



OULUN KAUPUNGIN **RASISMINVASTAINEN TOIMENPIDEOHJELMA**

PAIKALLISTASON, TIEDOLLA JOHTAMISEEN PERUSTUVA TOIMINTAMALLI

Sisällys

Johdanto ja toimenpideohjelman taustaa	4
Rasismin muodot, joihin toimenpideohjelmassa tartutaan	8
Rasismin tasot.....	8
Ihmisten välinen rasismi: vihateot, vihapuhe ja viharikokset	9
Rakenteellisen rasismin elementit	10
Polarisaation purkaminen ja väestösuhteiden edistäminen paikallisesti	11
Rasisminvastaisen toimenpideohjelman prosessi	12
Toimenpideohjelman tavoitteet ja toimenpiteet	15
ECCAR:in 10-kohtaisen toimintasuunnitelman kokonaiskuva	15
Oulun kaupungin suunnitellut toimenpiteet.....	19
Lähteet	26

Johdanto ja toimenpideohjelman taustaa

Luet Oulun kaupungin rasisminvastaista toimenpideohjelmaa, jota on laadittu kaupunginjohtajan toimeksiannosta yhdessä kaupungin keskeisten toimijoiden kanssa syksyllä 2024.

Alkusysäys toimenpideohjelman valmistelulle oli traaginen. Tätä ohjelmaa alettiin valmistella Oulussa kesällä ja alkusyksystä 2024 tapahtuneiden vakavien, väkivaltaisten viharikosten jälkimainingeissa. Kolme henkilöä joutui rasistisella motiivilla tehtyjen puukotusten uhriksi. Näissä viharikoksissa poikkeuksellista oli se, että osa niistä oli kohdistettu alaikäisiin täysi-ikäisten toimesta. Tapahtumat järkyttivät laajasti sekä Oulua että koko Suomea. Tapahtumien jälkeen kansalaisyhteiskunta, kaupungin johto ja kuntalaiset reagoivat nopeasti: kuntalaiset järjestivät mielenosoituksia, kaupunki järjesti tiedotustilaisuuksia ja vieraskielisten kuulemistilaisuuden.

Kuulemistilaisuudessa kävi ilmi, että edellä mainitut viharikokset ovat jäävuoren huippu ja että maahanmuuttajataustaiset kaupunkilaisten kokevat arjessaan rasismia ja syrjintää liian usein. Lievem-mät viharikokset kuten kunnianloukkaukset, laittomat uhkaukset ja lievät pahoinpitelyt, nimittelyt ja huono kohtelu ovat joidenkin väestöryhmien kokemuksen mukaan jopa normalisoituneet eikä niistä raportoida mihinkään. Tapahtuneiden viharikosten ja niistä seuranneiden keskustelujen myötä tunnistettiin ja tunnustettiin, että Oulun kaupungissa on ilmeinen tarve rasisminvastaiselle toimenpideohjelmalle, joka tarkastelee ilmiötä laajasti ja vähentää rasismista kaupunkilaisille koituvia haittoja.

”

Tämän toimenpideohjelman tarkoituksena on tunnistaa, ennaltaehkäistä ja torjua rasismia sen kaikissa muodoissa, tukea rasismin uhreja sekä lisätä vuorovaikutusta ja luottamusta eri väestöryhmien välillä Oulussa.

”

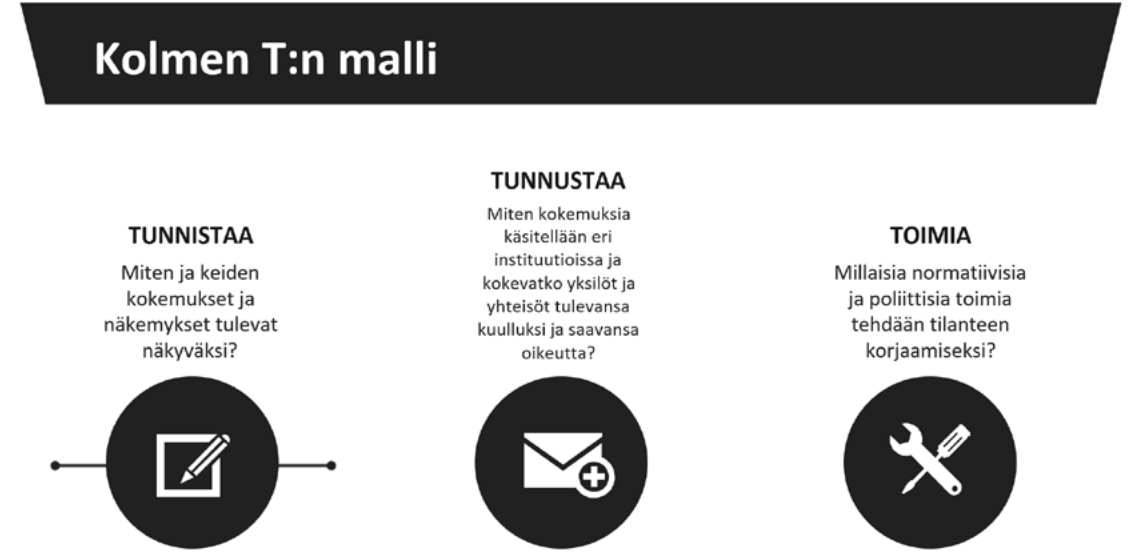
Rasismi on kokemus, jota kaikki eivät koe tai havaitse. Rasismi on aihe, joka jakaa mielipiteitä ja polarisoi yhteiskunnallista keskustelua ja tekee niistä jännitteisiä. Oulussa halutaan löytää sellainen tapa tehdä rasisminvastaista työtä, joka ei vahvista vastakkainasetteluja ja sellaisia asetelmia, joissa toiset kokevat, että ”se on heiltä pois” vaan rakentaa luottamusta ja samaan veneeseen kuulumi-sen tunnetta kaikille kaupunkilaisille.

