ja oikeusavustajan yhteistyö?
- Millaista koulutusta kunta tarjoaa etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan tarjoajille (yhteistyö TE-keskusten ja Nova Etna –kouluttajaverkoston sekä vähemmistövaltuutetun toimiston kanssa)?
- Miten etnisen syrjinnän vastaisesta neuvonnasta tiedotetaan riittävän tehokkaasti niin, että syrjintää kokeneen on helppo tavoittaa oman vähemmistöryhmänsä/vähemmistöryhmien yhteinen syrjintäyhdyshenkilö tai kunnan neuvontapalvelu?
- Mihin fyysisesti neuvonta keskitetään: monikulttuurinen kohtaamispaikka, nuorisotiedotuksen toimipaikka, yhteispalvelupiste?
- Miten neuvonnan asiakasmääriä, sisältöjä ja muuta toteutumista seurataan? Tulisiko esimerkiksi kotoutumissuunnitteluun tai sosiaalitoimen, oppilaanohjauksen ja terveydenhuollon asiakastytyväisyyden mittaristoon sisällyttää kysymys siitä, onko asiakas saanut apua etnisen syrjinnän kokemuksissaan ja onko neuvonta ollut riittävää?

Kunnilla on yleis- ja yhteensovittamisvastuu maahanmuuttajien kotouttamisen kehittämisestä, suunnittelusta ja seurannasta. Kunnat myös järjestävät pakolaisten ja paluumuuttajien kotoutumista edistäviä ja tukevia toimenpiteitä ja palveluja maahanmuuttajille. Tällaisina toimina mainittakoon ohjaus, neuvonta ja tiedottaminen, perehdyttäminen yhteiskuntaan ja sen toimintaan sekä kotimaisten kielten opetus. Myös muita toimenpiteitä ja palveluja, jotka kannustavat maahanmuuttajaa omatoimisesti hankkimaan yhteiskunnassa tarvittavia tietoja ja taitoja, on kotoutumislain mukaan järjestettävissä. Kotoutumisen edistämisestä kunnilla on laaja

kokemus, joka tulisi hyödyntää myös etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan järjestämisessä. Kotouttamistoimet koskevat kuitenkin vain osaa etnisistä vähemmistöistä. Neuvontaa tulisi tarjota laajemmalle kohderyhmälle: pitkään Suomessa asuneet maahanmuuttajat, romanit, saamelaiset jne.

Kunnan tulisi nimetä neuvontaa koordinoiva henkilö, jonka tehtävänä olisi kerätä tietoa etnisestä syrjinnästä ja toimijoista, joihin syrjintää kokenut henkilö voi ottaa yhteyttä. Neuvonnan vastuuhenkilö toimisi yhteyshenkilönä vähemmistöjen, viranomaisten, järjestöjen ja monikulttuurisuustyön neuvottelukunnan välillä. Hänen tulisi ohjata asian käsittely oikealle taholle, kuten poliisiin, sosiaalitoimeen, vertaistukiprojektiin tai vähemmistövaltuutetun toimistoon. Joskus taas sovittelu tai vähemmistöryhmien välinen neuvottelu voi olla paras tapa edetä ja nämä mahdollisuudet neuvonnan vastuuhenkilön tulisi tuntea. Hänen yhteystietonsa tulisi tiedottaa tehokkaasti kunnan eri tiedotuskanavissa.

Kunnan etnisen syrjinnän vastaista neuvontaa koordinoiva henkilö myös tiedottaisi neuvonnasta, osallistuisi yhdenvertaisuussuunnitteluun sekä raportois neuvonnan järjestelyistä lääninhallitukselle. Kuntiin olisi perustettava neuvonnan koordinaattorin tueksi eri ammattiryhmiä edustava valmiusryhmä, jonka osaamista etnisen syrjinnän tunnistamisessa ja siihen puuttumisessa vahvistettaisiin ja jonka jäseniin voisi syrjintää kokeneen neuvoa ottamaan yhteyttä. Lisäksi etnisiä vähemmistöjä edustavien yhdistysten toiminnan tukeminen sekä järjestöjen ja viranomaisten välisen yhteistyön kehittäminen kunnissa on keskeistä.

3.2 Neuvonnan valvonta ja yhteensovittaminen aluetasolla

Etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan ohjaus ja yhteensovittaminen aluetasolla tulee rakentaa lääninhallitusten ja työvoima- ja elinkeinokeskusten toiminnan osana ja yhteistyönä. Lääninhallitusten rooli olisi valvoa, että neuvontaa on tarjolla kunnissa ja se on asianmukaisesti järjestetty. TE-keskusten roolia etnisen syrjinnän esiintymisen seurannassa ja alueellisessa yhteistyössä tulee tarkentaa nykyisestä.

Neuvonnan toimijoiden verkostoituminen ja yhteistyö aluetasolla lisää valmiutta puuttua rasistisiin ilmiöihin. Alueyhteistyöhön tulisi TE-keskusten ja lääninhallitusten lisäksi osallistua edustajia ainakin työsuojelupiiristä, alueen kunnista, työmarkkinajärjestöistä sekä alueellisista romani- ja romaniasian neuvottelukunnista ja etnisten suhteitten neuvottelukunnista. Etnisten vähemmistöjen edustavuus yhteistyössä pitäisi myös turvata. Työsuojelupiirien tehtäviin kuuluu yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvonta

työelämässä ja heidän roolinsa etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan järjestämisessä on keskeinen.

3.3 Neuvonta valtakunnallisella tasolla

Valtakunnallisesti etnisen syrjinnän vastaista neuvontaa ja ohjeistusta antaa vähemmistövaltuutettu ja hänen toimistonsa. Vähemmistövaltuutetun tukena toimii vähemmistöasiain neuvottelukunta. Vähemmistövaltuutettu myös raportoi etnisten suhteiden tilasta Suomessa ja järjestää yhdenvertaisuuteen ja syrjimättömyyteen liittyvää valtakunnallista koulutusta. Nykyistä tiiviimpi yhteistyö alue- ja kuntatason kanssa parantaisi vähemmistövaltuutetun mahdollisuuksia puuttua etniseen syrjintään ja edistää etnisiä suhteita yhteiskunnassa. Vähemmistövaltuutetulla olisi paremmat mahdollisuudet tukea syrjintäasioitten käsittelyä paikallisesti. Monimuotoisten tai yleisesti merkittävien syrjintätapausten käsittely voitaisiin myös tarvittaessa siirtää paikallisilta neuvonnan tarjoajilta vähemmistövaltuutetun käsiteltäväksi. Alueille ja kuntiin ulottuvan neuvonnan verkoston avulla kehitettäisiin tiedon kulkua valtakunnalliselle viranomaiselle ja toisin päin, vähemmistövaltuutetulta paikallisille toimijoille. Neuvonnan verkoston avulla voitaisiin myös lisätä koulutuksen ja tiedottamisen alueilla tehtävää yhteistyötä.

4. Useissa kunnissa tarvetta etnisen syrjinnän vastaiselle neuvonnalle

Projektin toisessa vaiheessa lähetettiin lausuntopyyntö (liite 2) etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittämiseksi viiteenkymmeneen suurimpaan kuntaan kesällä 2006. Luettelo kaupungeista on raportin liitteessä (1). Otoksen valintaan vaikutti se, että viidenkymmenen suurimman kunnan joukossa on erikokoisia paikkakuntia sijoittuneena ympäri Suomea. Toisaalta erityisesti maahanmuuttajia asuu eniten maamme suurimmissa kunnissa. Lausuntopyynnössä pyydettiin kommentoimaan etnisen syrjinnän vastaisesta neuvonnasta esitettyä mallia sekä vastaamaan asiasta esitettyihin kysymyksiin. Kysymys esitettiin muun muassa etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan tarpeesta kunnassa. Saapuneista 23 lausunnosta neljästätoista esitettiin selkeä neuvonnan tarve ja kolmessa lausunnossa neuvonnan tarvetta ennakoitiin. Kolme lausunnon antanutta kuntaa neljästä näki neuvonnan tarpeen olevan ajankohtainen kysymys tai aktualisoituvan lähitulevaisuudessa esimerkiksi paikkakunnalle muuttaneiden pakolaisten kotoutumisajan päättymisen johdosta. Joissain lausunnoissa tavoitteeksi asetettiin nykyisen, rauhallisen tilanteen ylläpitäminen ja syrjintää ennalta ehkäisevä työ. Neuvonnan tarpeen arviointi koettiin vaikeaksi tehtäväksi ja syrjinnän epäiltiin usein olevan piilevää.

Neuvonnan tähänastisissa järjestelyissä on havaittavissa suuria eroja. Useimmissa lausunnon antaneista kunnista tilanne neuvonnan osalta oli järjestämättä. Toisaalta esimerkiksi Helsingissä on erillinen neuvontapiste maahanmuuttajille, sähköisessä muodossa toimiva Infopankki ja kaupungin kirjastoissa annetaan ohjausta ja neuvontaa. Vaasassa taas nuorten tiedotus- ja neuvontapiste Reimari palvelee maahanmuuttajanuoria. Tampereella pohditaan kulttuurikeskus Unipointin toiminnan kehittämistä syrjinnän vastaisen neuvonnan suuntaan.

Lausuntopyynnössä kuntia pyydettiin kuvaamaan, millaista osaamista neuvonnan järjestäminen edellyttää ja millaista tukea vähemmistövaltuutetun toimisto voisi neuvonnan kehittämisessä antaa. Osaamistarpeista seuraavat toistuivat useissa lausunnoissa:

- syrjinnän tunnistaminen
- syrjintään puuttuminen (varovaisuus)
- tiedon puute
- syrjinnän kieltävä lainsäädäntö ja syrjityn oikeusturva
- auttamisjärjestelmät

- yhdenvertaisuussuunnitteluun liittyvä lainsäädäntö ja ohjeistus
- monimuotoisuuden johtaminen

Syrjinnän tunnistamiseen liittyy lausuntojen mukaan ongelmia erottaa syrjintä puutteellisesta asiakaspalvelusta, tyytymättömyydestä (esimerkiksi sosiaalietuuksien tasoon) tai pelkästään väärinkäsityksistä. Myös jatko-toimenpiteisiin ohjaaminen on vaikeaselkoisessa tilanteessa hankalaa.

Neuvontaan liittyvää perehdytystä haluttiin tarjota laajasti kuntien henkilöstön keskuudessa. Avainasemassa syrjintään puuttumisessa ja sen ennaltaehkäisemisessä katsottiin olevan sosiaalityöntekijöiden, kasvatus- ja opetushenkilöstön, terveyden- ja vanhustenhuollon sekä asunto- ja nuorisotoimen työntekijöiden. Yksilöidyistä ammattiryhmistä, joita tulisi perehdyttää syrjinnän vastaiseen neuvontaan, mainittiin esimerkiksi sosiaalitoimistojen vastaanottoaulojen vahtimestarit, maahanmuuttajien toimintakeskuksen työntekijät ja ohjaajat sekä maahanmuuttajatyöntekijät. Työsuojeluorganisaatio nähtiin myös keskeisenä vaikuttajana. Lisäksi poliisin roolia painotettiin syrjintään puuttumisessa ja neuvonnassa. Neuvontavalmiuksien kehittäminen peruspalvelujen osana parantaisi lausuntojen mukaan myös neuvonnan saavutettavuutta.

Useissa lausunnoissa korostettiin esimiesten vastuuta neuvonnan kehittämisessä. Virastojen päälliköt nähdään avainhenkilöinä, joiden vastuulla on omien organisaatioidensa henkilöstön perehdyttäminen oman toimialansa syrjinnän vastaiseen neuvontaan.

Lausuntopyynnössä tiedusteltiin myös kuntien kantaa neuvonnan keskittämisestä ja neuvontavastuun kohdentamisesta kunnassa. Kahdenkymmenen kolmen kunnan lausunnoista kahdeksassatoista puollettiin neuvonnan koordinoitavastuun keskittämistä tietylle henkilölle tai toimintayksikölle. Vastauksissa esitettiin myös tarve yhteistyölle useiden viranomaisten kesken ja nähtiin, että vastuuhenkilön tukena on oltava yhteistyöryhmä, joka koostuu eri toimialojen ammattilaisista. Useissa lausunnoissa myös tehtiin ehdotus neuvonnan koordinaattoriksi. Sosiaali- ja potilasasiamies ja sosiaalitoimen henkilöstö katsottiin useimmin tehtävään sopivaksi. Heillä katsottiin olevan valmiiksi asiantuntemusta syrjintäasioissa. Sosiaali- ja potilasasiamies tarjoavat neuvontaa ja sovittelua ristiriitatilanteissa ja heihin voi ottaa yhteyttä niin julkisissa kuin yksityisissä palveluissa koetuissa ongelmissa. Eräissä lausunnoissa todettiin, että koordinaattorin aseman tulisi olla samantyyppinen kuin sosiaaliasiamiehen ja korostettiin koordinaattorin riippumattomuutta asiakasasioissa. Myös maahanmuuttotoimiston esimies, vapaaehtoistoiminnan ohjaaja ja maahanmuuttajien kotoutumisesta vastaava henkilö nähtiin mahdollisina neuvonnan vastuu-

henkilöinä. Lisäksi henkilöstökeskusten rooli yhdenvertaisuustyön koordinoinnissa arvioitiin useissa lausunnoilla keskeiseksi.

Maahan- ja paluumuuttajien kotoutumisen piirissä työskentelevän henkilön nimeämiseen etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan koordinaattoriksi oli selvästi kaksi suhtautumistapaa. Toisaalta heidän asiantuntemuksensa vähemmistöjen kanssa työskentelemisestä nähtiin keskeisenä ja tehtävän katsottiin sopivan heille erinomaisesti. Muutamissa lausunnoissa puolestaan mainittiin nimenomaisesti, että neuvonnan koordinoinnista vastaava henkilö pitäisi nimetä kaupungin kotoutumisasioiden käsittelevien henkilöiden ulkopuolelta. Näkemystä perusteltiin lähinnä kahdella tavalla. Ensinnäkin, neuvonnan koordinaattorin tulisi olla tehtävien ja toimivallan osalta mahdollisimman itsenäisessä asemassa. Toisaalta neuvontaa tulisi tarjota kaikille etnisille vähemmistöille, sellaisillekin, jotka eivät ole henkilökohtaisten kotoutumissuunnitelmien⁶ piirissä, sekä mahdollisimman laajasti eri elämäntilanteille. Myös erillisen yhdenvertaisuusyhdyshenkilön tai -valtuutetun nimeämistä esitettiin. Toisaalta suuremmissa kaupungeissa kullekin hallinnonalalle esitettiin omaa vähemmistöasioiden yhdyshenkilöä.

Muutamissa lausunnoissa otettiin kantaa etnisten vähemmistöjen osallisuuden neuvonnan suunnittelussa ja toteuttamisessa. Huomiota kiinnitettiin siihen, että olisi tärkeää pohtia, miten vähemmistöjen edustus ja osallisuus vaikuttaa neuvonnan laadun parantamiseen. Katsottiin, että pelkkä osallisuus neuvontajärjestelmässä ei välttämättä riitä ja saattaa toimia vain näennäisenä edustamisena. Myös siitä esitettiin huoli, ettei osallisuus tarkoita kiperien syrjintätilanteiden palautumista vähemmistöyhteisön ongelmiksi. Eräässä lausunnossa katsottiin, että etniseen taustaan perustuvien ”edustajaryhmien” kokoaminen ei ratkaise yhteistyöongelmia viranomaisten ja vähemmistöjen kesken. Esitettiin myös, että arkipäiväisten kohtaamistilanteitten lisääminen esimerkiksi sosiaali- ja liikuntatoimen yhteydessä mahdollistaisi vuoropuhelun lisääntymisen valtaväestön ja vähemmistöjen kesken ja kehittäisi yhteistyön edellytyksiä.

