



Monikulttuurisuusasiain neuvottelukunnan kokous 26.9.2018

1. Kokouksen avaus ja työjärjestyksen hyväksyminen

Päätös: puheenjohtaja avasi kokouksen klo 17. Hyväksyttiin työjärjestys ja pidettiin esittelykierrros. Kokoukseen osallistui uutena edustajana Johanna Sjöholmin tilalle valittu Olga Gilbert. Valittiin pöytäkirjantarkastajiksi Karima Demnati ja Harun Osmani.

2. Vantaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Vantaa haluaa olla syrjimätön sekä edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kaupungin päätöksenteossa ja palveluissa. Suunnittelija Meija Tuominen esitteli valtuustokaudelle 2017-2020 tehty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman (tayv-suunnitelma) ja avasi sitä, miten kaupungin toimijat voivat käytännössä kehittää ja vahvistaa tasa-arvoista ja yhdenvertaista toimintatapaa. Tasa-arvo tarkoittaa sukupuolten tasa-arvoa, yhdenvertaisuudella viitataan kaikkiin muihin syrjimättömyysperusteisiin.

Tuomisen mukaan lähtökohtana on, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tehdään, ne eivät vain ole. Ne eivät ole myöskään mielipideasia vaan velvoittavat kaikkia. Suunnitelma on kohdannut rajua arvostelua koko poliittiselta kentältä, mutta ”jos kukaan ei suutu, mikään ei muutu”. Suurin sisällöllinen haaste on moniperustaisen ajattelutavan saavuttaminen, ts. se, että tavoite että kaikkialla huomioidaan aina tasa-arvo (sukupuoli) JA yhdenvertaisuus (yv-lain perusteet). Käytännössä se toteutuu vain harvoin.

Kunnassa tehdään selkeä ero henkilöstöpoliittisen ja toiminnallisen tasa-arvon välille. Toiminnallinen tasa-arvo tarkoittaa tasa-arvoa palveluissa ja päätöksenteossa. Henkilöstöpoliittinen osuus tehdään yhdessä ammattijärjestöjen kanssa. Suunnitelma sisältää työkirjan, palvelujen suunnitelman sekä henkilöstöpoliittisen osuuden.

Työkirja antaa yleisiä valmiuksia ja auttaa pohtimaan, mitä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys ovat ja mitä se tarkoittaa oman työn kannalta. Palvelujen suunnitelmassa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään Vantaan kaupungin toimintatapana.

Vantaalla on tayv-työssä hyviä käytäntöjä. Vahva sitoutuminen kaupungin strategiassa näkyy kaupungin suunnitelmissa (kaupungin suunnitelma + toimialojen ja tulosalueiden jalkauttamissuunnitelmat, hallintosääntö, talousarviovalmistelun ohjeet jne.) ja tietotuotannossa, ja tayv-työn integrointi on johdonmukaista. Vanhaa säilytetään ja vahvistetaan, mutta myös uusia avauksia on, esimerkiksi kohtuulliset mukautukset ohjeistuksessa ja sosiaaliset kriteerit hankinnoissa. Ilahduttavaa on, että Uusi Vantaa -organisaatiossa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on nostettu korkealle. Evaamista eli ennakoivaa vaikutusten arviointia vahvistetaan ja se on suuri mahdollisuus, sillä siihen yhdistyy iso joukko muita arviointeja, kuten turvallisuusvaikutukset ja ympäristövaikutukset. Evaamisessa pohditaan laajalti vaikutuksia ennen kuin asia viedään päätöksentekoon ja annetaan vaihtoehtoja.