Kaupunki on monimuotoistunut viime vuosikymmenien aikana voimakkaasti. Etniseen, kansalliseen ja kielelliseen monimuotoisuuteen liittyen nykyään 6 prosenttia oululaisista puhuu äidinkielenään muuta kuin suomea tai ruotsia, ja tämän lisäksi osa kaupunkilaisista on myös alkuperäiskansa-

saamelaisia ja kansallista romaniväestöä. Tämä toimenpideohjelma keskittyy näihin etnisen monimuotoisuuden lajeihin, vaikka heijastusvaikutuksia voi tulla myös laajempaa monimuotoisuutta edustaville.

Tämä toimenpideohjelma ei ole lukkoon lyöty toimintasuunnitelma vaan päivittyvä asiakirja, joka ohjaa ja linjaa kaupungin tavoitteellista rasisminvastaista työtä.

Ideana on luoda tämän toimenpideohjelman kautta uudenlainen paikallistason toimintamalli, joka perustuu tiedon keräämiseen ja tarpeidenmukaisiin toimiin. Toimenpideohjelmatyön lähtökohtana on se, että kaupunki tunnistaa ja tunnustaa oululaisten rasismikokemuksia ja toimii tilanteiden korjaamiseksi, ennaltaehkäisemiseksi sekä laajemmin väestöryhmien välisen vuorovaikutuksen ja luottamuksen rakentamiseksi.