Asiakas- ja henkilöstökyselyt esitettiin yleisimmin tapana kerätä tietoa syrjinnästä ja rasismista. Myös sähköiset rekisterit, joihin tiedot syrjintätapaustista tallennettaisiin, nostettiin useissa lausunnoissa esille. Sähköiseen rekisteriin kerätty tieto toimisi apuvälineenä syrjintätilanteen seuraamisessa ja asiasta raportoinnissa. Myös mahdollisuuksia etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan tarjoamiseen sähköisessä muodossa katsottiin tarpeelliseksi selvittää.

⁶ Yksilöllisiin kotoutumissuunnitelmiin liittyviin toimenpiteisiin on oikeus vain niillä maahanmuuttajilla, jotka ovat työttömiä työnhakijoita tai saavat toimeentulotukea kolmen vuoden ajan siitä, kun heidät on ensimmäisen kerran rekisteröity kunnan asukkaiksi.

5. Kahdeksan keskustelua etnisestä syrjinnästä ja siihen puuttumisesta

Projektin toisen vaiheen keskeisenä tavoitteena oli levittää etnisen syrjinnän vastaisesta neuvonnasta tehdyn selvityksen tuloksia. Levittäminen tapahtui koulutus- ja keskustelutilaisuuksissa eri paikkakunnilla, erilaisten toimijoiden kesken. Tilaisuuksien järjestelyt käynnistyivät enimmäkseen kunnilta pyydettyjen lausuntojen perusteella siten, että niiden kuntien kanssa, jotka toivoivat vähemmistövaltuutetun tukea yhdenvertaisuusasioiden käsittelyssä, käynnistettiin valmistelut.

Projektitilaisuuksissa käsiteltiin etnisen syrjinnän tunnistamista ja syrjintään puuttumista sekä eri toimijoiden roolia syrjinnän vastaisen neuvonnan järjestämisessä. Teemat painottuivat eri tavoin ja osallistujien lukumäärä ja kokoonpano vaihtelivat paljon. Hollolassa järjestettiin Tiirismaan kansanterveystyön kuntayhtymän henkilöstölle kaksi eri tilaisuutta, joihin osallistui yhteensä 111 terveydenhuoltoalan ammattilaista kyseiseltä alueelta. Lohjalla pidetyllä tilaisuudella puolestaan tuettiin kaupungin yhdenvertaisuussuunnittelun alkua ja keskustelemaan kokoukseen oli kutsuttu kuusi henkilöä kaupungin eri toimialoilta. Yhteensä tilaisuuksiin osallistui 210 henkilöä.

Tilaisuuksia järjestettäessä pidettiin tärkeänä sitä, että näkökulmia eri etnisten vähemmistöjen tilanteista pidettäisiin esillä. Erityisesti maahanmuuttajien ja kotouttamisen parissa työskenteleviä oli runsaasti mukana tilaisuuksissa. Erikseen romaneihin kohdistuvaan syrjintään ja heille tarjottavan neuvonnan pohtimiseen keskittyi tilaisuuksista kaksi ja kolmannelta tilaisuudesta muotoutui sellainen osallistujakunnan mukaan. Rovaniemellä, järjestettiin yksi tilaisuus ja siellä saamelaiden asema ja oikeudet nousivat muita tilaisuuksia voimakkaammin esille. Yksi projektitapahtuma toteutettiin eri toimijoista koostuvan rasmin vastaisen verkoston (Rasmus) alueellisten koordinaattoreiden kokoontumisen yhteydessä Helsingissä.

Etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittämisen malli rakentui voimakkaasti kunnan järjestämisveloitteen ympärille. Tilaisuuksien osallistujista valtaosa edustikin kuntien hallintoa tai henkilöstöä. Eri toimijoiden yhteistyö neuvonnan järjestämisessä on välttämätöntä ja siksi tilaisuuksiin oli kutsuttu myös muun muassa poliisin, sovittelutoimiston, vastaanottokeskusten, työsuojelupiirien, TE-keskusten, ja Kansaneläkelaitoksen edustajia. Myös etnisiä vähemmistöjä edustavien järjestöjen ja eri tyyppisten projektien toimijoita oli mukana. Heistä mainittakoon romaniyhdistykset ja Saamelaiskäräjät. Vähemmistöjen edustajia osallistui jokaiseen tilaisuuu-

teen. Tarjotakseni joitain esimerkkejä järjestetyistä projektitapahtumista kuvaan seuraavassa muutamia tilaisuuksia hieman muita tarkemmin. Tarkempaan tarkasteluun olen valinnut kolme tilaisuutta, joissa yhteisenä nimittäjänä oli romaniväestön asema yhteiskunnassamme, heihin kohdistuva syrjintä ja siihen puuttuminen paikallistasolta alkaen.

5.1 Kolme tilaisuutta romaniasioissa

Projektin puitteissa toteutettiin kaksi erityisesti romaniväestön asioita koskevaa tilaisuutta ja yhdestä tilaisuudesta muotoutui sellainen osallistujien kokoonpanon takia. Ensimmäinen pidettiin elokuun lopussa Helsingissä vähemmistövaltuutetun toimistossa. Tähän tilaisuuteen oli kutsuttu romaniasioitten neuvottelukuntien edustajia valtakunnallisesta ja alueellisista neuvottelukunnista. Alueellisiin neuvottelukuntiin oli rekrytoitu uusia suunnittelijoita ja näin vahvistettu alueellista toimintaa romaniasioissa. Tarkoituksena oli tiivistää vähemmistövaltuutetun toimiston yhteistyötä romaniasioita käsittelevien lääninhallitusten ja sosiaali- ja terveystieteiden virkamiesten kanssa.

Tilaisuudessa käsiteltiin syrjinnän tunnistamiseen, yhdenvertaisuuslain sisältöön ja sen tarjoamiin oikeusturvakeinoihin liittyviä asioita sekä vähemmistövaltuutetun roolia lain noudattamisen valvonnassa. Osallistujia perehdytettiin vähemmistövaltuutetun antamaan neuvontaan ja mahdollisuuksiin pyytää selvitystä epäiltäessä syrjintää etnisin perustein, samoin vähemmistövaltuutetun mahdollisuuksiin harkintansa mukaan viedä asioita syrjintälautakunnan käsiteltäväksi. Painotettiin neuvonnan ja keskustelen mahdollisuutta kaikissa tapauksissa, silloinkin, kun näyttö syrjinnästä on ohut, ”sana sanaa vastaan”, eikä asiaa viedä muiden viranomaisten käsiteltäväksi.

Tilaisuudessa käytiin laajaa keskustelua romaneihin kohdistuvan etnisen syrjinnän ilmenemistavoista. Esimerkiksi koulunkäyntiavustajina tarvittaisiin romaneja, mutta heitä ei ennakoluulojen takia palkata riittävästi. Romaneihin kohdistuviin varkausespäilyihin kiinnitettiin myös huomiota. Romaneihin kohdistuvat syrjivät asenteet ilmenevät selvimmin konfliktitilanteissa: kun on tapahtunut varkaus vaikkapa koulussa, romanilasta epäillään helpommin kuin valtaväestön edustajaa. Osallistajat kuvasivat poliisin roolia syrjintätilanteitten selvittämisessä keskeiseksi, mutta lisäksi todettiin, että poliisin kanssa asioimisessa esiintyy ongelmia: tutkintapyyntöjä ei aina oteta vastaan eikä asian tutkinta tule vireille tai sitten tutkinta etenee hyvin hitaasti. Häviämisen riski jarruttaa osallistujien mukaan syrjintäasioitten viemistä oikeuskäsittelyyn.

Tilaisuudessa esitettiin huoli romaneihin kohdistuvien rasististen rikosten suuresta määrästä. Olisi tärkeää puhua ja tehdä asennekasvatusta esimerkiksi oppilaitoksissa ymmärryksen lisäämiseksi siitä, että rikollisuus ei ole mikään romanikulttuuriin kuuluva piirre, vaan asia, jota romanit vastustavat. Romanien tapakulttuurista tulisi puhua laajasti, niin hyvistä asioista kuin niistäkin, joista aiheutuu yhteensovittamisvaikeuksia valtaväestön kanssa. Romanien näkymistä esimerkiksi tiedotusvälineissä tulisi lisätä ja nimenomaan siten, että romaneja haastateltaisiin suomalaisen yhteiskunnan jäsenenä ja aktiivisina toimijoina eikä yksinomaan romanikulttuurin edustajina, kuten liian usein on tapana. Kouluissa ja päiväkodeissa kaivataan romanikulttuurin tuntemusta.

Oulun romaniasiain neuvottelukunnassa asumisasiat ovat yksi vuoden 2006 toiminnan painopistealue. Romanien on vaikeaa, ellei mahdotonta, saada asuntoa yksityisiltä asuntomarkkinoilta ja siksi heidän asuntohakemuksiaan pitäisi käsitellä kiireellisenä. Asuinyhteisöissään romanit joutuvat usein silmätikuiksi ja yhteisössä esiintyviä ongelmia laitetaan heidän syykseen. Todettiin, että romanien oma toiminta yhdessä muiden tahojen kanssa on tärkeä lähtökohta. Romanien asumiskysymyksiin liittyen todettiin tarve jo syksyllä 2006 järjestää valtion keskushallinnon viranomaisten ja romaniasioitten neuvottelukuntien välinen tapaaminen. Oulussa oli järjestetty avoin keskustelutilaisuus vuokrataloyhtiön, sosiaalitoimen ja asuntotoimen kesken. Kokemukset olivat kannustavia ja erityisesti tiedonkulun kannalta tilaisuus oli onnistunut. Yhteistyötä eri paikkakuntien romanityöryhmien kesken on viime aikoina myös lisätty.

Tilaisuudessa keskusteltiin osallistujien näkemyksistä siitä, miten syrjinnän vastainen neuvonta tulisi järjestää paikallisesti, alueellisesti ja valtakunnallisesti. Paikallisesti asumiseen liittyvät neuvonnan tarpeet ovat keskeisiä. Sosiaalityöntekijöiden, asuntosihtereiden, poliisin, työvoimatoimistojen ja romaniyhdyshenkilöitten paikallinen yhteistyö olisi tärkeää. Paikalliset romanityöryhmät ovat tärkeässä asemassa.

Neuvonnan alueellista yhteensovittamista ja ohjausta pohdittiin myös. Alueellisten etnisten suhteitten neuvottelukuntien, TE-keskuksiin mahdollisesti perustettavien maahanmuuttotyön kotouttamistoimikuntien ja lääninhallitusten romaniasiain neuvottelukuntien kesken tulisi välttää päällekkäisyyksiä. Romaniasiain alueellisten neuvottelukuntien rooli nähtiin tiedottavana ja toimintoja yhteen sovittavana asiantuntijaelimenä. Uusien suunnittelijoiden palkkaaminen lääninhallitukseen lisää aluetason vaikutusmahdollisuuksia romaniasioissa.

Valtakunnallisen neuvonnan osalta tilaisuudessa todettiin vähemmistö-

valtuutetun toimiston asiakaspalvelun tarpeellisuus ja merkitys romanien kannalta. Vähemmistövaltuutetun puuttuminen syrjintäasioihin koettiin tärkeäksi.

Länsi-Suomen läänin romaniasiain neuvottelukunnan ja paikallisten romanityöryhmien neuvottelupäivillä Tampereella puolestaan oli teemoina paikallisten romanityöryhmien tukeminen ja kehittäminen. Tilaisuudessa annettiin tukea etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan järjestämiselle yhdenvertaisuussuunnittelun osana. Romanityöryhmät toimivat kuntatasolla ja kuntien velvollisuus yhdenvertaisuussuunnitteluun koettiin hyvänä työkaluna romaneihin kohdistuvaan syrjintään puuttumisessa. Romanien asemasta eri etnisten ryhmien kesken kannettiin huolta: romaneilla ei ole mitään maahanmuuttajien kotoutumissuunnitteluun verrattavaa tukea ja kuitenkin työllistymisessä, asunnon saamisessa ja palveluissa törmätään jatkuvasti vaikeuksiin.

Imatralla järjestetyssä projektitilaisuudessa tapasivat toisensa tarkastaja ja päihdehuollon työntekijä Imatran kaupungilta ja sosiaalitoimen ja maahanmuuttajatyön edustajat Lappeenrannan kaupungista sekä jäseniä Imatran romaniyhdistyksestä. Keskustelu painottui romanien työllistymisessä esiintyviin vakaviin ongelmiin ja kaupungin ja romanien yhteistyön kehittämisen tarpeeseen. Lappeenrannassa (ja laajemminkin Etelä-Karjalassa) hyväksi havaittuja verkostomaisen yhteistyön toimintatapoja esiteltiin⁷ ja todettiin selkeä tarve alueen kaupunkien ja kuntien yhteistyölle. Projektityyppisiä romaniväestölle suunnattuja, työllistymisen edistämiseen tähtäviä hankkeita kaivattiin. Esimerkiksi Monimuotoinen Kaakkois-Suomi –hanke toimii Kymenlaakson ja Etelä-Karjalan maakunnissa pyrkimyksenään edistää työelämän myönteistä suhtautumista kulttuurien kohtaamiseen ja auttaa alueen toimijoita löytämään uusia keinoja työelämän monimuotoisuuden edistämiseksi⁸. Hankkeessa valmennetaan päättäjiä ja työyhteisöjä vastaanottamaan ja kohtaamaan eri kulttuureita edustavia työntekijöitä ja luodaan yhteistyöverkostoja maahanmuuttajien työllistymisen edistämiseksi. Romanien työllistymisen edistämiseen tarvittaisiin vastaavanlaisia hankkeita.

Romanivähemmistön asemaan ja heihin kohdistuvaan syrjintään keskittyneissä tilaisuuksissa tuotiin selkeästi esille tarve eri toimijoiden yhteistyölle. Romanien omaa vastuuta ja roolia syrjintään vaikuttamisessa, sen ennaltaehkäisyssä ja neuvonnan rakentamisessa korostettiin myös. Paikallistasolla on kuitenkin esimerkkejä siitä, että joku henkilö on jäänyt yksin kamppai-

⁷ Ks. liite 3.

⁸ MOKS-hankkeesta lisää tietoja liitteessä 4.

lemaan romanien aseman parantamiseksi paikkakunnalla. Jos yksittäinen henkilö tai pieni aktivistien joukko löytää ympärilleen toimijaverkoston, saavutetaan enemmän tuloksia. Myös yhteistyöhön eri vähemmistöjen kesken suhtauduttiin myönteisesti: yhteistyö maahanmuuttajatyön kanssa voisi vahvistaa syrjinnän vastaista toimintaa myös romanien osalta.

5.2 Päätelmiä projektitilaisuuksista

Eri alueilla käytiin projektin kuluessa runsaasti keskusteluja erilaisten toimijoiden kesken etnisestä syrjinnästä, siihen puuttumisesta ja alueellisten ja paikallisten toimijoiden roolista neuvonnan järjestämisessä. Myös vähemmistövaltuutetun toimiston roolia etnisen syrjinnän vastaisessa neuvonnassa pohdittiin. Tilaisuuksien yhteydessä luotiin kansakäymistä alueen toimijoiden kesken sekä kiinnitettiin huomiota syrjinnän tunnistamisen vaikeuksiin ja yhteistyön ja verkostoitumisen tarpeeseen erilaisten toimijoiden kesken.