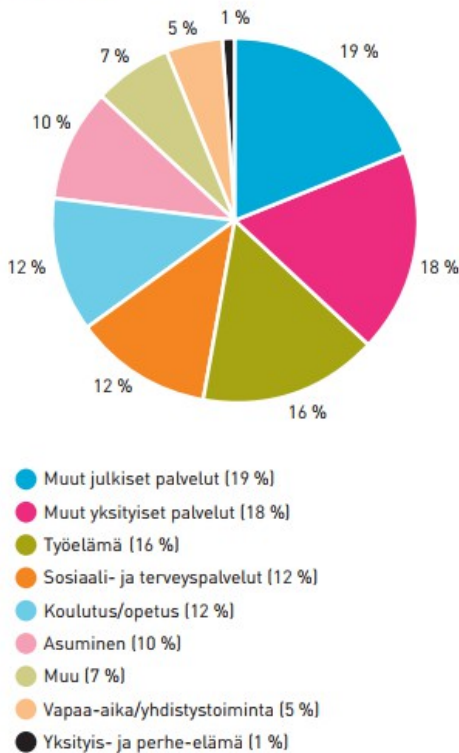
Keskustelussa nousi esille mm. että Vantaan tayv-suunnitelma on edelläkävijä Suomessa ja yksi parhaista.

http://www.vantaa.fi/hallinto_ja_talous/talous_ja_strategia/strategia/tasa-arvo_ja_yhdenvertaisuus.

Päätös: kuultiin selostus ja merkittiin tiedoksi.



YHDENVERTAISUUSVALTUUTETULLE TULLEET SYRJINTÄYHTEYDENNOT ELÄMÄNALUEITTAIN VUONNA 2017



3. Miten yhdenvertaisuus toteutuu Suomessa ja Vantaalla

Neuvottelukunta pohti yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston toimistopäällikkö Rainer Hiltusen johdolla yhdenvertaisuuden tilaa Suomessa ja siitä, miten se näyttäytyy Vantaalla.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu on itsenäinen ja riippumaton viranomaisena, jonka tehtävänä on edistää yhdenvertaisuutta ja puuttua syrjintään. Sen puoleen voi kääntyä, jos on kokenut tai havainnut syrjintää iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Se saa n. 1500 yhteydenottoa vuosittain. YV-valtuutetun toimisto ei ole tuomioistuimien, mutta se antaa neuvoja ja voi viedä asioita tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslautakuntaan ratkaistavaksi.

Työssä on huomioitava, että yhdenvertaisuuden kriteerit muuttuvat jatkuvasti. Moniarvoisuus on lisääntynyt ja loukkauksiin puututaan herkemmin: poliisi tutkii, syyttäjät syyttävät ja tuomioistuimien tuomitseminen on mentynyt koko ajan. Esim. suhtautuminen seksuaalivähemmistöihin ja niiden oikeuksiin on muuttunut paljon viime vuosina.

YV-valtuutetulle tulevat syrjintätapaukset ovat lisääntyneet joka vuosi 25 %:lla, mikä kertoo siitä, että ihmiset tunnistavat syrjinnän ja haluavat

pitää oikeuksistaan kiinni. Viime vuonna yhteydenottoja oli 1200, tämän vuoden arvio on 1500.

YV-valtuutetun näkökulmasta eteenpäin menoa on ollut. Esimerkiksi suhtautuminen vammaisuuteen on muuttumassa. Palvelut toimivat jo paremmin vammaiset ovat yhä useammin toimenpiteiden kohteiden sijasta aktiivisia toimijoita. Toisaalta kuvassa on myös säröjä. Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksen mukaan työmarkkinoilla on etninen hierarkia ja eriarvoista kohtelua ihmisen taustan mukaan. Se, miten ja millä tasoilla maahanmuuttajat ovat edustettuina organisaatioissa, on ajankohtainen kysymys.

Tärkeä näkökulma yhdenvertaisuuden tarkastelussa on se, kenelle palvelut ja suomalainen yhteiskunta on suunnattu ja mihin rahat menevät. Kuinka hyvin kirjoittamattomat pelisäännöt ottavat kaikki huomioon? Kuinka paljon toimimme tietyn muotoin mukaisesti ja kuinka paljon olemme valmiita mukautumaan?