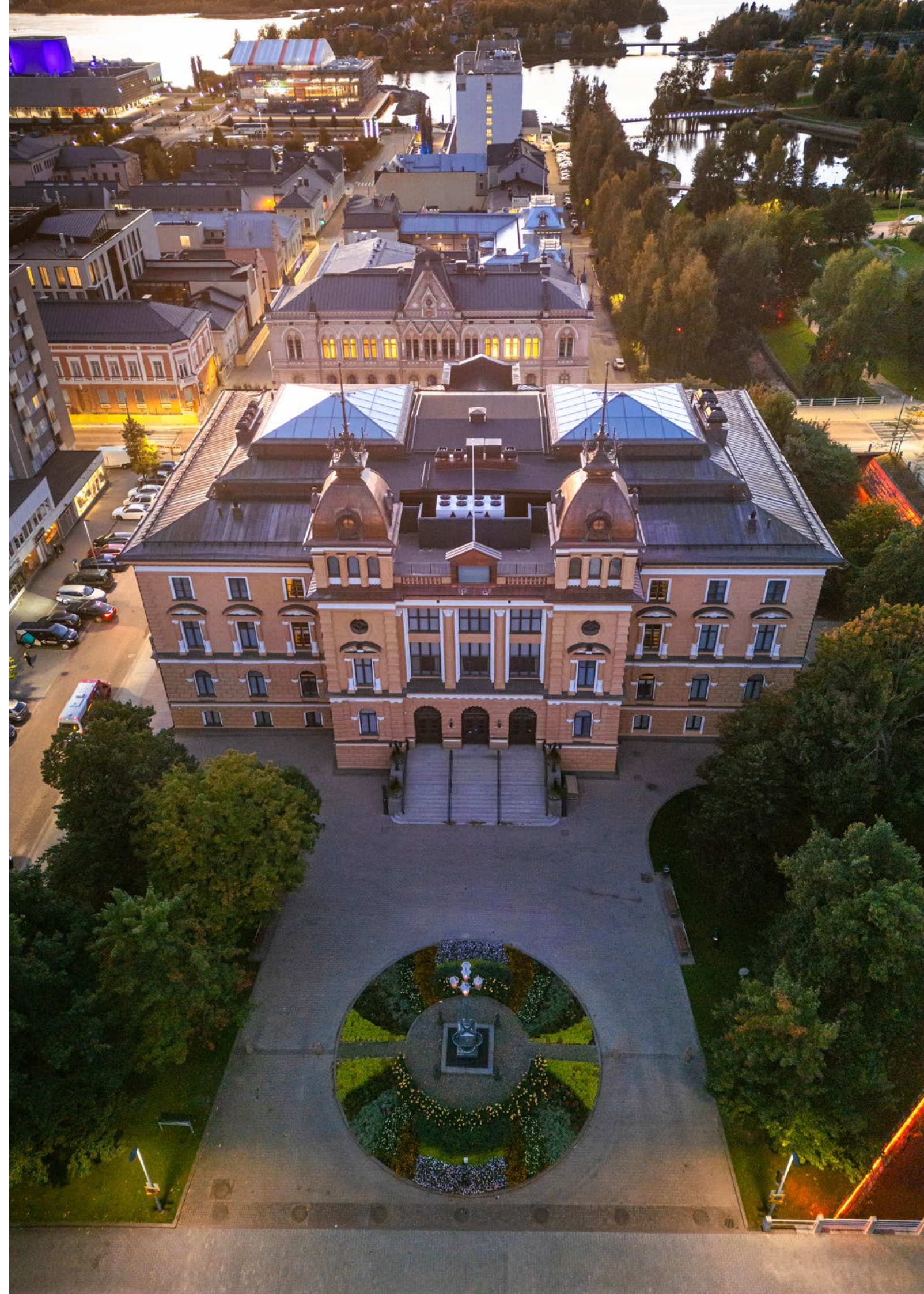


Kuva: Panu Artemjeff, Oikeusministeriö, 2024

Keskeistä on ottaa käyttöön muualla hyviksi ja toimiviksi todettuja lähestymistapoja ja käytäntöjä. Rasisminvastaista työtä on aiemmin esiintynyt paikallisella tasolla esimerkiksi monikulttuurisuus-ohjelmissa ja kotoutumista koskevissa ohjelmissa 1990-luvulta alkaen. Sen tunnetuin ja yleisin muoto on rasisminvastainen viikko, jota on vietetty YK:n rasisminvastaisen päivän ympärillä 21.3.1960 tapahtuneen verilöylyn muistamiseksi, kun Etelä-Afrikassa viranomaiset surmasivat 69 rauhanomaista rotuerottelun vastaista mielenosoittajaa. 2000-luvulla yhdenvertaisuuslainsäädäntö toi selkeämmin esiin yhteiskunnallisten instituutioiden velvollisuuden tunnistaa ja torjua syrjintää ja se teki työstä rakenteellisempaa ja myös muut kuin etnisen yhdenvertaisuuden huomioivaa. Tänä päivänä Euroopan Unioni edellyttää jäsenmailta rasisminvastaisia toimintaohjelmia. Suomen hallituksen rasisminvastainen toimenpideohjelma valmistui elokuussa 2024. Oulu seuraa tätä ohjelmaa, siihen liittyviä koulutuksia ja siihen liittyvää kampanjaa ”Me puhumme teoin”, joka haastaa toimijoita mukaan tekemään toimia rasismien torjumiseksi. Kansainvälisen osaamisen hyödyntämiseksi Oulu liittyy valtioneuvoston kampanjan lisäksi myös Euroopan rasisminvastaisten kaupunkien verkoston (European Coalition of Cities Against Racism, ECCAR) jäseneksi.

Tämä ohjelma täyttää Euroopan rasisminvastaisten kaupunkien verkoston (myöhemmin mainittuna ECCAR) kriteerit ja keskittyy rasismien aiheuttamien haittojen vähentämiseen, rasisminvastaista työtä tukevien rakenteiden luomiseen ja rakenteellisen rasismien purkamiseen.

Seuraavassa kappaleessa esitellään rasismien käsitettä, johon tällä toimenpideohjelmalla halutaan vastata. Rasismien määrittelyn jälkeen esitellään tämän toimenpideohjelman prosessi, tavoitteet ja lopuksi tämänhetkiset suunnitellut toimenpiteet sekä niiden vaatimat resurssit siten kuin Euroopalainen rasisminvastaisten kaupunkien verkosto ECCAR on suositellut.



Rasismin muodot, joihin toimenpideohjelmassa tartutaan

Rasismin tasot

Rasismi on väestöryhmien hierarkiaan perustuva ideologinen systeemi, joka ilmenee monilla tasoilla. Se aiheuttaa ennakkoluuloja väestöryhmien välille. Se on arjessa ilmeneviä tahattomia ja tahallisia tekoja ja vihanilmauksia. Se on myös rakenteellista ja institutionaalista syrjintää mikä tarkoittaa organisaatioiden, virastojen, laitosten ja yritysten usein tiedostamattomia käytäntöjä, jotka sulkevat ulos tai syrjivät tiettyjä ihmisryhmiä. Rasismi tuottaa väestöryhmien välistä eriarvoisuutta, erilaista kohtelua ja erilaisia mahdollisuuksia; toisille se tuottaa etuoikeuksia ja toisille alisteisen aseman, josta käsin yhteiskunnan tarjoamat mahdollisuudet eivät näyttäydy saavutettavina (Attias, 2022). Rasisminvastaisen toiminnan ensimmäinen teko on tunnistaa omat ennakkoluulonsa ja toimia niistä huolimatta yhdenvertaisella tavalla.