5.2.1 Vuoropuhelun lisääntyminen

Keskusteluista saatiin hyötyä molemmin puolin: vähemmistövaltuutetun toimistolle välittyi tietoa paikallisista toimijoista ja toimintatavoista. Alueelliset toimijat puolestaan saivat tietoa vähemmistövaltuutetun tehtävistä ja vaikutusmahdollisuuksista sekä toimistossa tehtävästä neuvonta- ja vaikuttamistyöstä.

Tapahtumissa eivät kuitenkaan keskustelleet vain valtakunnallisesti neuvontaa tarjoava viranomais- ja paikallistason toimijat, vaan ennen kaikkea tietyn alueen toimijat keskenään. Tästä loistava esimerkki oli Jyväskylässä järjestetty tilaisuus, johon oli kutsuttu osallistujia myös Laukaan, Muuramen ja Jyväskylän maalaiskunnan alueilta. Kunnat valmistelevat yhdessä monikulttuurisuusohjelmaa ja sen osana yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Tilaisuuteen osallistui edustajia muun muassa evankelisluterilaisesta seurakunnasta, alueen TE -keskuksesta, Jyväskylän kaupungin maahanmuuttajapalveluista, sosiaali- ja terveystoimesta, Kansaneläkelaitoksesta, poliisista, ammattiyhdistysliikkeestä, työsuojelupiiristä ja romanien auttamiseksi toimivasta projektista.

Tilaisuudessa kartoitettiin alueella jo toimivia työryhmiä ja pohdittiin niiden sopivuutta neuvonnan järjestämisen vastuuryhmiksi. Viranomaisista koostuvien työryhmien osalta todettiin, että etnisten vähemmistöjen ottaminen mukaan työhön olisi ongelmallista viranomaistyöhön liittyvän salassapitovelvoitteen takia. Neuvonnan alueellista koordinoitua TE-kes-

kuksen toimesta puolestaan kannatettiin, mutta sitä kohtaan esitettiin myös kritiikkiä keskenään päällekkäisten aluetason toimintojen pelossa. Kunnan tarjoamien palvelujen osalta todettiin, että maahanmuuttaja-asiakkaiden tulkkauspalveluja on heikennetty, mikä on vaikeuttanut viranomaisissa asioimista. Kuntien henkilöstön valmiuksien kehittämistä syrjinnän tunnistamisessa ja siihen puuttumisessa kannatettiin läpäisevästi vähitellen kaikkien henkilöstöryhmien osalta.

Imatralla pidetyssä tilaisuudessa keskusteltiin Imatran kaupungin yhdenvertaisuussuunnittelun tilanteesta ja todettiin, että yhteistyön tiivistämiselle etnisten vähemmistöjen edustajien ja kaupungin henkilöstön kesken olisi tarvetta. Lappeenrannan kotouttamistoimen edustaja toi keskusteluun terveisiä Lappeenrannan, Kotkan ja Kouvolan verkostomaisesta yhteistyöstä sekä maahanmuuttajien työllistymismahdollisuuksien parantamiseen tähtäävästä hankkeesta (Monimuotoinen Kaakkois-Suomi – MOKS 2006 – 2007). Alueella asuu väestöpohjaan nähden melko suuri ja kasvava venäläistaustainen maahanmuuttajavähemmistö, jonka työllisyystilanteeseen on myös tarpeen kiinnittää huomiota. Näin tilaisuuden vähäisestä osallistujajoukosta huolimatta saavutettiin vuoropuhelu paikallis- ja aluetason toimijoiden välille. Toimijat jäivät pohtimaan yhteistyön muotoja jatkossa.

5.2.2 Syrjinnän tunnistamattomuus

Koulutus- ja keskustelutilaisuuksissa luotiin perustaa etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittämiseksi paikkakunta- ja aluekohtaisesti. Yhdenvertaisuuden ja syrjimättömän kohtelun merkitys on vasta hiljalleen nousemassa tärkeäksi arvoksi monien toimijoiden keskuudessa. Kuvaavaa on se, että ”syrjintä” –sanaa ei erään tilaisuuden otsikossa haluttu järjestäjien toivomuksesta käyttää.

Yhdenvertaisuuden edistämiseksi on tarpeen tunnistaa ja tunnustaa jännitteet etnisten ryhmien välillä. Ongelmiin, joihin etniset vähemmistöt muita useammin törmäävät esimerkiksi työn- tai asunnonhaussa, tulee määrätietoisesti kiinnittää huomiota. Vasta sitten voidaan alkaa pohtia vaihtoehtoja, miten tilanteeseen voidaan vaikuttaa ja etnisten vähemmistöjen asemaa yhteiskunnassa parantaa. Syrjinnän olemassaolon kieltäminen vain estää vaikuttavien keinojen löytämistä. Neuvonnan kehittämisen pitää perustua luotettavaan tietoon syrjinnästä ja sen esiintymisestä. Se, miten etnisen syrjinnän vastaista neuvontaa on kehitetty, vaihtelee paikkakunta- ja aluekohtaisesti hyvin paljon, syrjinnässä ilmiönä sitä vastoin on paljon yhtäläisyyksiä: esimerkiksi romanien kohdalla asumiseen ja työl-

listymiseen liittyvät ongelmat nousevat selvästi muita asioita useammin esille. Yleistä on myös se, että syrjintää kokenut ei tunne oikeuksiaan, jolloin syrjinnän tunnistaminen jää muiden vastuulle. Tietoisuus syrjinnän kiellosta ja yhdenvertaisuuden vaatimuksesta kuitenkin lisääntyy ja vaatimuksia syrjinnän kiellon rikkomistilanteissa osataan esittää. Tämä näkyy esimerkiksi vähemmistövaltuutetun toimiston yhteydenotoissa, joissa syrjintätapausten määrä kasvaa tasaisesti.

5.2.3 Verkostoitumisen tarve

Kaikissa projektitilaisuuksissa tuli korostuneesti esille yhteistyön ja verkostomaisen toiminnan tarve eri toimijoiden kesken. Monilla paikkakunnilla toimii monikulttuurisuusasioitten neuvottelukuntia tai väljempitä verkostoja, kuten Rasmus-verkosto, joka on rasismien vastaisten toimijoiden epävirallinen verkosto. Siinä on mukana toimijoita muun muassa kunnista, seurakunnista, järjestöistä ja yliopistoista ja se järjestää rasismien vastaisia tapahtumia ja välittää niistä tietoa. Paikkakuntakohtaisten verkostojen (Kajaani, Kouvola, Tampere ja Turku) lisäksi on olemassa alueellisia Rasmus-verkostoja ja toimintaa koordinoi Ihmisoikeusliitto.

Kotouttamistoimien puitteissa on myös paljon verkostomaisia toimintatapoja. Esimerkiksi Kaakkois-Suomessa toimii seudullisia maahanmuuttajatyön verkostoja: MoniKlubi Kotkassa, Mytty Kouvolassa ja Koto Lappeenrannassa. Nämä verkostot ovat lisäksi verkostoituneet keskenään, joten Kaakkois-Suomen alueella toimii kotoutumiseen liittyvissä asioissa laajapohjainen oppilaitosten, projektien, kaupunkien, seurakuntien sekä muun muassa työvoimatoimistojen ja maistraattien toimintaverkosto (liite 4). Kaakkois-Suomen maahanmuuttoasioiden verkostossa on lisäksi mukana toimijoita Imatralta ja alueen TE-keskuksesta. Maahanmuuttoasioitten verkoston toiminnan tavoitteina on tuoda esiin maahanmuuttajatyön eri muodot alueella, vaihtaa tietoja ja kokemuksia, kehittää koulutusta sekä välittää tietoa meneillään olevista projekteista. Verkosto järjestää myös seminaareja kahdesti vuodessa ja niiden yhtenä tavoitteena on pohtia rasismien torjuntaa.

Neuvonnan järjestämisen kannalta edellä kuvatun kaltaiset verkostot ovat avainasemassa tuomassa esiin neuvonnan järjestämisen tarpeita. Verkostoissa mukana olevat viranomaiset saavat tietoa alueen maahanmuuttajien tilanteesta ja heille tarjottavista palveluista. Verkostot tuovat yhteen ihmisiä, jotka osana työtään antavat erilaista neuvontaa maahanmuuttajille. Verkostot eivät kuitenkaan yleensä tarjoa neuvontaa, mutta neuvonnan

tuki- tai taustaryhminä niillä on tärkeä tehtävä. Neuvonnan tarjonnassa voidaan myös käyttää verkostoa, jolloin ryhmä ihmisiä on kontaktihenkilöinä, joihin rasismien tai syrjinnän kohteeksi joutunut voi ottaa yhteyttä. Neuvottelukuntien ja verkostojen tulisikin pohtia rooliaan neuvonnan järjestämisessä. Joskus tiedon välittäminen syrjinnästä ja etnisten suhteiden tilasta voi olla riittävä, mutta verkostot voivat ottaa myös vastuun neuvonnan järjestämisestä paikkakunta- tai seutukohtaisesti.

Nyt toimivista verkostoista valtaosa näyttää toimivan maahan- ja paluumuuttajien kotouttamisen piirissä, jolloin kysymykseksi nousee muiden etnisten vähemmistöjen asema neuvonnan kohderyhminä. Pällekäisyyksien välttämiseksi on mielekästä tarjota neuvontaa laajasti eri etnisille vähemmistöille ja huomioida ryhmien ongelmien erot palvelun toteutuksessa.

6. Miten neuvonta tulisi järjestää

Projektitilaisuudet vahvistivat vuoden 2005 selvityksessä (Etnisen syrjinnän vastainen neuvonta) tehtyä päätelmää siitä, että neuvonnan järjestelyt ovat satunnaisia ja monin paikoin neuvonta on järjestämättä. Samalla ilmeni, että tarve neuvonnan järjestämiselle on olemassa ja monissa kunnissa tämä tarve on havaittu. Samoin halukkuutta neuvonnan järjestämiselle on. Yhdenvertaisuussuunnittelu on valtaosalla kunnista kesken tai kokonaan tekemättä⁹, joten kokemuksia neuvonnan järjestämisestä yhdenvertaisuussuunnittelun osana ei vielä ole. Silti neuvonnan järjestämiseen yhdenvertaisuussuunnittelun osana suhtauduttiin myönteisesti niin projektitilaisuuksissa käytyjen keskustelujen kuin kuntien lausuntojenkin perusteella.

6.1 Verkosto keskitetyn neuvonnan tukena

Neuvonnan järjestämisessä nousi keskeisesti huomioitavaksi seikaksi toimijoiden yhteistyö ja verkostoituminen. Vastuu neuvonnan järjestämisestä tulee keskittää, mutta neuvonnan toteutus edellyttää monien ammattiryhmien osaamista ja yhteistyötä. Projektissa tuli esille erilaisia näkemyksiä siitä, kenelle tai mille yksikölle vastuu neuvonnan järjestämisestä voisi kuulua. Kunnassa asuvien etnisten vähemmistöjen määrä ja osuus väestöstä vaikuttavat neuvontapalveluiden järjestämisen tarpeeseen ja neuvonnalle asetaviin vaatimuksiin.

6.2 Neuvontavalmiuksien kehittäminen läpäisevästi

Kunnassa asuva maahanmuuttaja, romani tai saamelainen voi olla päivähoidon, terveydenhuollon, koulutuksen tai sosiaalitoimen asiakas. Yhdenvertaisen kohtelun turvaaminen peruspalveluissa on tärkeää. Toisaalta asiakas voi olla kokenut syrjintää yksityisillä asuntomarkkinoilla, ravintolassa tai kaupassa. Tällöin häntä tulisi pystyä ohjaamaan syrjinnän vastaisen neuvonnan piiriin tai osata kertoa hänelle syrjityn oikeusturvasta ja oikeuskeinoista. Henkilöstön perehdyttäminen syrjintään, syrjinnän tunnistamiseen ja syrjityn oikeusturvaan on tärkeää kaikissa henkilöstöryhmissä. Mitä lähempänä asiakasta henkilö työskentelee, sitä todennäköisempää on, että hän kohtaa työssään syrjintää kokeneita.

⁹Työministeriön kotouttamislain toimeenpanon seurantakyselyyn vuodelta 2005 (Miten kunnat kotouttavat?) vastanneista 227 kunnasta suunnitelma oli laadittu 51 kunnassa ja vireillä ohjelman laatiminen on peräti 48 kunnassa.

6.3 Päälekkäisyyksien välttäminen

Etnisten vähemmistöjen määrän ja syrjinnän vastaisten toimintojen kartoittaminen paikkakunta- tai seutukohtaisesti on tärkeää siksi, että päälekkäisistä toiminnoista voitaisiin rakentaa toisiaan tukevien toimintojen verkosto. Jo toimivien työryhmien ja verkostojen toimintatavat tulee kartoittaa ja hyödyntää neuvonnan järjestämisessä. Neuvonnan rakentaminen olemassa olevien toimintojen varaan lienee useimmissa tapauksissa mahdollista. Neuvonnan tehtävän tiedostaminen ja julkituominen sekä neuvonnan toimijoiden perehdyttäminen syrjinnän vastaiseen työhön on erinomainen aloitus neuvonnan järjestämisessä.

6.4 Syrjintää koskevan tiedon merkitys

Neuvontapalvelun rakentamisessa tarvitaan monipuolista tietoa alueen etnisistä vähemmistöistä, heidän kokemastaan syrjinnästä ja syrjintätapausten käsittelystä. Tiedon kerääminen neuvonnan järjestämisen taustaksi on tärkeää toiminnan suunnittelun ja suuntaamisen kannalta. Silloin, kun paikkakunnan etniset vähemmistöt koostuvat esimerkiksi ainoastaan romaneista, voidaan keskittyä luomaan yhteyksiä romanien edustajien kanssa ja hankkimaan tietoa heidän neuvonnan tarpeistaan. Tiedon keräämisen tulee olla jatkuvaa ja syrjintätilannetta tulee seurata säännöllisesti, esimerkiksi yhdenvertaisuussuunnittelun arvioinnin yhteydessä. Tiedon säännöllisellä keräämisellä on merkitystä myös neuvonnan jatkokehittämisen kannalta.

6.5 Sähköiset neuvonnan muodot

Maahanmuuttajatiedotuksessa on menestyksellisesti otettu käyttöön sähköiset tiedottamisen keinot. Tästä esimerkkinä on Helsingistä Turkuun, Tampereelle, Kuopioon, Kajaaniin ja Rovaniemelle laajentunut Infopankki, joka palvelee lukuisilla kielillä ja sisältää myös syrjintää koskevaa tietoa. Monikulttuurisuus- ja maahanmuuttotyötä tekevien tiedonvaihtokanavana puolestaan palvelee pääkaupunkiseudulla selma-net.fi. Sosiaalityön ammattilaisille on suunnattu Stakesin ylläpitämän Sosiaaliportin konsultointipalvelu, jossa eri alojen konsulttiryhmillä voi kysyä neuvoa ja tukea työhönsä. Konsulttiryhmä keskustelee esitetystä kysymyksestä ja antaa vastauksensa noin viikon kuluessa. Konsultoinnissa syntyneet kysymysvastaus – parit toimitetaan ja julkaistaan luvalla Sosiaaliportissa. Tällöin ne hyödyttävät laajaa ammattilaisten joukkoa. Eräs Sosiaaliportin konsulttiryhmä vastaa romaniväestöön ja – romanikulttuuriin liittyviin kysymyksiin.