Vantaa näyttöytyy yhdenvertaisuuden kannalta samanlaisena kuin muu pääkaupunkiseutu ja isot kaupungit: monimuotoisuus osataan ottaa paremmin huomioon kuin pikkupaikkakunnilla. Vantaalta ei ole tarkkoja tilastoja, mutta esille tulleet tapaukset ovat liittyneet asumiseen (kerrostaloasumisen ristiriidat, asukasvalinnat jne.), uimahallien mukauttamiseen eri tarpeisiin ja mm. siihen, että rasistisia vessakirjoituksia ei poisteta seinistä.

Keskustelussa nousi esille ruskeisiin ja mustiin ihmisiin kohdistuva syrjintä ja erilainen todellisuus. On tiedossa, että Suomessa on aliraportointia syrjinnästä. Hiltusen mukaan se voi liittyä tiedon puutteeseen tai luottamukseen. Viha ja totutut toimintatavat on erotettava toisistaan. Rakenteellista syrjintää on sekä kuntatasolla että yrityksissä, esim. pankit eivät ole halunneet hyväksyä ulkomaalaisten henkilöpapereita. Suurin osa yhteydenotoista tulee kuitenkin julkiselta puolelta.

YV-valtuutetun resurssit ovat melko pienet. Toimistossa oli aikaisemmin 11 ihmistä, ja 2015 tuli 5 lisää, kun toiminta laajeni etnisistä vähemmistöistä muihin syrjintäperusteisiin. Resurssit eivät ole kuitenkaan lisääntyneet suhteessa työmäärään, joten toimisto joutuu rajaamaan ja keskittymään rakenteellisiin ja isompiin tapauksiin.



Tulevaisuudessa on tarpeen puretua enemmän vammaisten oikeuksiin, muslimien asemaan ja ikä syrjintään. Ikäihmisten putoaminen kerkasta on suuri huoli ja tekee näkyväksi sen, että kaikkia ei voi kohdella samalla tavalla, vaan tarpeidensa mukaan, jotta yhdenvertaisuus voisi toteutua. Positiivista on, että yhdenvertaisuus on entistä selkeämmin mukana koulujen opetussuunnitelmissa.

Kehittämiskohteena, johon yv-valtuutetulla ei tällä hetkellä ole toimivaltaa, on työsyryntä. Yv-valtuutettu toivoo, että voisi tulevaisuudessa selvittää myös työsyryntää, sillä kynnys ottaa yhteyttä aluehallintovirastoon on suuri, ja paljon tapauksia jää pimentoon. Valmistusta ei siis ole, ja työtä täytyy jatkaa. Laajempi viesti, jota yv-valtuutettu vie eteenpäin on moninaisuus ja erityisesti sen ymmärtäminen, että kaikki ovat erilaisia monella tavalla.

Päätös: kuultiin esitys, keskusteltiin ja merkittiin tiedoksi.

<https://www.syrjinta.fi/>

<https://yhdenvertaisuus.fi/etusivu>

4. Hyviä väestösuhteiden edistäminen: oikeusministeriön Proximity- ja Rainbow Rights -hankkeet

Hyvät väestösuhteet tukevat kaksisuuntaista kotoutumista ja rakentavat luottamusta väestöryhmien välille. Niiden edistäminen on päämäärä myös Vantaan monikulttuurisuussuunnitelmassa, jossa tavoitteena on luoda Vantaalle soveltuva toimintamalli. Valtakunnan tasolla työtä tehdään mm. oikeusministeriön PROXIMITY- ja Rainbow Rights -hankkeissa. Hankeasiantuntija ja -päällikkö Michaela Moua esitteli hankkeet, jonka jälkeen keskusteltiin, miten hyviä väestösuhteita voisi paremmin edistää Vantaalla.