- **Rasismi on rodullistamisen tulos**
- **Rasismin tasot**
 - *ideologinen,*
 - *rakenteellinen,*
 - *yksilöiden välinen,*
 - *sisäistetty*
- **Moniperustainen syrjintä: yksilö tulee syrjityksi useamman henkilökohtaisen ominaisuutensa perusteella**



Kuva mukailtu Dr. Camara Jones Gardener's Tale

Mona Eidin materiaallista

Kuva: Panu Artemjeff, Oikeusministeriö, 2024

Ihmisten välinen rasismi: vihatteot, vihapuhe ja viharikokset

Helpoiten havaittava rasismin muoto on ihmistenvälinen, arkipäivän rasismi eli usein julkisella paikalla, jonkinlaisen yleisön edessä tapahtuva rasistinen ilmaus, solvaus tai teko. Vakavin niistä on tämänkin ohjelman taustalla oleva väkivaltainen viharikos, mutta teot voivat olla myös leimaavaa tai halventavaa kielenkäyttöä, jota jotkut pitävät normaalina, solvauksia, ja vihapuhetta. Viharikos on mikä tahansa laissa kielletty teko, jonka motiivi liittyy uhrin taustaan. Laki määrittelee kielletyt syrjintäperusteet, esimerkiksi alkuperä, kansallisuus, uskonto, seksuaalinen suuntautuminen, toimintakyky, ja niin edelleen. Mikä tahansa teko luetaan viharikokseksi, jos teon motiivi liittyy uhrin alkuperään tai kiellettyyn syrjintäperusteeseen. Yleisimmät viharikosnimikkeet ovat pahoinpitely, kunnianloukkaus, laitton uhkaus ja kiihottaminen kansanryhmää vastaan. Vihamotiivi on rangaistuksen koventamisperuste.

Vihapuhe on joskus hankalampaa tunnistaa kuin viharikos. Se sekoitetaan joskus vihaiseen puheeseen. Näiden ero on suuri: vihainen puhe on tunteen ilmaisemista eikä se välttämättä ole ideologista. Vihapuhe taas on vihatteon oikeuttavaa argumentointia. Vihapuhe, vihatteot ja viharikokset ovat häirinnän ja väkivallan muotoja, joilla pyritään pelottelemaan, rajoittamaan, vaientamaan ja poistamaan sen kohde julkisesta tilasta ja yhteiskunnallisesta keskustelusta. Ne kohdistuvat aina laajempaan joukkoon ihmisiä kuin suoraan uhriin ja myös vaikuttavat laajemmin. Siksi myös niihin puuttumisen positiiviset vaikutukset leviävät laajemmalle kuin vain suoraan osapuolille. (Attias, 2020)

Vihateot eivät siis tapahdu tyhjiössä. Ne tapahtuvat tietyissä puitteissa, joissa esimerkiksi hyväksytään tai ei hyväksytä tiettyjä puheenparsia ja joissa puututaan tai ei puututa syrjivään kieleen tai syrjiviin tekoihin. Noita puitteita tarkastelemalla ja tunnistamalla voidaan päästä käsiksi ja muuttaa hankalammin tunnistettavaa rasismin muotoa eli rakenteellista rasismia. Tämä rasismin muoto on hankalammin tunnistettavissa, mutta Oulun kaupungin rasisminvastaisella toimenpideohjelmalla halutaan pureutua juuri siihen.

Rakenteellisen rasismien elementit

Rakenteellinen rasismi koostuu kolmesta elementistä. Näitä ovat historiallinen, yhteiskunnallinen ja institutionaalinen elementti. (Crowley, 2024)

Historiallinen elementti viittaa vähemmistöjen näkymättömyyteen historiankirjoituksessa. Heidän näkökulmansa historiaan ei ole yleisesti tunnettu ja sen takia ei myöskään ymmärretä historiallisten kehityskulkujen merkitystä ja vaikutuksia eri väestöryhmiin. Tätä elementtiä voidaan purkaa tutustumalla vähemmistöjen historioihin, heidän kansalaisoikeuskamppailujensa historioihin ja käsittelemällä niiden historioiden vaikutuksia tähän päivään.

Yhteiskunnallinen elementti viittaa valtakulttuurin arvoihin ja normeihin, maalaisjärkeen eli käsityksiin siitä mikä on normaalia ja mikä on epänormaalia. Kyse ei siis ole siitä, että joku olisi ideologisesti rasistinen vaan tahattomasta tilanteesta, jota ei kyseenalaisteta; siitä, kuinka meidät on ohjelmoitu. Vaikka kukaan ei haluaisi toimia rasistisesti eikä tarkoittaisi syrjiä tai tuottaa pahaa toisille väestöryhmille, systeemi voi kokonaisuudessaan asettaa ihmisryhmiä eriarvoisiin asemiin, koska ”näin on aina ollut” eikä asioita ole aiemmin kyseenalaistettu. Tämän elementin purkaminen vaatiikin kaikilta poisoppimista totutusta silloin kun ilmenee, että totuttu ei ole toiminut kaikkien kohdalla hyvin.

Instituutionaalinen elementti puolestaan viittaa siihen, kuinka olemme tottuneet asioimaan. Se ilmenee organisaatioiden prosesseina, sääntöinä ja toimintatapoina, rutiineina eli tapoina, joita on aina noudatettu, ja organisaatiokulttuurina. Se näyttäytyy henkilöstön rakenteena ja palveluissa. (Crowley, 2024)

Rakenteellisen rasismien purkaminen vaatii itsetutkiskelua. On tyypillistä, että siihen ei liity tahallisuutta eikä kukaan systeemin osallinen tarkoita pahaa. Siksi sitä on myös hankalampi muuttaa. Se vaatii peiliin katsomista ja nyt Oulun kaupunki haluaa olla rohkea ja tehdä juuri sen tässä rasismivastaisessa toimenpideohjelmassa. Toimenpideohjelman tarkoitus ei ole toimia markkinointitempauksena tai brändäyksenä, vaan aidosti paneutua tilanteeseen, oppia ja kokeilla uutta ja saada aikaan muutos.