Sähköisen neuvonnan mahdollisuuksia tulee hyödyntää niin syrjintää kokeneille suunnatuissa neuvontapalveluissa kuin neuvontaa tarjoavien tahojen keskinäisessä konsultoinnissa. Sähköinen neuvonta voidaan toteuttaa myös nimettömänä ilman riskiä siitä, että syrjintätapauksen esille tuomisesta koituisi asiakkaalle vaikeuksia. Maksuttomien internet-yhteyksien lisääntyessä esimerkiksi kirjastoissa ja kuntien palvelupisteissä sähköinen neuvonta on myös melko helposti saavutettavissa. Jos asiakkaan kysymykseen on vastaamassa useiden alojen ammattilaisia (esimerkiksi poliisi, sosiaalityöntekijä, oikeusavustaja ja maahanmuuttotyöntekijä), voidaan varmistaa neuvonnan hyvää laatua.

6.6 Vähemmistöjen yhdenvertaisuus

Etninen syrjintä koskettaa maassa asuvien tai vierailevien ulkomaalaisten lisäksi heitä, joiden vanhemmat tai isovanhemmat ovat maahanmuuttajia sekä maamme ns. vanhojen etnisten vähemmistöjen edustajia, kuten saamelaiset, romanit ja tataarit. Neuvonnan kohderyhmä on siten selvästi laajempi kuin kotouttamistoimien kohderyhmä. Maahan- ja paluumuuttajien kotouttamisessa on kuitenkin luotu hyviä neuvonnan ja verkostomaisen työn käytäntöjä, joita on syytä hyödyntää syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittämisessä. Kotouttamisen yhteydessä tapahtuvaa neuvontaa voidaan myös laajentaa koskemaan muita kohderyhmiä syrjintää kokeneiden neuvonnan osalta. Joka tapauksessa tärkeää on huomioida eri etnisten ryhmien yhdenvertaisuus neuvontaan pääsyssä, neuvonnan sisällöissä ja toteutuksessa. Yhdenvertaisuus toiminnan suunnittelussa, resurssien käytössä ja ohjeistuksessa on myös viranomaisten lakisääteisenä velvollisuutena niin hallintolainsäädännön kuin yhdenvertaisuuslainkin mukaan. Yhdenvertaisuuden periaatteesta tulee huolehtia syrjinnän vastaista neuvontaa kehitettäessä.

6.7 Viranomaisten salassapito, tulkkipalvelujen puute ja ammattitaito

Viranomaisten salassapitosäännökset esitettiin eräissä tilaisuudessa tekijänä, joka olennaisesti vaikeuttaa viranomaisten, kansalaisjärjestöjen ja muiden kolmannen sektorin toimijoiden yhteistyötä. Viranomaisista koostuvien alueellisten työryhmien työskentelyn avaaminen vähemmistöjä edustaville järjestöille ja projektien edustajille koettiin mahdottomana. Edes yhdenvertaisuussuunnittelutyöryhmiin ei ollut läheskään aina nimetty etnisten vähemmistöjen edustajia, sen sijaan heitä kyllä aiottiin kuulla, kunhan suunnitelma on tehty. Keinoja vähemmistöjen aidon osallisuuden saavuttamiseksi tulee pohtia. Sen saavuttaminen on eräs keskeinen etappi toimivan neuvontajärjestelmän rakentamisessa.

Tulkkipalvelujen saatavuus koettiin monin paikoin riittämättömäksi ja kieleen liittyvät ongelmat vaikeuttavat myös syrjinnän tunnistamista ja siihen puuttumista. Lisäksi kuntien henkilöstön puutteelliset valmiudet tunnistaa syrjintää ja neuvoa asiakasta syrjintätilanteessa nähtiin merkittävänä haasteena neuvonnan kehittämisessä.

7. Neuvonnan järjestäminen kunnan yhden vertaisuussuunnittelun osana

Projektin toisessa, ns. levittämisvaiheessa, käydyt keskustelut eri tilaisuuksissa vahvistivat vuoden 2005 selvityksessä esitettyä näkemystä siitä, että etnisen syrjinnän vastaista neuvontaa tulee kehittää osana kunnan toimintaa tai useiden kuntien yhteistyönä. Tiivistä yhteistyötä muiden viranomaisten ja kolmannen sektorin toimijoiden kanssa tarvitaan. Kunnalla on lakisääteinen, yhdenvertaisuuslakiin perustuva yhdenvertaisuussuunnitteluelvoite, joka velvoittaa edistämään yhdenvertaisuutta suunnittelussa, tiedottamisessa ja voimavarojen suuntaamisessa. Yhdenvertaisuuslain säätämisen yhteydessä tavoitteeksi ja suositukseksi asetettiin, että suunnitelmien tulisi olla valmiina vuoden 2005 loppuun mennessä.

Yhdenvertaisuussuunnittelun tekemättä jättämistä ei ole sanktioitu siihen tapaan kuin tasa-arvosuunnittelun osalta on tilanne. Yhdenvertaisuussuunnittelun valvontaa ei erityisesti ole säädetty minkään viranomaisen tehtäväksi. Yleiset laillisuusvalvojat (eduskunnan oikeusasiamies, oikeuskansleri) valvovat viranomaisten toimintaa ja lakisääteisten veloitteiden täyttämistä, joihin myös yhdenvertaisuussuunnitelmien laatiminen kuuluu. Vähemmistövaltuutettu voi myös osaltaan valvoa yhdenvertaisuussuunnittelun tilannetta kunnassa ja pyytää selvitystä sen sisällöistä sekä tukea viranomaisten yhdenvertaisuussuunnittelua.

Työministeriö seuraa kotouttamislain toimeenpanoa ja siinä yhteydessä kerää myös tietoa kuntien yhdenvertaisuussuunnittelusta. Työministeriö on myös antanut yleiset suosituksensa yhdenvertaisuussuunnittelun sisällöiksi. Näissä ohjeissa on kiinnitetty huomiota myös neuvonnan suunnittelemiseen ja niihin järjestelyihin, joilla turvataan eri asiakasryhmien tosiasiallinen pääseminen palveluiden piiriin. Lisäksi huomiota on kiinnitetty siihen, että suunnitelman laatimisen yhteydessä voidaan miettiä toimintaa mahdollisissa konfliktitilanteissa ja mainitaan joillekin paikkakunnille perustetut moniammatilliset ryhmät, jotka tarpeen tullen voivat puuttua ristiriitoihin nopeastikin. Syrjintään puuttumisen osalta suosituksissa on myös mainittu, että suunnitelmissa on tarpeen määritellä viranomaisen reagointiin liittyviä konkreettisia menettelyjä ja yhteistyömuotoja. Neuvontapalveluista näissä suosituksissa puhutaan kuitenkin positiivisina erityistoimina. On hyvä selvittää, voidaanko neuvontaa jatkossa käsitellä vahvemmin syrjintään puuttumisen keinona ja tarkentaa suositusta tältä osin.

Yhdenvertaisuussuunnittelu on kuitenkin myös viranomaisen toiminnan,

suunnittelun ja palvelujen kehittämisen väline. Useissa kunnissa asukkaiden etnisen monimuotoisuuden lisääntyminen on viimeisten kymmenen vuoden aikana ollut voimakasta eivätkä ns. kotimaisten vähemmistöjenkään tilanne ole ongelmaton. Monimuotoisuuden käytännöllinen huomiointi palvelujen tarjonnassa sekä valmiuksien luominen myös mahdollisten etnisten konfliktien käsittelyyn esimerkiksi sovittelun tai neuvonnan keinoin lisää yhdenvertaisuutta ja vahvistaa etnisiä suhteita. Neuvonnan kehittäminen edellyttää syrjinnän tunnistamiseen, kiellettyyn syrjintään ja eri vähemmistökulttuureihin perehtymistä ja tämä voimauttaa niin kunnan henkilöstöä kuin suhteita paikallisiin etnisiin vähemmistöihinkin.

7.1 Suunnittelun tilanne ja seurannan järjestäminen

Yhdenvertaisuussuunnittelun käynnistyminen on ollut tavoiteltua hitaampaa.¹⁰ Neuvonnan kehittämisen osalta on tarpeen pohtia kuntien yhdenvertaisuussuunnittelun tilannetta. Projektitilaisuuksissa kävi ilmi, että suunnittelu on tekemättä tai vasta vireillä monissa kunnissa. Suunnitelmia valmistellaan myös kuntien yhteistyönä, kuten esimerkiksi Jyväseudulla (Jyväskylä, Jyväskylän maalaiskunta, Laukaa ja Muurame).

Mikä sitten motivoisi kuntia paneutumaan yhdenvertaisuussuunnitteluun nykyistä enemmän? Etniseen syrjintään ja yhdenvertaisuuden edistämiseen on kiinnitetty kyllä huomiota sitten, kun konflikteja etnisten ryhmien välillä on esiintynyt. Näin on tapahtunut esimerkiksi Kajaanissa ja Lahdessa. Suunnittelun ajatuksena olisi kuitenkin ehkäistä ennalta etnistä syrjintää ja edistää yhdenvertaisuutta ja siinä yhteydessä pohtia myös, miten syrjintätilanteisiin reagoidaan ja miten niitä käsitellään.

Manner-Suomen 415 kunnasta lähes 250 on sellaisia, joissa ulkomaalaisia asuu vähemmän kuin 50. Kuntia, joissa asuu yli 500 ulkomaalaista, on puolestaan 19. Työministeriön kotouttamislain toimeenpanon seurantakyselyyn vastanneista 250 kunnasta 183 ilmoitti, että ne ovat laatineet kotouttamisohjelman. Kysymykseen siitä, oliko kotouttamisohjelmaan sisällytetty etnisen tasa-arvon ja hyvien etnisten suhteiden edistäminen, vastasi 192 kuntaa, joista 91 ilmoitti, että etnisen yhdenvertaisuuden edistämistä ja syrjinnän ehkäisyä ei ollut sisällytetty kotouttamisohjelmaan. Tiedusteltaessa puolestaan yhdenvertaisuussuunnittelun tilannetta, kysymykseen vastasi 227 kuntaa. Vastausten mukaan suunnitelma on laadittu 51 kunnassa: 25 kunnassa on erillinen ohjelma ja 26 kunnassa se on osa kotouttamisohjelmaa. 48 kuntaa ilmoitti yhdenvertaisuussuunnitelman olevan tekeillä.

¹⁰Lähde: Miten kunnat kotouttavat? Kotouttamislain toimeenpanon seurantakyselyn tuloksia vuodelta 2005 (Työministeriö, lokakuu 2006)

Työministeriön seurantakyselyn kattavuutta parantaa se, että yli 93 % Suomessa asuvista ulkomaalaisista asuu niissä kunnissa, jotka vastasivat kyselyyn. Kävi myös ilmi, että yli 90 % Manner-Suomen kunnissa vakinaisesti asuvista ulkomaalaisista asuu kunnissa, joissa kotouttamisohjelma on laadittu.

Kotouttamislain mukainen etnisten suhteitten edistäminen ja syrjinnän ehkäisy tulee nykyistä vahvemmin sisällyttää myös kotouttamisohjelmien osaksi. Kotouttamissuunnitelmiin on kuitenkin oikeutettuja vain osa Suomessa asuvista etnisistä vähemmistöistä. Maassa pidempään kuin kotoutumisajan asuneiden lisäksi kotimaiset vähemmistöt, kuten romanit ja saamelaiset, jäävät näiden toimien ulottumattomiin. Tämän vuoksi etnisen syrjinnän vastaista neuvontaa tuleekin kehittää nimenomaan yhdenvertaisuussuunnittelun osana. Edellä kuvatuista seurantakyselyn tuloksista havaitaan, että eräät (TM:n kotoutumisen seurantakyselyn mukaan 26) kotouttamisohjelmia laativat kunnat olivat laatineet yhdenvertaisuussuunnitelmansa kotouttamisohjelman yhteydessä. Tällöin neuvonnan kehittämisessä saadaan hyödynnettyksi niitä neuvonnan kokemuksia ja käytäntöjä sekä merkittäviä toimijaverkostoja, joita kunnilla on kotouttamistoimien yhteydessä luotu.

Työministeriö ja TE-keskukset seuraavat kotouttamisohjelmien laatimista ja kotouttamiseen liittyvien palvelujen toteutusta kunnissa vuosittaisen kyselyn avulla. Yhdenvertaisuussuunnittelua ja suunnitelmien sisältöjä ei tällä hetkellä seurata yhtä johdonmukaisesti. Tiedon kerääminen etnisestä syrjinnästä ja kuntien toimista etnisiin suhteisiin vaikuttamiseksi tulisi järjestää. Työministeriön kuntien kotouttamistoimia koskeneessa kyselyssä vuodelta 2005 kävi ilmi, että joissain kunnissa sosiaalivirasto, opetusvirasto ja terveysvirasto jo raportoivat yhdenvertaisuudesta toimintakerptomuksissaan. Kesällä 2006 vähemmistövaltuutetun kunnilta pyytämistä lausunnoista voi myös saada tukea ajatukselle, että kotouttamistoimiin kohdistuvaa seurantaan vastaava järjestelmä luotaisiin myös yhdenvertaisuuslain toimeenpanosta ainakin kuntien yhdenvertaisuussuunnittelun osalta. Seuranta voitaisiin toteuttaa TE-keskusten tai lääninhallituksen vuosittain alueensa kunnille suuntaamana kyselynä, josta koottaisiin aluekohtaiset raportit. TE-keskuksiin ollaan perustamassa maahanmuuttoasiointien toimikuntia ja seuranta voisi olla eräs toimikunnan tehtävä. Seuranta vahvistaisi kiellettyyn syrjintään ja yhdenvertaisuuden edistämiseen vaikuttavien toimien suuntaamista ja suunnittelua.¹¹

¹¹ Hallituksen maahanmuuttopolitiisessa ohjelmassa (19.10.2006) on myös kiinnitetty huomiota eri väestöryhmien välisten suhteitten kehittymisen seurantaan kotoutumisen seurannan yhteydessä (politiikkalinjaus 13) sekä tähän tarvittavien mittareitten ja tiedonkeruumallien luomiseen.

7.2 Neuvonnan järjestäminen

Projektin yhteydessä pidetyissä tilaisuuksissa käytyjen keskustelujen ja kunnilta saatujen lausuntojen perusteella on syytä esittää tarkentavia seikkoja neuvonnasta vuoden 2005 selvityksen yhteydessä esitettyyn malliin.

Etnisiä vähemmistöjä edustavien ihmisten sijoittuminen kuntiin on epätaisaista. Eniten tietoa on kunnissa asuvien ulkomaalaisten määrästä. Työministeriön seurantakyselyn (Miten kunnat kotouttavat?) mukaan Suomessa on 250 kuntaa, joissa asuu vain alle 50 ulkomaalaista. Toisaalta kuntia, joissa asuu yli 500 ulkomaalaista, on vain 19. Valtaosa Suomessa asuvista ulkomaalaisista asuu Etelä- ja Länsi-Suomen alueella, erityisesti pääkaupunkiseudulla.

Suomessa asuvat ulkomaan kansalaiset ovat kuitenkin vain yksi etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kohderyhmä. Tiedon kerääminen etnisestä taustasta on kiellettyä, joten useiden paikkakuntien vähemmistöistä on olemassa vain arvioita. Suomen kansalaisuuden saaneet ulkomaalaista alkuperää olevat ihmiset, romanit, saamelaiset ja pienemmät kotimaiset vähemmistöt kokevat myös etnistä syrjintää. Suomen saamelaisista noin puolet asuu kotiseutualueen (Inari, Enontekiö, Utsjoki, Sodankylä) ulkopuolella. Saamelaiskäräjien edustajan antaman arvion mukaan Oulussa asuu noin 800 saamelaista ja Rovaniemellä heitä eläisi noin 400. Myös pääkaupunkiseudulla asuu saamelaisia. Suomen noin 10 000 romanista puolestaan suurin osa asuu Länsi- ja Etelä-Suomessa. Tämän vuoksi paikalliset neuvonnan tarpeet vaihtelevat voimakkaasti. Alueen etnisiä vähemmistöjä koskevien epätarkkojen tietojen ei tulisi jarruttaa heille tarjottavan neuvonnan suunnittelua. Etnisten vähemmistöjen ja heidän neuvonnan tarpeittensa kartoittamisesta onkin hyvä käynnistää neuvonnan kehittäminen alueella.