Rainbow Rights keskittyy moniperustainen syrjinnän kitkemiseen tukemalla kansallisen ja EU-tason yhdenvertaisuuslainsäädännön toimeenpanoa. Hankkeen painotus on seksuaali- ja sukupuolivähemmistöissä. Hanke tuottaa paikallistason toimijoille tietoa, edistää yhteistyötä ja tiedottaa hyvistä käytännöistä. Syksyn aikana ilmestyy opas, jota kunnat voivat hyödyntää yhdenvertaisuussuunnittelussa.

Proximity-hankkeen taustalla on rasististen ja viharikosten lisääntyminen eurooppalaisissa kaupungeissa. Mukana on toimijoina mm. ECCAR (The European Coalition of Cities against Racism), poliisiviranomaisia eri maista ja Milanon yliopisto. Keskeisessä roolissa ovat paikallistason toimijat, erityisesti lähipoliisi ja järjestöt. Hankkeen tavoitteena on uhrien oikeuksien edistäminen ja paikallistason toimijoiden tietoisuuden lisääminen viharikoksista ja niiden ehkäisystä. Siinä esitellään lupaavia käytäntöjä ja laaditaan paikallistasolle soveltuvat toimintaohjeet. Syksyn aikana valmistettava opas sisältää mm. hyvien väestösuhteiden toimintamallin ja kriisitilanteiden varalle etnistien konfliktien toimintamallin. Todettiin, että kriisitilannetta varten oleva malliluonnos on tehty Vantaalla 2008 ja se päivitetään tämän syksyn aikana.

Neuvottelukunta keskusteli Mouan kanssa hyvien väestösuhteiden toimintamallin hyödynnettävyydestä kuntatasolla. Neuvottelukunta arvioi sen hyväksi välineeksi hahmottaa laajaa kokonaisuutta, eri elementtejä ja toimijoita. Todettiin, että malli on aina elävä prosessi. Olennaista sen laadinnassa ja toteuttamisessa on yhdessä tekeminen. On myös mietittävä, miten hiljaiset saadaan mukaan ja miten eri yhteisöt saadaan keskustelemaan keskenään – tavoite monilla on loppujen lopuksi sama eli elää rauhassa.

Moua kertoi myös tuoreesta hyvien väestösuhteiden oppaasta, joka on hyvä työkalu:

http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161023/OMSO_29_2018_Yhteiselon_avaimia_Virikkeit_a_kunnille_hyvista_vaestosuhteista.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Päätös: kuultiin esitys, keskusteltiin ja merkittiin tiedoksi.



5. Muut asiat

Viime kokouksessa päätettiin, että neuvottelukunta pohtii ennen vaikuttamistoimielinten yhteistä Uusi Vantaa -tilaisuutta yhdessä, minkälaisia vaikutuksia monikulttuurisuusasioiden ja kotouttamisen asettumisella uuteen toimialarakenteeseen voi olla kotouttamistyön vaikuttavuudelle. Pohdinnassa monikulttuurisuuden ja kotouttamisen sijoittaminen kaupunkikulttuuri-toimialan alle herätti ihmetystä. Neuvottelukunta katsoi, että kaupungin monikulttuurisuus ja kotouttaminen ovat strategisesti niin tärkeitä asioita, että niiden tulisi olla lähellä kaupungin johtoa, johon myös mm. työllisyysasiat, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ja osallisuus on sijoitettu.

Päätös: keskusteltiin Uusi Vantaa -organisaatiomuutoksesta ja päätettiin, että tilaisuuteen osallistuvat neuvottelukunnan edustajat Riitta Salasto, Miia Lindell, Aadan Ibrahim ja Pauli Luttinen vievät sellaisen yhteisen viestin, että monikulttuurisuus ja kotouttaminen tulisi sijoittaa kaupunginjohtajan toimialalle.

6. Kokouksen päättäminen

Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 19.20. Seuraava kokous pidetään Lehtikuusen koululla 24.10. Silloin tutustutaan monikulttuurisen koulun toimintaan ja käsitellään alueen asioita lasten ja nuorten näkökulmasta. Vuoden viimeinen kokous on 19.12, ja siihen osallistuu myös kaupunginjohtaja.