Polarisaation purkaminen ja väestösuhteiden edistäminen paikallisesti

Oulun rasisminvastainen toimenpideohjelma halutaan toteuttaa tavoilla, jotka eivät vahvista vastakkainasetteluja ja polarisaatiota, ja jotka toisaalta rakentavat hyviä väestösuhteita. Tarve saada välineitä rakentaville yhteiskunnallisille keskusteluille aiheesta on ilmeinen.

Polarisaatio tarkoittaa ryhmienvälisiä vastakkainasetteluja ja jännitteitä asenteiden, puheen ja tekojen tasolla. Jonkinasteinen polarisaatio on aina läsnä yhteiskunnassa ja yhteiskunnallisissa keskusteluissa. Affektiivisesta polarisaatiosta puhutaan, kun tarkoitetaan tunnepohjaisen ja negatiivisen vastakkainasettelun, eli ”me” vastaan ”ne” -asetelman lietsomista ja vahvistamista inhoa ja epäluuloa korostamalla eri tavalla yhteiskunnallisista kysymyksistä ajattelevien ryhmien välillä. Vastakkainasettelun voimistuminen on globaali ilmiö. Sisäasiainhallinnon ennakkointiverkoston mukaan affektiivisen polarisaation mahdolliset vaikutukset yhteiskuntaan ovat muun muassa väestöryhmien välisten suhteiden heikentyminen, väkivaltaisen radikalisoitumisen kasvu, suoran kansalaistoiminnan lisääntyminen, vihapuheen ja viharikosten kasvu sekä strategisen viestinnän ei-toivottujen tulkintojen ja niiden vaikutusten kasvu. (Suojanen, Ilona, Lehtonen, Janne, Saarinen, Arttu, 2024). Oulun kaupunki on tietoinen siitä, että polarisoituneessa tilanteessa ja polarisoivissa aiheissa viranomaisten toimintaa tarkkaillaan ja kyseenalaistetaan eri puolilta. Toisaalta polarisaatio tuottaa tilanteita, joihin toivotaan ja tarvitaan viranomaisten puuttumista.

Polarisaation tunnistaminen ilmiönä ja siihen liittyvien konfliktien käsittely oikea-aikaisesti purkaa polarisaatiokehitystä ja luo edellytyksiä toimiville väestösuhteille ja rauhanomaiselle yhteisölle. Konfliktien käsittely on yksi olennainen osa, jolla polarisaatiokehitykseen päästään vaikuttamaan.

Konfliktit ratkeavat kestäväällä tavalla, kun jokaisen osapuolen näkökulma tulee tunnustetuksi. Pelkkä reagoiminen syntyneisiin konflikteihin ei riitä vaan tarvitaan ennaltaehkäisevää polarisaatiostrategiaa. Oulun kaupunki tulee toimenpideohjelman puitteissa kehittämään toimintamuotoja ja väestösuhteita rakentavan dialogin malleja.

Rasisminvastaisen toimenpideohjelman prosessi¹

ECCAR:in tavoitteena on jakaa ja kehittää yhdessä kaupunkien kesken toimivia käytäntöjä ja osaamista rasisminvastaiseen työhön. Oulun kaupunki valmistelee ECCARiin liittymistä, sillä Oulu haluaa muiden kaupunkien opit, hyvät käytännöt ja osaamisen käyttöön. Oulun kaupunki haluaa osata toimia tavoilla, jotka vähentävät syrjintätapauksia ja rasistista väkivaltaa ja jotka lisäävät henkilöstön ja kaupunkilaisten ymmärrystä rasismiin puuttumisesta.

Tätä toimenpideohjelmaa on laadittu ja tullaan kehittämään ja toimeenpanemaan poikkihallinnollisessa yhteistyössä ja laajasti kaupunkiorganisaation eri toimialoilla työskenteleviä ihmisiä ja kaupunkilaisia osallistaen. Ideana ei ole se, että tämä asiakirja laaditaan kerralla kuntoon vaan se, että tämä asiakirja linjaa työn aloittamista, ja sen jälkeen kerätään tietoa, kokeillaan, opitaan ja että tätä toimenpideohjelmaa myös kehitetään matkan varrella. Rasisminvastaisen toimenpideohjelman prosessi on yhtä tärkeä kuin lopputulos ja tämän ohjelman kautta mahdollistetaan hankalaksi koetut keskustelut tästä vaikeasta aiheesta. Tämän ohjelman tarkoitus ei ole brändätä Oulua vaan etsiä, selvittää ja löytää ymmärrystä rasismin juurisyistä ja uusista ennakkoinnin ja puuttumisen keinoista.