7.2.1 Pienet kunnat, pienet vähemmistöt

Siellä, missä etnisten vähemmistöjen edustajien määrät ovat pieniä (esimerkiksi alle 50 henkilöä), neuvonnan järjestämistä *yhteistyössä* lähialueen *kuntien* kanssa tulee selvittää. Useiden kuntien yhteistyönä toteutettu *valmiusryhmä*-tyyppinen rasismiin ja syrjintään puuttuminen voi näissä tilanteissa olla toimiva tapa käynnistää neuvonta. Moniammatillisen valmiusryhmän jäsenenä voisi olla esimerkiksi maahanmuuttotyöntekijä, sosiaalityöntekijä, poliisi, vähemmistön edustaja (kiertävä jäsenyys) ja sovittelija. Neuvonnan kehittäminen voisi alkaa valmiusryhmän jäsenten perehdyttämisestä syrjintään, siihen liittyvään lainsäädäntöön, syrjityn oikeusturvaan ja alueella asuvien vähemmistöjen kulttuureihin. Viimeksi

mainitussa perehdytyksessä syntyisi myös kontaktiverkoston paikallisten vähemmistöjen edustajiin silloin, kun niitä ei entuudestaan ole. Neuvonnan järjestelyissä tulisi huomioida ne hyvän neuvonnan kulmakivet, joita vuoden 2005 selvityksessä on eritelty.

7.2.2 Suurten vähemmistöjen paikkakunnat

Kunnissa, joissa etnisten vähemmistöjen lukumäärä on useita satoja (esimerkiksi yli 200¹²), vähemmistöille suunnattua neuvontaa varten tulisi olla *erillinen palvelu*. Tällaisilla paikkakunnilla neuvontaa usein onkin järjestetty; syrjinnän vastainen neuvonta vaan ei ole järjestelmällinen osa niissä tehtävää neuvontatyötä. Monikulttuuristen kohtaamispaikkojen ja nuorisotiedotuksen toimintapisteitten toimintaa tulisi suunnata syrjinnän vastaisen neuvonnan suuntaan.¹³ Suurissa kaupungeissa, kuten Helsingissä ja Espoossa maahanmuuttajille suunnattua neuvontaa annetaan jo nykyisellään erillisissä palvelupisteissä. Neuvontapalvelujen tehtäviin tulisi lisätä uutena painopistealueena etnisen syrjinnän vastainen neuvonta. Tällöin henkilöstön perehdyttäminen syrjinnän tunnistamiseen ja siihen puuttamiseen sekä niitä koskevan osaamisen päivittäminen korostuvat.

7.2.3 Neuvonnan koordinointi

Vastuu neuvonnan järjestelyistä *tulee* kaikissa tapauksissa *keskittää* tietylle henkilölle tai yksikölle. Neuvontaa koordinoivaksi ja sen toteutuksesta vastaavaksi henkilöksi esitettiin kuntien antamissa lausunnoissa yleisimmin potilas- ja sosiaaliasiamiestä. Myös poliisi ja maahanmuuttotyön koordinaattori saivat kannatusta syrjinnän vastaisesta neuvonnasta vastaaviksi, mutta maahanmuuttotyöntekijän nimeämistä kohtaan esitettiin myös voimakasta kritiikkiä sen vuoksi, että epäiltiin neuvonnan painottuvan liikaa maahanmuuttajiin kohdistuvaan syrjintään. Myös erillisen yhdenvertaisuusasioiden koordinaattorin tehtävän perustamista on kuntien lausuntojen perusteella syytä pohtia. Tehtävä voisi olla yhdistettynä muuhun virkatehtävään. Suurissa kaupungeissa yhdyshenkilöitä voisi olla useita eri hallinnonaloilla.

Vastuuhenkilön nimeämisen ohella neuvonnan järjestämisessä keskeiseksi nousee toimijoiden *verkoston* esiin nostaminen. Verkostomaisen toiminnan merkitystä on korostettu niin kuntien lausunnoissa kuin projektin puitteissa käydyissä keskusteluissakin. Paikka- tai seutukunnalla vaikuttavien viranomaisten ja kansalaisjärjestöjen sekä yksittäisten toimijoiden

¹² Manner-Suomessa on 26 kuntaa, joissa asuvien ulkomaalaisten määrä on yli 200 (Työministeriön kotouttamista koskeva seurantakysely 2005).

¹³ Esimerkiksi Moninet Rovaniemellä, UniPoint Tampereella ja Reimari Vaasassa.

tulee muodostaa tuki- ja toimintaverkosto neuvonnan toteuttajille. Verkostomaisesta toiminnasta on edellä esitelty esimerkkejä lähinnä maahanmuuttajien kotouttamiseen liittyen. Näitä kokemuksia tulee hyödyntää myös muiden etnisten vähemmistöjen kohdalla.

7.2.4 Neuvonnan koordinointi aluetasolla

Useiden TE-keskusten yhteyteen ollaan valmistelemassa maahanmuuttoasiain toimikuntien perustamista. Toimikuntien yhtenä tehtävänä on kotouttamiseen liittyen edistää etnistä yhdenvertaisuutta ja hyviä etnisiä suhteita ja niiden jäsenenä on TE-keskusten edustajien lisäksi muun muassa lääninhallitusten, kuntien, työvoimatoimistojen, ja kansalaisjärjestöjen edustajia. Perustettavien toimikuntien roolia yhdenvertaisuussuunnittelun (ja sen yhteydessä neuvonnan järjestelyjen) valvonnassa tulee selvittää. Samassa yhteydessä toimikuntien tulisi kerätä säännöllisesti tietoa etnisten suhteitten tilasta ja syrjintätapauksista ja niiden käsittelystä alueella esimerkiksi vuosittaisen kunnille suunnattavan kyselyn keinoin. Tiedon kerääminen tulee järjestää siten, että tietoa kerätään kaikkien etnisten vähemmistöjen osalta. Kyselyn tulokset tulee koota raportiksi, jotta niitä voidaan hyödyntää tehokkaasti eri toimijoiden keskuudessa. Koska työsyryntä on eräs keskeinen syrjinnän esiintymisen muoto, toimikunnissa tulisi olla myös työsuojelupiirien edustus. Näitä tehtäviä perustettavilla toimikunnilla ei maahanmuuttoasiain toimikunnasta annetun työministeriön asetuksen (315/2006) mukaan ole, joten tehtävän asettaminen edellyttäisi asetuksen muuttamista. Maahanmuuttoasiain toimikuntien asettamisen vapaaehtoisuus on myös ongelma neuvonnan koordinoititehtävän hoitamisen kannalta.

7.2.5 Vähemmistövaltuutetun tuki neuvonnan alueelliselle toteutukselle

Vähemmistövaltuutetun toimiston antama neuvonta etnisen syrjinnän uhreille on tärkeäksi koettu valtakunnallisesti palveleva neuvonnan muoto. Vähemmistövaltuutetun toimiston tukea tarvitaan myös paikallisen neuvonnan kehittämisessä. Tämä onnistuu parhaiten koulutuksen ja kuntien yhdenvertaisuussuunnittelun tukemisena. Paikallisia koulutustarpeita esiintyy syrjinnän tunnistamisessa, syrjintään ja yhdenvertaisuuteen liittyvässä lainsäädännössä, auttamisjärjestelmissä, yhdenvertaisuussuunnittelussa ja monimuotoisuuden johtamisessa.

Tiedon kerääminen säännöllisesti eri alueilta edellä kuvatun neuvonnan verkoston avulla auttaa vähemmistövaltuutetun toiminnan suuntaamista. Yhdenvertaisuussuunnittelun seurannan ja etnistä syrjintää koskevan

tiedon koordinointi TE-keskusten maahanmuuttoasiain toimikunnissa ja tiedon välittäminen vähemmistövaltuutetulle ja hänen tukenaan toimivalle vähemmistöasiain neuvottelukunnalle parantaisi vähemmistövaltuutetun mahdollisuuksia edistää hyviä etnisiä suhteita yhteiskunnassa. Lisäksi tulisi rakentaa säännölliset yhteydet vähemmistövaltuutetun ja kotouttamisesta vastaavien alueviranomaisten (TE-keskukset) sekä työsuojelupiirien kanssa vuosittaisten tapaamisten tai seminaarien muodossa. Lisäksi alueellisten, kuntiin suunnattujen yhdenvertaisuussuunnittelua ja syrjinnän tilannetta koskevien seurantakyselyjen tulosten tulisi olla vähemmistövaltuutetun käytössä.¹⁴

¹⁴ Etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan järjestämisestä esitetty malli kaaviokuvana liitteessä 6.

8. Yhteenveto

Eur-Equality-hankkeen Suomen kehitystehtävänä oli selvittää etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan muotoja ja rakentaa malli neuvonnan järjestämiseksi eri alueilla. Tämän selvityksen tuloksia levitettiin projektin toisessa, ns. levittämisvaiheessa, jolloin järjestettiin kahdeksan koulutus- ja keskustelutilaisuutta etnisestä syrjinnästä, sen tunnistamisesta ja syrjinnän uhrien neuvonnan järjestämisestä. Toisessa vaiheessa myös kerättiin lausuntoja ja vapaampia kommentteja esitetystä neuvonnan mallista. Eriytisesti haettiin tietoa neuvonnan järjestämisen tarpeista ja toteutuksista paikallistasolla.

Kahdeltakymmeneltäkolmelta kunnalta neuvonnan kehittämisestä saatujen lausuntojen ja eri toimijoiden kanssa käytyjen keskustelujen perusteella voidaan todeta, että neuvonnan kehittämisen malli sai voimakasta tukea. Kunnan yhdenvertaisuussuunnittelu koettiin hyväksi neuvonnan kehittämisen yhteydeksi. Neuvonnan keskittämistä erityisen koordinaattorin tai tietyn yksikön vastuulle kannatettiin laajasti. Epäselvyyttä ja eriäviä kantoja ilmeni siitä, mikä taho olisi tehtävään sopivin. Koordinaattorin puolueettomuutta kunnan palveluihin nähden korostettiin ja potilas- ja sosiaaliamiehiä esitettiin laajalti tehtävään parhaiten sopiviksi.

Niissä kunnissa, joissa asuu vain vähän etnisten vähemmistöjen edustajia, etniseen syrjintään ja siihen puuttumiseen perehtynyt valmiusryhmä olisi hankkeessa saatujen kokemusten mukaan hyvä tapa järjestää neuvontaa. Usein kyseessä on tällöin väestömäärältään melko pienet paikkakunnat ja yhteistyö laajemman seutukunnan kuntien kesken on suositeltavaa. Kunnissa, joissa asuu lukumääräisesti paljon etnisten vähemmistöjen edustajia, neuvontaa tulisi keskittää erilliseen palvelupisteeseen, esimerkiksi monikulttuurisen kohtaamispaikan yhteyteen. Mahdollisuudet neuvonnan tarjoamiseen sähköisessä muodossa (Internet), tulee myös selvittää.

Säännöllinen tiedon kerääminen etnisten suhteitten tilasta ja syrjinnästä etnisen alkuperän perusteella on keskeistä. Joissain toteutetuista neuvonnan malleista tämä on jo otettukin olennaiseksi osaksi neuvonnan kehittämistä. Neuvontaa tarjoavien henkilöiden perehdyttäminen syrjinnän tunnistamiseen, syrjinnän kieltävään lainsäädäntöön ja syrjityn oikeusturvaan on ensimmäisiä askeleita neuvonnan järjestämisessä. Perehdyttämistä tulee laajentaa asteittain eri henkilöstöryhmiin kunnassa. Yhdenvertaisuuskysymysten sisällyttämistä henkilöstö- ja johtamiskoulutuksiin tulee lisätä.

Vähemmistövaltuutetun toimiston tukea neuvonnan kehittämisessä eri alueiden tarpeisiin kaivataan. Vähemmistövaltuutetun ja paikallistason välistä koulutusta ja tietojenvaihtoa tulee lisätä. Toimikseen tämä edellyttää neuvonnan järjestämisen koordinoitua ja yhteistyötä myös aluetasolla. Nykyisellään tietoa kunnissa tapahtuvasta syrjintään puuttumisen keinoista ja yhdenvertaisuussuunnittelusta ei koota muuten kuin kotoutumisen seurannan osana ja tässä on nähtävissä selkeä puute syrjinnän ennaltaehkäisyyn ja siihen puuttumisen kannalta. Mahdollisuudet hyvien etnisten suhteiden edistämiseen vahvistuisivat, jos neuvontaa kehitettäisiin yhdenvertaisuussuunnittelun osana ja suunnittelun seurantaan ja etnisten suhteiden tilaa koskevaa tietoa kerättäisiin säännöllisesti eri alueilla.

Liite 1

Vähemmistövaltuutetun toimistossa on vuosien 2005 ja 2006 aikana kehitetty etnisen syrjinnän vastaista neuvontaa Euroopan komission rahoittamassa EurEquality- hankkeessa. Ensimmäisen vuoden Suomen kehitystehtävä keskittyi selvittämään neuvonnan muotoja ja tarjoajia sekä esittämään tiettyjä laadullisia kriteerejä hyvälle neuvonnalle. Selvityksen tuloksena myös esiteltiin malli etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittämiseksi paikallisella, alueellisella ja valtakunnallisella tasolla. Raportin alkuosassa esitellään vuonna 2005 tehdyn selvityksen johtopäätöksiä ja suosituksia. Toisen vuoden projektitehtävänä oli levittää ensimmäisen vuoden selvityksen tuloksia niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin sekä järjestää tässä tarkoituksessa pyöreän pöydän keskusteluja eri alueilla.

Viidellekymmenelle suurimmalle suomalaiselle kunnalle lähetettiin kesälä 2006 lausuntopyyntö neuvonnan kehittämiseksi esitetystä mallista (lausuntopyyntö liitteenä 1). Lausuntopyyntöön vastasi 23 kuntaa eli hieman alle puolet niistä kunnista, joille lausuntopyyntö oli esitetty. Lausunnoista saatiin tarpeellista taustatietoa projektin toisen vaiheen suunnittelua varten. Lausunnot sisälsivät runsaasti hyödyllistä tietoa, mikä tulee huomioida neuvonnan kehittämisessä. Kuntien lausunnoista esitetään yhteenveto raportissa.

Syys-marraskuussa vuonna 2006 järjestettiin keskustelu- ja koulutustilaisuuksia eri paikkakunnilla. Paikkakunnat, joilla tilaisuudet järjestettiin, valikoituivat mukaan enimmäkseen siksi, että ne ilmoittivat tarpeensa etniseen syrjintään liittyvälle koulutukselle ja neuvonnan kehittäminen koettiin ajankohtaiseksi esimerkiksi meneillään olevan yhdenvertaisuussuunnittelun osana. Keskustelu- ja koulutustilaisuuksissa käsiteltiin etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittämistä, paikallisia neuvonnan tarpeita ja sitä, miten yhteistyötä valtakunnallisen vähemmistövaltuutetun toimiston ja paikallis- ja aluetason toimijoiden välillä voitaisiin kehittää. Teemat painottuivat tilaisuuksissa eri tavoin. Tilaisuuksissa käytyjen keskustelujen johtopäätöksiä esitellään raportissa sekä pohditaan sitä, miten niitä voidaan hyödyntää neuvonnan kehittämisessä jatkossa. Projektitilaisuuksissa ja kuntien lausunnoissa kertynyttä tietoa ja kokemuksia peilataan vuonna 2005 tehdyn selvityksen tuloksiin.