Prosessissa on otettu jo kaksi tärkeää askelta: valmistelut ja keskeisten tahojen osallistaminen, ja sisältöjen suunnittelu. Tämä luonnos pitää sisällään niiden kuvauksen. Tämän jälkeen seuraa ohjelman upottaminen rakenteisiin. Olennaista on asettaa toimintaa mahdollistavat rakenteet, muokata ohjelman toimenpiteitä yhteiskunnallisen ja poliittisen tilanteen muuttuessa, pitää ohjelma ajantasaisena, tehdä työskentelystä yhteinen oppimisprosessi ja käyttää tätä tukemaan yhteiskunnallista ja poliittista keskustelua. Tämän lisäksi riskejä ja haasteita on hyvä ennakoida.



¹ [1_Toolkit-en_10PointsActionPlan.pdf](#)

ECCAR:in prosessia mukaillen, tässä kuvataan kaupungin meneillään oleva prosessi:

Valmistelut ja keskeisten tahojen osallistaminen

1. ECCAR:in jäsenyyden hakemisen valmistelut: kesällä heti kahden ensimmäisen puukotuksen jälkeen alettiin kaupunginjohtajan toimeksiannosta miettiä mitä Oulussa pitäisi osata tehdä paremmin. Oppia löytyi ECCAR:ista, ja muiden kaupunkien täysimääräisen tuen ja oppien hyödyntämiseksi päätettiin valmistella verkostoon mukaan hakemista.
2. Toimenpideohjelman koordinaattorin ja valmistelijan nimeäminen: maahanmuuttotyön koordinaattori Priyanka Sood
3. Toimenpideohjelman vastuujohtajan nimeäminen: hallintojohtaja Ari Heikkinen
4. Kaupungin keskeisten toimijoiden mukaan saaminen ja osallistaminen; poliittiset päättäjät sekä eri hallintokuntien edustajat. Keskusteluja on käyty keskeisten sidosryhmien kanssa ja lisäksi toimenpideohjelman valmistelemiseksi koottiin asiantuntijaryhmä, johon kutsuttiin edustajia eri toimialoilta.

Sisältöjen suunnittelu

5. Tarveanalyysi: maahanmuuttajaneuvosto, muut ryhmät ja organisaatiot
6. Olemassa olevien resurssien koordinointi ja hyödyntäminen; mitä tiedetään ja tehdään jo kaupungin organisaatiossa ja muualla?
7. Toimenpiteiden suunnittelu yhteisten keskustelujen kautta: mitä tehdään jo, mitä pitäisi tehdä lisää?
8. Toimenpideohjelman luonnostelu: tavoitteiden ja toimenpiteiden jäsentäminen 10 periaatteen mukaan.

Koordinaattori ja asiantuntijaryhmä ovat käyneet keskusteluja rasisminvastaisen työn tarpeista, olemassa olevista toimista ja resursseista ja kuullut asiantuntijoita. Lopulta kaupunkilaisten ja kaupungin tarpeista lähtevät tavoitteet ja toimenpiteet jäsennettiin ECCAR:in 10-kohtaisen toimintasuunnitelman mukaan. Tämä luonnos on tuon työn tulosta.

Seuraavat askeleet ovat:

Ohjelman upottaminen rakenteisiin

9. Kaupunginhallituksen ja kaupunginvaltuuston päätös toimintasuunnitelmasta; sitoutuminen ja resurssien turvaaminen – toimenpideohjelma on huomioitava jokaisen toimialan budjetissa. Vuonna 2024 resursseja on osaksi haettu hankerahoituksella, mutta budjettitarkastelu toimialoittain tapahtuu 2025.
10. Rasisminvastaisen työn asiantuntijaryhmän nimeäminen: luodaan pysyvä rakenne toimenpideohjelman seurantaan, vaikutusten arviointia ja jatkuvaa tiedonkeruuta varten.
11. Jatkuva seuranta ja arviointi toimenpiteiden toteutumisesta ja vaikutuksista; raportointi ECCAR:ille.
(ECCAR 2017)

Toimenpideohjelman tavoitteet ja toimenpiteet

ECCAR:in 10-kohtaisen toimintasuunnitelman kokonaiskuva

ECCAR kiinnittää huomiota kymmeneen näkökulmaan, joihin rasisminvastaisessa toimenpideohjelmassa tulisi kiinnittää huomiota.

Kaiken pohjana on tietopohjan rakentaminen ja tiedonkeruun mekanismien kehittäminen; se, että kaupungilla on ajantasainen tilannekuva ja että on olemassa seurantamekanismit rasismiin ja syrjinnän seuraamiseen ja toimintojen vaikutusten arviointiin. Kun rasismi- ja syrjintätapaukset tulevat tietoon, olennaista on myös tarjota tukea niiden uhreille – ja mekanismeja ja menetelmiä viharikosten ja konfliktien hallintaan.

Sisäisesti kaupunki kiinnittää huomiota yhdenvertaisuuteen, syrjimättömyyteen ja monimuotoisuuteen henkilöstön rekrytoinnissa ja palveluissa, ja erityisesti ECCAR mainitsee kasvatuksen, koulutuksen ja asumisen toimialat.

Kaupunki kehittää myös ennaltaehkäisevää toimintaa organisaatiosta ulospäin eli kaupunkilaisten osallisuutta edistävää tietoisuuden edistämistä, vuoropuhelua ja kampanjoita, joissa kaupungin rasisminvastainen sitoumus näkyy, ja pyrkii vaikuttamaan myös kumppaneihinsa esimerkiksi hankintaehtojen kautta.

Tässä esitellään lyhyesti ECCAR:in kymmenenkohtaisen toimintasuunnitelman kohdat:

1. Suurempi rasisminvastainen valppaus

Kaupungilla on tietoa kaupungissa tapahtuvista rasistisista teoista ja syrjinnästä ja on olemassa kanavat, joilla kaupunki saa tietoa, jotta kaupungin toimijat pysyvät valppaina ja jotta ajantasainen tilannekuva pysyy yllä.

2. Rasismin ja syrjinnän seuranta ja politiikkaohjelmien arviointi

Kaupunki kerää systemaattisesti tietoa ja suunnittelee toimenpiteet tiedon ja tarpeiden mukaan. Toiminnalle määritellään mitattavissa olevat tavoitteet ja indikaattorit työn vaikutusten arvioimiseksi. Kaupunki ylläpitää realistista ja ajantasaista tilannekuvaa väestöryhmien välisestä vuorovaikutuksesta, väestösuhteista, luottamuksesta, osallisuudesta ja turvallisuudesta sekä henkilöstön rakenteesta.

3. Parempi tuki rasismin ja syrjinnän uhreille

Kaupungin tehtävä on tukea uhreja ja vahvistaa heidän kykyään puolustautua ja käyttää oikeussuojakeinoja. Tämä ylläpitää heidän luottamustaan, hyvinvointiaan, ja osallisuuden kokemustaan ja tuottaa samalla tietoa rasismin uhrien kokemuksista, tarpeista ja tilanteista. Tämä koskee sekä asukkaita että kaupungin työntekijöitä.

4. Kaupunkilaisten tiedon ja osallistumisen lisääminen

Kaupungin tavoitteena on näyttää selkeästi kaupungin rasisminvastainen sitoumus ja edistää kunnioittavaa vuoropuhelua aiheesta. Luodaan rakenteet dialogille ja jatkuvalle vuoropuhelulle. Kokeillaan erilaisia osallistavia käytäntöjä, kampanjoita ja keskusteluja, jotka lisäävät kaupunkilaisten yhteistä ymmärrystä ilmiöstä ja sen vaikutuksista, edistävät kunnioittavaa yhteiseloja ja rakentavat hyviä väestösuhteita ja rakennetaan verkostoja ja paikkoja, joissa käydään keskustelua rasismin ja syrjinnän näkyvistä ja piilevistä muodoista.

5. Kaupunki yhdenvertaisuutta edistävien käytäntöjen aktiivisena tukena paikallisilla työmarkkinoilla

Kaupunki ottaa käyttöön syrjimättömyyttä ja monimuotoisuutta edistäviä hankintaehtoja, kumppanuuksia ja sertifikaatteja eli vaikuttaa myös kumppaneihinsa monimuotoisuuden ja syrjimättömyyden edistämiseksi.

6. Yhdenvertaisuus kaupungin henkilöstössä ja palveluissa

Monimuotoisuus ja monimuotoisuusosaaminen kasvaa kaupunkiorganisaatiossa. Kaupunki kerää tietoa ja toteuttaa seurantaa henkilöstön monimuotoisuuteen liittyen ja edistää aktiivisesti syrjimättömyyttä rekrytoinneissa.

7. Asumisen yhdenvertaisuus

Kaupunki edistää syrjimättömyyttä asukasvalinnoissa ja asumisen häiriöiden käsittelyssä ja ehkäisee alueellista segregatiota. Tavoitteena on, etteivät kaupunginosat eriydy etnisesti ja että väestöryhmät kohtaavat toisiaan asuinalueilla ja asumisessa.

8. Rasismin ja syrjinnän haastaminen kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla (+ nuorisotyö)

Kaupunki edistää yhdenvertaisia mahdollisuuksia ja toteuttaa positiivisia erityistoimia lasten ja ammattilaisten osaamisen lisäämiseksi toimimiseen monimuotoisessa toimintaympäristössä.

9. Kulttuurisen monimuotoisuuden edistäminen

Kaupunkilaisten monimuotoisuus näkyy: eri kulttuuriperinnöt ja kulttuuri-ilmaisut ovat edustettuina kaupungin kulttuuriohjelmissa, kollektiivisessa muistissa, julkisissa tiloissa ja viestinnässä. Kulttuurisesti moninaiset taide- ja kulttuurisisällöt tulevat näkyviksi ja valtavirtaistetuiksi osana kaupungin kulttuurilaitosten toimintaa. Kohtaamisia edistetään tarjoamalla kohtaamispaikkoja. Selvitetään julkisten paikkojen nimeämistä vähemmistöille tärkeiden tapahtumien mukaan.

10. Viharikosten ja konfliktien hallinta

Luodaan käytäntöjä, rakenteita ja verkostoja sekä kehitetään osaamista viharikosten ja konfliktien käsittelyssä



Oulun kaupungin suunnitellut toimenpiteet

Tässä esitellään Oulun kaupungin tavoitteet ja toimenpiteet (sekä niiden vaatimat resurssit ja vastuutahot). Ne on koottu eri toimialoilta ja asiantuntijaryhmältä ja jäsennetty ECCAR-in 10 kohdan toimintasuunnitelman periaatteiden mukaisesti.¹

Näitä toimia ei ole vielä aikataulutettu tai tarkasti resursoitu. Osa toimenpiteistä on hankkeistettu ja hankepäättöstä odotetaan keväälle 2025. Tarkoitus on työstää näitä toimia eteenpäin asiaankuuluvien tahojen kanssa ja ottaa alusta asti mukaan laajasti toimijoita.