Vuoden 2006 projektin yhteydessä järjestettiin myös neuvonnan kehittämistä koskeva seminaari, jossa käsiteltiin hankkeen tuloksia ja johtopäätöksiä sekä erilaisia neuvonnan muotoja. Tämän lisäksi pohdittiin eri toimijoiden, erityisesti viranomaisten ja kansalaisjärjestöjen yhteistyötä

Vähemmistövaltuutetun toimistossa on vuosien 2005 ja 2006 aikana kehitetty etnisen syrjinnän vastaista neuvontaa Euroopan komission rahoittamassa EurEquality- hankkeessa. Ensimmäisen vuoden Suomen kehitystehtävä keskittyi selvittämään neuvonnan muotoja ja tarjoajia sekä esittämään tiettyjä laadullisia kriteerejä hyvälle neuvonnalle. Selvityksen tuloksena myös esiteltiin malli etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittämiseksi paikallisella, alueellisella ja valtakunnallisella tasolla. Raportin alkuosassa esitellään vuonna 2005 tehdyn selvityksen johtopäätöksiä ja suosituksia. Toisen vuoden projektitehtävänä oli levittää ensimmäisen vuoden selvityksen tuloksia niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin sekä järjestää tässä tarkoituksessa pyöreän pöydän keskusteluja eri alueilla.

Viidellekymmenelle suurimmalle suomalaiselle kunnalle lähetettiin kesälä 2006 lausuntopyyntö neuvonnan kehittämiseksi esitetystä mallista (lausuntopyyntö liitteenä 1). Lausuntopyyntöön vastasi 23 kuntaa eli hieman alle puolet niistä kunnista, joille lausuntopyyntö oli esitetty. Lausunnoista saatiin tarpeellista taustatietoa projektin toisen vaiheen suunnittelua varten. Lausunnot sisälsivät runsaasti hyödyllistä tietoa, mikä tulee huomioida neuvonnan kehittämisessä. Kuntien lausunnoista esitetään yhteenveto raportissa.

Syys-marraskuussa vuonna 2006 järjestettiin keskustelu- ja koulutustilaisuuksia eri paikkakunnilla. Paikkakunnat, joilla tilaisuudet järjestettiin, valikoituivat mukaan enimmäkseen siksi, että ne ilmoittivat tarpeensa etniseen syrjintään liittyvälle koulutukselle ja neuvonnan kehittäminen koettiin ajankohtaiseksi esimerkiksi meneillään olevan yhdenvertaisuussuunnittelun osana. Keskustelu- ja koulutustilaisuuksissa käsiteltiin etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittämistä, paikallisia neuvonnan tarpeita ja sitä, miten yhteistyötä valtakunnallisen vähemmistövaltuutetun toimiston ja paikallis- ja aluetason toimijoiden välillä voitaisiin kehittää. Teemat painottuivat tilaisuuksissa eri tavoin. Tilaisuuksissa käytyjen keskustelujen johtopäätöksiä esitellään raportissa sekä pohditaan sitä, miten niitä voidaan hyödyntää neuvonnan kehittämisessä jatkossa. Projektitilaisuuksissa ja kuntien lausunnoissa kertynyttä tietoa ja kokemuksia peilataan vuonna 2005 tehdyn selvityksen tuloksiin.

Vuoden 2006 projektin yhteydessä järjestettiin myös neuvonnan kehittämistä koskeva seminaari, jossa käsiteltiin hankkeen tuloksia ja johtopäätöksiä sekä erilaisia neuvonnan muotoja. Tämän lisäksi pohdittiin eri toimijoiden, erityisesti viranomaisten ja kansalaisjärjestöjen yhteistyötä etnisen syrjinnän tunnistamisessa ja siihen puuttumisessa neuvonnan keinoin. Seminaari järjestettiin marraskuun 24. päivänä Helsingissä. Raportin liitteessä (5) on yhteenveto seminaarista.

Kunnat, joilta pyydettiin lausuntoa etnisen syrjinnän kehittämistä esite-
tystä mallista (vastauksen lähettäneet kunnat merkitty kursivilla):

Helsinki
Espoo
Tampere
Vantaa
Turku
Oulu
Lahti
Kuopio
Jyväskylä
Pori
Lappeenranta
Joensuu
Rovaniemi
Vaasa
Kotka
Hämeenlinna
Porvoo
Mikkeli
Hyvinkää
Järvenpää
Nurmijärvi
Rauma
Lohja
Seinäjoki
Kokkola
Kajaani
Tuusula
Jyväskylän mlk
Kirkkonummi
Kerava
Kouvola
Imatra
Nokia
Savonlinna
Riihimäki
Kangasala
Vihti
Salo
Varkaus
Raisio

Ylöjärvi
Kemi
Iisalmi
Raahe
Tornio
Hamina
Kaarina
Hollola
Heinola
Valkeakoski

Liite 2

16.06.2006

Yhdenvertaisuuslain (21/2004) 4 §:n mukaisesta viranomaisen yhdenvertaisuussuunnittelusta vastaava henkilö

ETNISEN SYRJINNÄN VASTAISEN NEUVONNAN KEHITTÄMINEN

Arvoisa vastaanottaja

Vähemmistövaltuutetun toimistossa kehitetään etnisen syrjinnän vastaista neuvontaa. Vuonna 2005 valmistunut selvitys (Tella: Etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittäminen) ja käytännön neuvontatyöstä saatu kokemus ovat osoittaneet, että neuvonnan toteuttamisessa on tarvetta nykyistä tiiviimpään yhteistyöhön alue- ja paikallistason toimijoiden kanssa. Näkyvä ja helposti saavutettava neuvontapalvelu voisi rohkaista tuomaan esille syrjintää. Etnisen syrjinnän tunnistaminen on edellytys syrjintään puuttumiselle ja myös hyvän neuvonnan kehittämiselle.

Neuvontapalvelujen edelleen kehittämistä varten tiedustelemme näkemyksiänne mallista, joka neuvonnan toteuttamisesta on valmisteltu vähemmistövaltuutetun toimistossa. Malli keskittyy neuvonnan järjestämiseen kunnissa. Siinä esitetään neuvonnan koordinaattorin nimeämistä kuntaan ja yhteistyöverkoston rakentamista hänen, muiden viranomaisten ja vähemmistöjä edustavien henkilöiden kesken.

Malli on kokonaan esitelty selvitysraportissa, joka on luettavissa osoitteessa www.vahemmistovaltuutettu.fi > Julkaisut. Sitä voi myös tilata painettuna versiona vähemmistövaltuutetun toimistosta. Pyydämme teitä tutustumaan ainakin liitteenä olevaan tiivistelmään neuvonnan kehittämisen mallista ja kommentoimaan sitä. Seuraavat kysymykset voivat olla avuksi kommentoinnissa:

1. Miten arvioitte etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan tarvetta kunnassanne?

2. Kuvailkaa tähänastisia kokemuksianne etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan järjestämisestä. a) Millaiset järjestelyt ovat osoittautuneet toimiviksi? b) Millaisia osaamistarpeita olette kohdanneet?

3. Millaisin järjestelyin kunnassa parhaiten varmistettaisiin neuvonnan hyvä saavutettavuus ja riittävä asiantuntemus?
4. Kenet kunnassa tulisi nimetä vastuuhenkilöksi/henkilöiksi etnisen syrjinnän vastaisessa neuvonnassa?
5. Keitä toimijoita tulisi erityisesti perehdyttää syrjinnän vastaiseen neuvontaan?
6. Millaista yhteistyötä eri viranomaisten ja vähemmistöjen edustajien kesken olisi tarpeen rakentaa?
7. Kuinka tiedon kerääminen syrjinnästä luontevasti toteutettaisiin kunnassa ja miten syrjintä- ja rasismitilanteen muuttumista voitaisiin parhaiten seurata?
8. Millaista tukea tai koulutusta toivotte vähemmistövaltuutetulta neuvonnan kehittämisessä?

Vähemmistövaltuutetun toimisto järjestää syksyllä koulutus- ja keskustelutilaisuuksia etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan järjestämisestä. Tilaisuudet toteutetaan EurEquality -hankkeen osana. Tilaisuuksien järjestämiseksi otamme yhteyttä osaan kyselyyn vastanneista. Muita vastauksia tullaan hyödyntämään alueellisen neuvonnan kehittämisessä muutoin. Otamme mielellämme vastaan kaikki kommenttinne, myös sellaiset vastaukset, joissa vain osaan kysymyksistä on vastattu.

Pyydämme teitä lähettämään vastauksenne mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään perjantaihin 18.8.2006 mennessä vähemmistövaltuutetun toimistoon.

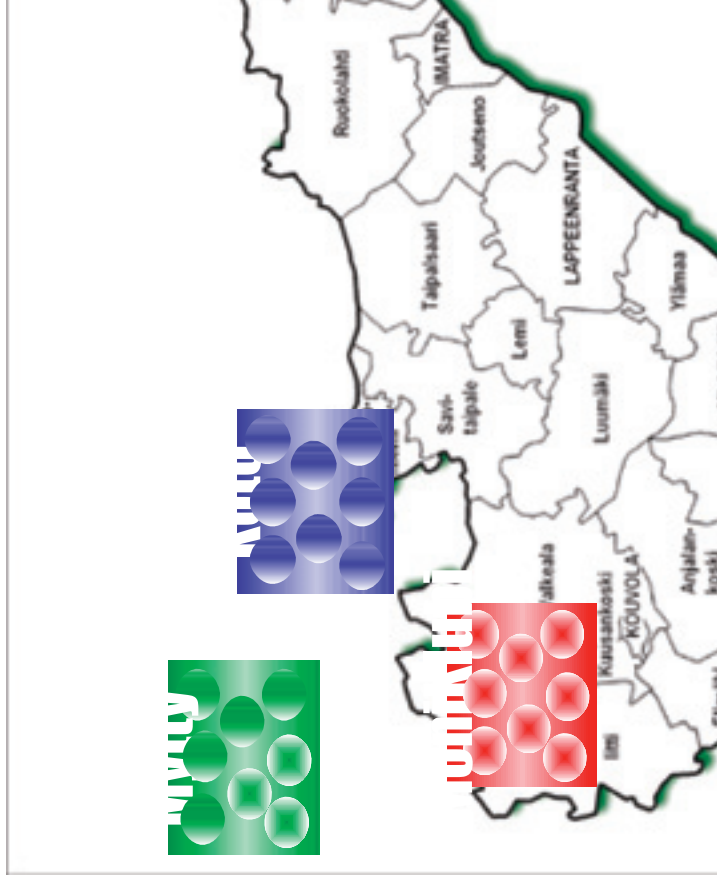
Kunnioittavasti

Vähemmistövaltuutettu Rainer Hiltunen

Ylitarkastaja Riikka Tella

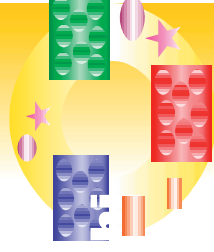
LIITE Tiivistelmä mallista etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittämiseksi

Kaakkois-Suomen seudulliset mamuverkostot



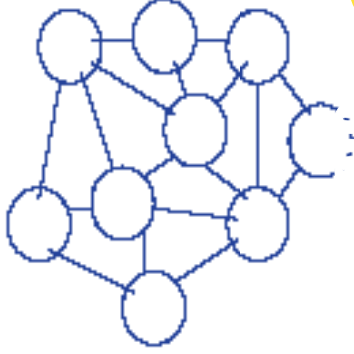
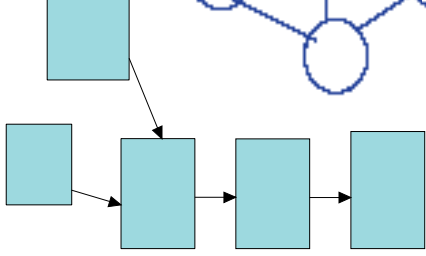
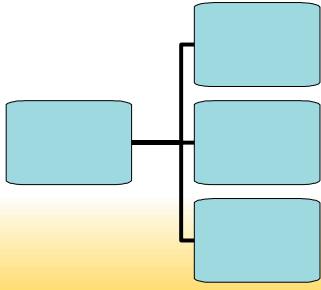
Uusi toimintakulttuuri: verkostojohtaminen

- Osallistaminen, mahdollistaminen, yhteistyö, verkostot, poikkisektoriaalisuus, horisontaalisuus, rajapinnat, luova pörinä, synergia.....
- Menetelmät: sidosryhmäseminaarit, yhteinen koulutusjärjestelmä, kansainvälinen yhteistyö.....
- Proaktiivinen turvallisuuden ennakointi - **muuttu** hyvinvoinnin prosessien vahvistaminen



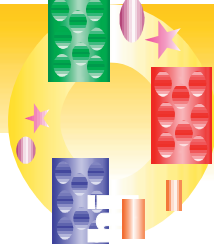
11.10.2006/P-S Posa

Verkosto, arvoketju vai hierarkia

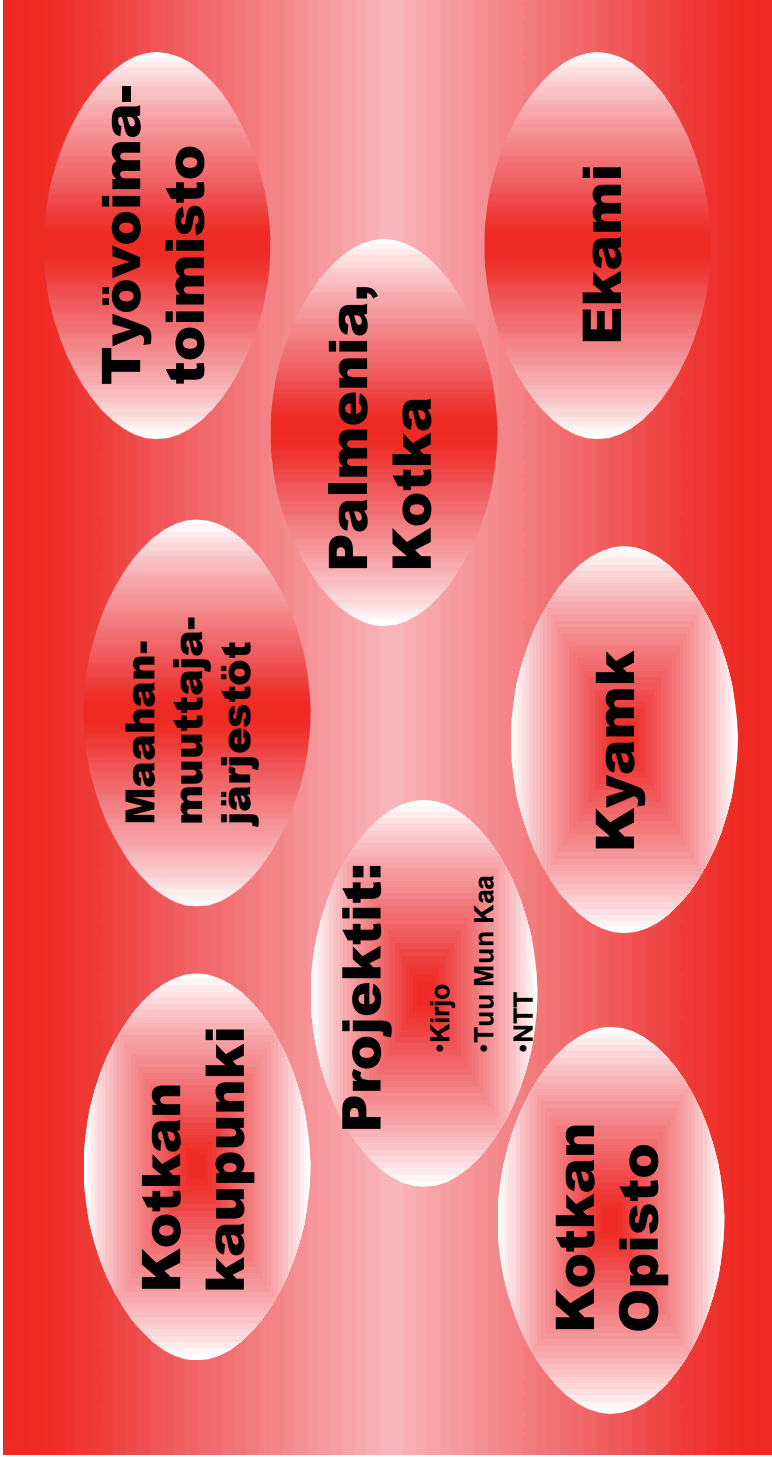


Omistamisesta ja johtamisesta aitoon yhteistyöhön

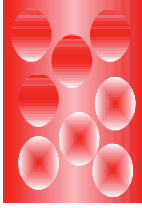
lyttty



11.10.2006/P-S Posa



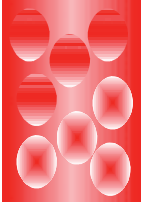
11.10.2006/P-S Posa



MoniKlubin historiaa:

- lähtenyt liikkeelle 5 vuotta sitten toimijoiden yhteispalaverista
- Kotkan Opiston koordinoimana parisen vuotta, kokoontumisia noin 5 viikon välein
- mukana laittamassa liikkeelle Kotkan maahanmuutto-ohjelman työstämistä
- ryhmä on kaikille kiinnostuneille avoin ja täydentyy jatkuvasti

11.10.2006/P-S Posa



MoniKlubin hyödyt:

- verkostoituminen
- tiedon levittäminen
- ideointi, ideoiden testaus ja jatkotyöstäminen (esim. rasismien seuranta)
- aloitteet mm. kaupungin suuntaan
- työssä jaksamisen tukeminen
- 'epävirallisen virallinen'
- 'ilmaista'

11.10.2006/P-S Posa

**Kouvolan
kaupunki**

Kouvolan iltalukio

**Työvoima-
toimistot**

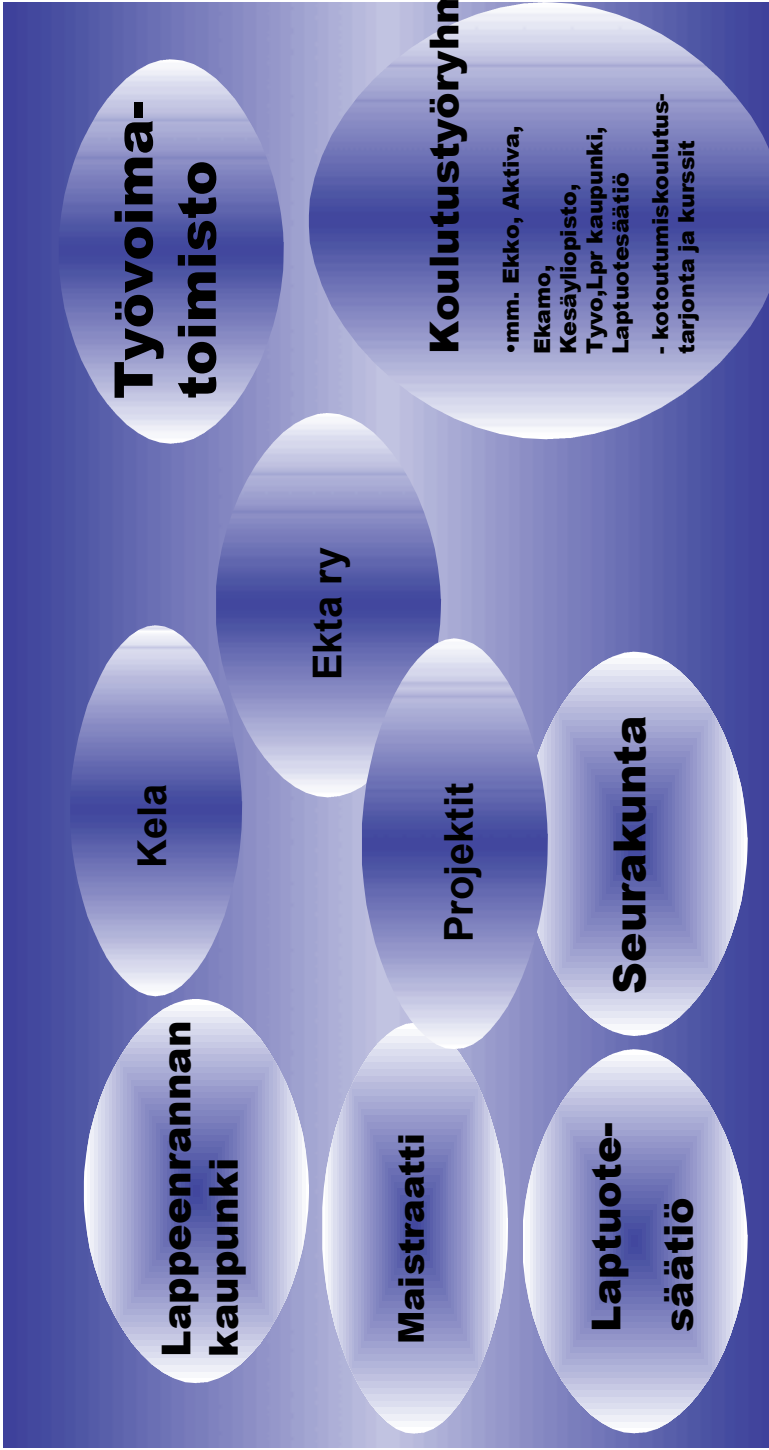
**Palmenia,
Kouvola**

**Kansalais- ja
työväenopistot**

**Kymenlaak-
son opisto**

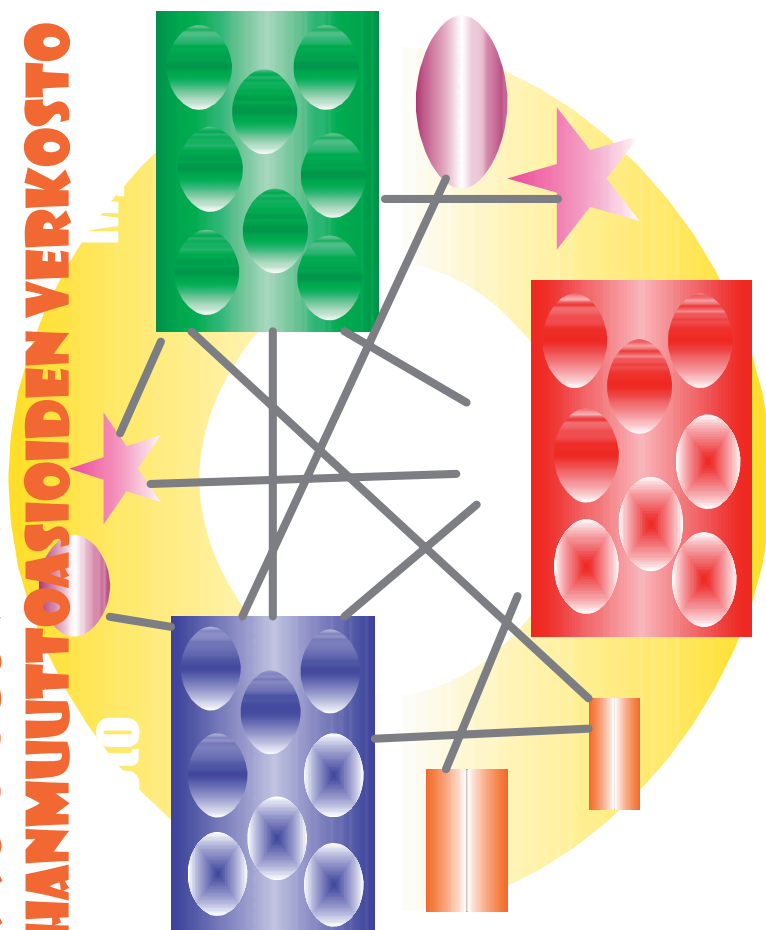
**Kymenlaakson
Marttapiiriilitto**

11.10.2006/P-S Posa



11.10.2006/P-S Posa

KAAKKOIS-SUOMEN MAAHANMUUTTOASIOIDEN VERKOSTO



11.10.2006/P-S Posa

KAAKKOIS-SUOMEN MAAHANMUUTTOASIOIDEN VERKOSTO

- Kaakkois-Suomen maahanmuuttajatyöryhmän jäsenet 8.8.2006

Kotka:

- Pia-Stina Posa, Sotek-säätiö, Kotka (puheenjohtaja), pia-sitina.posa@sotek.fi
- Jaana Kosonen, Kotkan kaupunki, jaana.kosonen@kotka.fi
- Reija Keskinen-Kuhlman, HY Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, Kotka, reija.keskinen-kuhlman@helsinki.fi

Lappeenranta:

- Virpi Ulmanen, Etelä-Karjalan aikuisopisto, AKTIVA, Lappeenranta, Virpi.Ulmanen@ekakk.fi
- Kaija Silvolahi, Laptuote-säätiö, Lappeenranta, kaija.silvolahiti@laptuote.fi
- Merja Heino-Kukkurainen, Lappeenrannan kaupunki, merja.heino-kukkurainen@lapeenranta.fi

Imatra:

- Marjo Pihlman, HY Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, Imatra, marjo.pihlman@helsinki.fi
- Sirpa Vertanen, Imatran työvoimatoimisto, sirpa.vertanen@mol.fi

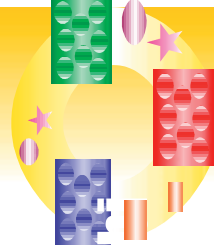
Kouvola:

- Satu Kurri, Kouvolan kaupunki, satu.kurri@kouvola.fi
- Seija Vainio, Kouvolan ammatillinen aikuiskoulutuskeskus, seija.vainio@kvlakk.fi
- Anne Rasskasov, HY Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, kouvolan.rasskasov@helsinki.fi

TE-keskus:

- Merja Mattila, Kaakkois-Suomen TE-keskus, Merja.Mattila@te-keskus.fi

Mytty

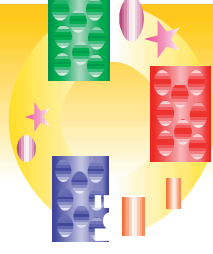


11.10.2006/P-S Posa

KAAKKOIS-SUOMEN MAAHANMUUTTOASIOIDEN VERKOSTO

- verkoston tavoitteet:
 - saada maahanmuuttajatyön koko kirjo näkyviin
 - vaihtaa tietoja ja kokemuksia
 - kehittää koulutusta
 - välittää tietoa meneillään olevista projekteista.

Mytty

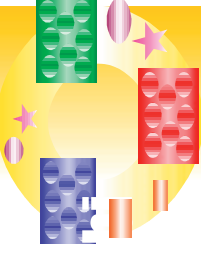


11.10.2006/P-S Posa

KAAKKOIS-SUOMEN MAAHANMUUTTOASIOIDEN VERKOSTO

- Seminaari kaksi kertaa vuodessa
 - koulutus
 - rasismien torjunta
 - hyvät käytännöt
- Sähköpostilista
- Kaakkois-Suomen mamusivuston kehittäminen
<http://www.mamukaako.net>

Mytty



11.10.2006/P-S Posa



Kaakkois-Suomen maahanmuuttajasesiminaari: Maahanmuuttajien koulutus

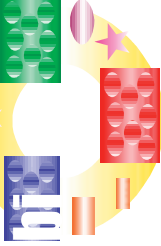
OHJELMA

Aika: ti 17.10.2006, klo 8.30-15.30

Paikka: Kouvolan ammatillinen aikuiskoulutuskeskus, Vatajantie 2, 45100 Kouvola

Puheenjohtaja: työvoimapaivalupäällikkö Merja Mattila, TE-keskus

- 8.30 Aamukahvi
- 8.45 Tilaisuuden avaus: Merja Mattila
- 9.00 Projektipäällikkö Heikki S. von Hertzen: Kaakkois-Suomen maahanmuuttostrategia 2005-2015 ja Monimuotoinen Kaakkois-Suomi-hanke
- 10.30 Erikoissuunnittelija Irma Heikkilä-Paukkonen, Työministeriö: Ajankohtaista valtakunnallisesta kotoutumiskoulutuksen kehittämisestä
- 12.00 Lounastauko (omakustanteinen)
- 12.45 CASE: johtava ohjaaja Merja Heino-Kukkurainen, Lappeenrannan kaupunki: Kotouttavaa toimintaa Lappeenrannassa; rinnasteista ja muuta koulutusta - unohtamatta kalastusta ja hyvää ruokaa kommenttipuheenvuoro: Opettaja Sirpa Tereska, Etelä-Karjalan Kansalaisopisto
- 13.15 CASE: kouluttaja Riitta Mielonen, Etelä-Kymenlaakson Ammattiopisto: Kielenopetuksen tasotestauksen käyttö Kotkan – Haminan seudulla
- 13.45 Iltapäiväkahvi
- 14.00 CASE: projektsihteeri, kouluttaja Tanja Neuvonen, Kotkan kaupunki: Maahanmuuttajana ja kouluttajana Suomessa
- 14.15 CASE/T: Maahanmuuttajanäkökulmia: Maahanmuuttaja-avustaja Ab ja mahdollisesti muita maahanmuuttajia: Kielenopiskelun kokemuksia
- 14.45 PANEELIKESKUSTELU: Maahanmuuttajien koulutus tulevaisuudessa



Pj Merja Mattila, keskustelijat: CASE –tapausten esittelijät ja tilaajat

- Tilaisuuteen on vapaa pääsy. Ohjelma sisältää kahvitarjoilut.
- ILMOITTAUTUMINEN **6.10 mennessä** sähköpostitse minna.k.olikainen@helsinki.fi

11.10.2006/P-S Posa



Monimuotoinen Kaakkois-Suomi - MOKS 2006-2007

Monimuotoinen Kaakkois-Suomi -hankkeen tarkoitus on edistää työelämän myönteistä suhtautumista kulttuurien kohtaamiseen ja auttaa alueen toimijoita löytämään uusia keinoja työelämän monimuotoisuuden edistämiseksi. Valmennamme päättäjiä ja työyhteisöjä vastaanottamaan ja kohtaamaan eri kulttuureita edustavia työntekijöitä. Luomme yhteistyöverkostoja maahanmuuttajien työllistymisen edistämiseksi.

Kaakkois-Suomella on Venäjän raja-alueena strateginen asema maahanmuutossa. Alueella on hyvät mahdollisuudet edistää työperäistä maahanmuuttoa työmarkkinoiden tarpeita vastaavasti. Alueen kantaväestön ikääntyessä muualta muuttaneen työvoiman tarve tulee kasvamaan jatkuvasti. Monilla aloilla, ensimmäisenä kuntien hyvinvointipalveluilla, on edessään työvoimapula. Samaan aikaan alueellamme on paljon osaavia maahanmuuttajia ilman työtä. Heidän voimavarojensa hyödyntämiseksi työelämässä tarvitaan uusia taitoja. Valmiuttamme kohdata ja hyväksyä erilaisuutta on tietoisesti kehitettävä.

Suomessa on tuotettu eri hankkeissa mainioita oppaita, kirjoja ja tiedotusmateriaalia monimuotoisuudesta. Monimuotoinen Kaakkois-Suomi -hankkeessa levitetään hyviksi havaittuja toimintamalleja ja käytäntöjä. Hankkeen pääpaino on yhdessä tekemisessä ja toiminnallisten menetelmien käytössä. Tutkimme yhdessä, miten voimme hyödyntää ja kehittää olemassa olevaa osaamista Kaakkois-Suomen parhaaksi.

Missä hanke toimii?

Monimuotoinen Kaakkois-Suomi -hankkeen toimialueena ovat Kymenlaakson ja Etelä-Karjalan maakunnat. Hanke painottuu kunnalliselle sektorille, jossa palvelutyöntekijöiden tarve on suurin. Hankkeeseen otetaan mukaan myös kiinnostuneita yksityissektorin ja järjestöjen toimijoita.

Mitä tehdään?

Projektin rungon muodostaa seudullisten toiminnallisten seminaarien sarja: kolme kertaa kolme toiminnallista seminaaria Lappeenrannan, Kouvolan ja Kotkan seuduilla. Seminaareihin kutsutaan kullakin seudulla työnantaja, työntekijöitä, työvoimahallinnon edustajia, kuntapäätättäjiä sekä järjestöjen ja aikuisoppilaitosten edustajia. Kutsomme mukaan sekä kantasuomalaisia että maahanmuuttajia. On myös tärkeää, että kaikki henkilöstöryhmät ovat edustettuina.

Seminaareissa käsitellään monikulttuurisuuden teemoja työelämän näkökulmasta. Uskomme, että avoimen keskustelun ja toiminnallisten tehtävien kautta osallistujat tulevat tietoisemmiksi kulttuurisesta moninaisuudesta ja työyhteisöjen asenneilmasto kehittyä heidän kauttaan avoimmaksi erilaisuudelle. Seminaarien välillä järjestetään työyhteisökohtaisia koulutuksia, joiden tavoitteena on syventää seminaarien teemoja sekä vastata kunkin osallistuvan työyhteisön erityistarpeisiin.

Hankkeeseen osallistuvien organisaatioiden työn tukemiseksi perustetaan työkuulttuuritopia, joissa jaetaan suomalaista työelämä tietoutta. Tuvat tarjoavat myös mahdollisuuden maahanmuuttajien ja kantaväestön kohtaamiseen.

SEMINAARIT

Ensimmäinen seminaarisarja, syksy 2006

Teemana on "Erilaisuuden kohtaaminen". Seminaarissa tutkitaan omaa kulttuuritustausta ja suhdetta erilaisuuteen ja toisin tekemiseen. Avaamme kulttuurisidonnaisia ajattelu- ja toimintatapoja.

Työyhteisökoulutukset ja välitehtävät

Seminaarin jälkeen teemojen käsittelyä jatketaan työyhteisökoulutuksissa tai itsenäisesti välitehtävää tehden. Tutkimme oman toimintaympäristön ja sen rakenteiden suhdetta moninaisuuteen ja erilaisuuteen. Koulutukset räätälöidään kullekin työpaikalle erikseen.

Toinen seminaarisarja, kevät 2007

Toisessa seminaarisarjassa esitellään Kaakkois-Suomen aikuisoppilaitosten monikulttuurisuus-hankkeiden tuloksia ja hyviä käytäntöjä. Miten otamme niistä kaiken hyödyn irti Kaakkois-Suomessa?

Työyhteisökoulutukset ja välitehtävät

Työyhteisöjen koulutukset jatkuvat teemalla Kulttuurien moninaisuus. Tavoitteena on oppia tuntemaan eri kulttuurien peruspiirteitä ja erilaisten kulttuuritaustojen vaikutusta ihmisten ajatteluun, vuorovaikutukseen ja työnteekoon. Välitehtävän tekevät samoin kuin ensimmäiselläkin kierroksella myös ne, jotka osallistuvat vain seminaareihin.

Kolmas seminaarisarja, syksy 2007

Kolmannen seminaarisarjan teemana on "Maassa maan tavoilla – moninaisen suomalaisuuden mahdollisuus". Kaksipäiväisissä seminaareissa kootaan toiminnallisilla menetelmillä yhteen edellisissä seminaareissa, työyhteisökoulutuksissa ja välitehtävissä opittua. Pohditaan, pitääkö maassa olla maan tavalla, vai voivatko maan tavat moninaistua?

Kuka, mikä, missä, millä rahalla?

Monimuotoinen Kaakkois-Suomi -hanketta hallinnoi ja toteuttaa Työväen Sivistysliitto - TSL ry. Hankekumppaneita ovat Etelä-Karjalan liitto, Kymenlaakson liitto, SAK, AIKE International Oy (Etelä-Karjalan aikuisopisto AKTIVA, Etelä-Kymenlaakson ammattiopisto, aikuiskoulutus, Kouvolan ammatillinen aikuiskoulutuskeskus) ja Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, Kotka.

Hanke toimii yhteistyössä seuraavien sidosryhmien kanssa: Kotkan sosiaali- ja terveystoimi, Lappeenrannan sosiaali- ja terveystoimi, Kouvolan sosiaalitoimi, Haminan kaupunki, Kymenlaakson Sairaanhoidopiiri, KELA/Etelä-Karjala, LAPTUOTE-säätiö, Kymenlaakson Ammattikorkeakoulu, Elinkeinoelämän Keskusliitto EK, Etelä-Karjalan ja Kymenlaakson kauppakamarit, Etelä-Karjalan Yrittäjät ja Kymen Yrittäjät.

Hankkeen rahoittavat Euroopan Sosiaalirahasto ja Kaakkois-Suomen TE-keskus.

Yhteystiedot:

Projektipäällikkö Heikki S. von Hertenzen
puh. 0400 821 404
heikkis.von.hertzen@tsl.fi
Kuusitie 15, 48130 Kotka

Projektityöntekijä Hanna Posti-Ahokas
puh. 0400 821 915
hanna.posti-ahokas@tsl.fi
Ahokkaantie 71, 49640 Pajjärvi

Koulutussuunnittelija Päivi Vartiainen-Ora
puh. 0207 457 655, 040 763 9657
fax 0207 457 656
paivi.vartiainen-ora@tsl.fi
TSL, Hämeenlinnan aluetoimisto
Kasarmikatu 15, 13100 Hämeenlinna



Liite 5

EurEquality-projektin päätösseminaari Helsingissä 24.11.

ETNISEN SYRJINNÄN VASTAINEN NEUVONTA -kansalaisjärjestöjen ja viranomaisten yhteistyön mahdollisuudet

Projektin toisessa vaiheessa levitettiin ensimmäisen vuoden selvityksen tuloksia ja johtopäätöksiä sekä saatettiin niitä voimaan. Koulutus- ja tiedotustilaisuuksien päätteeksi järjestettiin projektin päätösseminaari Helsingissä. Tilaisuuteen osallistui seitsemänkymmentä henkilöä, jotka edustivat muun muassa kuntien hallintoa ja palveluita, eri järjestöjä ja valtionhallintoa.

Seminaarissa käsiteltiin erilaisia tapoja toteuttaa etnisen syrjinnän vastaista neuvontaa. Puheenvuoroissa kuultiin muutaman kaupungin, Kotkan, Vantaan ja Helsingin, tavoista tarjota neuvontaa etnisille vähemmistöille. Kotkassa rasmin ja syrjinnän vastaista neuvontaa tarjoaa useista henkilöistä koostuva valmiusryhmä. Vantaalla on keskitytty rakentamaan yhteistyötä viranomaisten ja järjestöjen välille ja yhdenvertaisuustyötä tehdään läpäisevästi eri hallinnonaloilla. Helsingissä yksi neuvonnan muoto on maahanmuuttajille tarjottava neuvonta neuvontapisteessä. Valtion tarjoamasta neuvonnasta puolestaan esiteltiin vähemmistövaltuutetun antamaa neuvontaa ja ohjausta sekä Irlannin yhdenvertaisuusvaltuuston toimintaa syrjintätapauksissa ja niiden ennalta ehkäisemisessä.

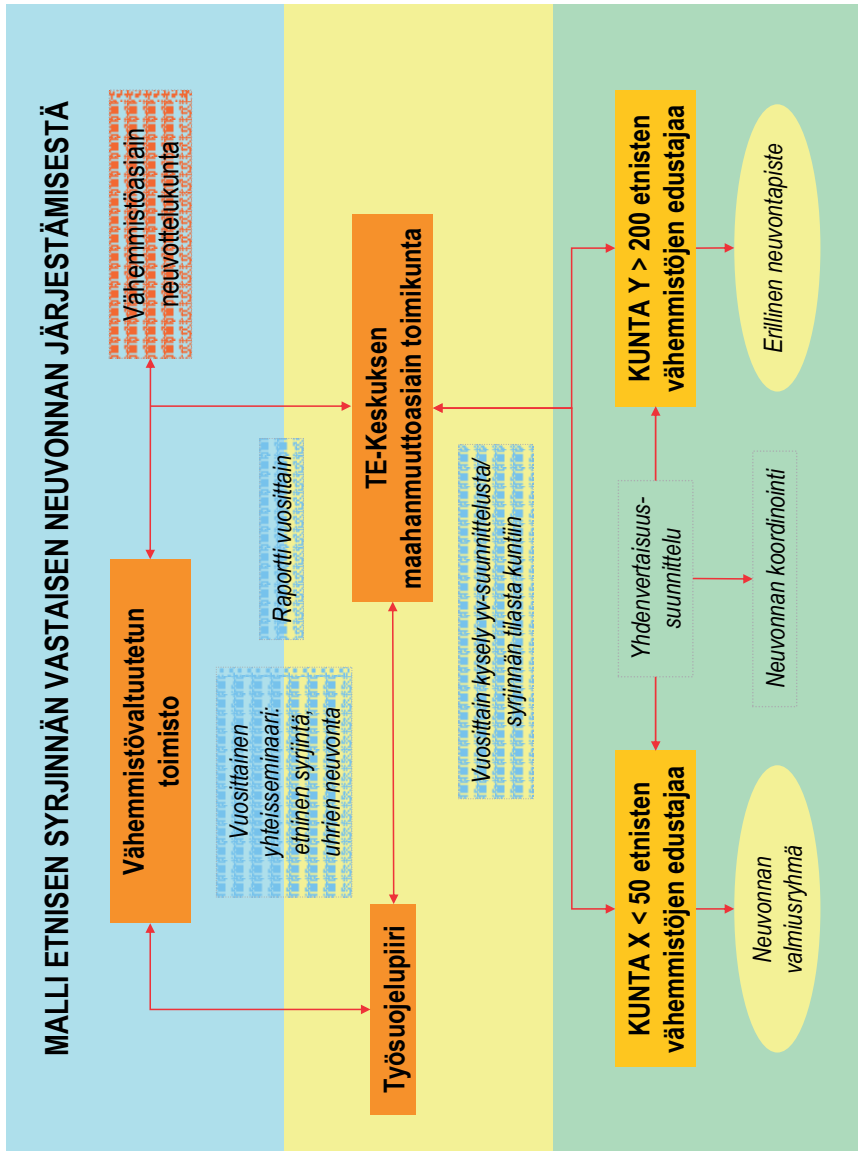
Seminaarin toisessa osassa kartoitettiin viranomaisten ja järjestöjen yhteistyön mahdollisuuksia sekä molempien vahvuuksia ja heikkouksia etnisen syrjinnän vastaisessa työssä. Syrjintää kokeneilla on usein matalampi kynnyks lähestyä kansalaisjärjestöä kuin viranomaisia ja niiden toimintatavat ovat joustavampia. Viranomaistoiminta puolestaan on jatkuvaa ja heillä on laaja tiedonsaantioikeus, mikä helpottaa syrjintätapausten selvittämistä. Seminaarissa nostettiin esiin toimijoiden verkostoitumisen merkitys sanottujen vahvuuksien yhdistämiseksi ja heikkouksien minimoimiseksi. Seminaarissa käyty keskustelu syvensi projektin kuluessa esitettyjä näkemyksiä toimijoiden verkostoitumisen tarpeellisuudesta.

Etnisten vähemmistöjen työelämässä kokema syrjintä nousi esiin romaniväestöön kuuluvan henkilön puheenvuorossa. Syrjinnän kiellon valvonnasta työelämässä käytiin keskustelua enimmäkseen työsuojelupiirin, vähemmistövaltuutetun toimiston ja ammattiyhdistysliikkeen edustajien kesken. Valvonnan ja syrjintään puuttumisen keinot eri toimijoilla ovat erilaisia. Yhteistyön tiivistämiselle on tarvetta. Keskustelu työllistymiseen ja työoloihin liittyvästä syrjinnästä etnisen taustan perusteella toi uusia painotuksia projektin kokonaisuuteen.

Vähemmistövaltuutetun toimistossa kehitettyä mallia etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan järjestämisestä esiteltiin lyhyesti. Malli perustuu paikallisesti kunnan tasolla tapahtuvaan neuvontaan. Seminaarissa esitellyt kuntien neuvonnan järjestelyt antoivat osallistujille konkreettisia esimerkkejä siitä, mitä kunnan vastuulla oleva neuvonta voisi tarkoittaa. Tässä mielessä seminaariohjelma havainnollisti neuvonnan kehittämistä esitettyä mallia. Neuvonnan mallista käydyssä keskustelussa todettiin myös, että useilla toimijoilla syrjinnän vastainen neuvonta on tärkeä, mutta silti vähäinen osa työn kokonaisuutta.

Syrjintää ja sen esiintymistä koskevan tiedon keräämisen merkitystä syrjintään puuttumisen kannalta käsiteltiin myös. Tiedonkeruu on neuvonnan järjestämisen tavoin tällä hetkellä hajanaisesti ja satunnaisesti järjestetty. Kansalaisjärjestöillä on tässä asiassa odotuksia viranomaisten, erityisesti vähemmistövaltuutetun toimiston suuntaan. Kanteluissa tai oikeusprosesseissa käsiteltävien syrjintätapausten seuranta tuo kuitenkin esiin vain osan syrjintätapauksista, joten toimijoiden yhteistyötä tässäkin tarvitaan. Neuvonnan kehittämistä esitettyssä mallissa on otettu kantaa myös syrjintää koskevan tiedon keräämisen tapaan ja tehty siitä ehdotus.

Päätösseminaari kokosi yhteen projektin eri vaiheissa mukana olleita henkilöitä sekä heitä, joille koko hanke oli entuudestaan tuntematon. Seminaari tarjosi keskustelufoorumia syrjinnän vastaisen neuvonnan tarjoajille ja etnisille vähemmistöille. Samalla levitettiin projektin tuloksia ja johtopäätöksiä.



Lähteet:


Ellonen Noora: Poliisin tietoon tullut rasistinen rikollisuus Suomessa 2005, Poliisiammattikorkeakoulun julkaisut 53/2006

Forsander Annika, Ekholm Elina, Saleh Raya: Monietninen työ, haaste ammattitaidolle, Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskuksen täydennyskoulutusjulkaisuja 9/1994

Tella Riikka: Etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittäminen, Vähemmistövaltuutetun julkaisusarja 1, 2005

Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma, 19.10.2006, Työministeriö

Miten kunnat kotouttavat? –kotouttamislain toimeenpanon seurantakyselyn tuloksia vuodelta 2005, Työministeriö



VÄHEMMISTÖVALTUUTETTU
PL 34
00023 VALTIONEUVOSTO

Vaihde: 010 60 4001
Internet: www.vahemmistovaltuutettu.fi