1. Suurempi rasisminvastainen valppaus

Ensimmäisenä tavoitteena on kaupungin tietopohjan rakentaminen kaupungissa tapahtuvista rasistisista teoista ja syrjinnästä. Oulun kaupunki tunnistaa, ettei tietoa ole riittävästi. Kaupunki haluaa luoda rakenteita ja kuulemismekanismeja, joiden kautta rasistiset teot ja syrjintä tulee kaupungin tietoon. Kaupunkitasoista seuranta on tarpeen kehittää, jotta kaupungin toimijat pysyvät valppaina ja jotta ajantasainen tilannekuva pysyy yllä.

Toimenpide: kaupunki edistää maahanmuuttajaneuvoston aloitetta syrjinnänvastaisen työn foorumista, joka kokoontuu esimerkiksi kaksi kertaa vuodessa ja kokoaa yhteen kaupungin keskeiset toimijat ja vähemmistöjen edustajat ja jossa käydään läpi tilannetietoa ja tapahtuneita syrjintä- ja rasistisia vihatko-tapauksia.

Seuranta ja arviointi: foorumi perustettu, tapaamisten määrä, tietoon tulevien rasististen tekojen ja syrjintätapausten määrä

Tarvittavat resurssit: Haettu hankerahoitusta

Vastuutaho: Maahanmuuttajaneuvosto ja maahanmuuttopalvelut

2. Rasismin ja syrjinnän seuranta ja politiikkaohjelmien arviointi

Toinen tavoite liittyy niin ikään kaupungin tietopohjan rakentamiseen. Kaupungin tavoitteena on luoda tiedolla johtamiseen perustuva toimintamalli. Tavoitteena on kehittää systemaattista tiedonkeruuta rasismista ja syrjinnästä ja määritellä toimenpideohjelmalle saavutettavissa ja mitattavissa olevien tavoitteiden ja indikaattorien määrittely työn vaikutusten arvioimiseksi. Kaupunki haluaa ylläpitää realistista ja ajantasaista tilannekuvaa väestöryhmien välisestä vuorovaikutuksesta, väestösuhteista, luottamuksesta, osallisuudesta ja turvallisuudesta sekä henkilöstön rakenteesta.

Toimenpide: Eri toimialoilla tunnistetaan jo olemassa oleva tieto, joka pitää koota yhteen ja paikat, joissa kerätä tietoa. Paikallisen, jo olemassa olevan, mutta sirpaleisen datan (Kunta10, kouluterveyskysely, hyvinvointikysely, turvallisuuskysely, työsuojelun tapaukset) kartointi ja koonti yhteen. Lisäksi kohdennettujen kyselyjen kehittäminen ja toteuttaminen lisätiedon saamiseksi ja rakenteen luominen tiedon kokoamiseksi. Tiedonkeruun avulla myös kehitetään rasisminvastaisen työn arviointimekanismi, jotta toteutetuista toimista tehdään säännönmukaisesti vaikutusten arviointia.

Seuranta ja arviointi:

Tarvittavat resurssit:

Vastuutaho: Kaikki hallintokunnat ja erityisesti tietojohtamisen asiantuntijat

3. Parempi tuki rasismin ja syrjinnän uhreille

Kaupungin tehtävä on tukea uhreja ja vahvistaa heidän kykyään puolustautua ja käyttää oikeussuojakeinoja. Tämä ylläpitää heidän luottamustaan, hyvinvointiaan ja osallisuuden kokemustaan ja tuottaa samalla tietoa rasismin uhrien kokemuksista, tarpeista ja tilanteista Oulussa. Tämä koskee sekä asukkaita että kaupungin työntekijöitä.

¹ [10 Points Action Plan | ECCAR](#)

Toimenpide: Rasisminvastaisen tukipisteen perustaminen. Sen tehtävä on tarjota paikallista-solla ohjausta ja neuvontaa rasismiin uhreille, opastaa viranomaisprosesseissa, auttaa valituksen tekemisessä, tukea rikosilmoituksen tekemisessä ja linkittää uhreja esimerkiksi rikosuhripäivystykseen. Ohjausta ja neuvontaa tarjotaan mahdollisuuksien mukaan monikielisesti. Tukipiste on matalan kynnyksen neuvontapalvelu jokaiselle, joka kokee tulleen syrjityksi tai epäoikeudenmukaisesti kohdelluksi etnisen taustan tai kansalaisuuden perustella. Oulun uuden tukipisteen toimintaan ovat jo sitoutuneet valtioneuvostonkanslia, Oulun poliisilaitos ja ECCAR.

Seuranta ja arviointi: Tukipiste perustettu, tapausten määrä, niistä seuranneiden toimenpiteiden vaikutusten seuranta

Tarvittavat resurssit: Haettu hankerahoitus

Vastuutaho: Maahanmuuttopalvelut/ hanke

Toimenpide: Kaupungilla on käytössään hyvän käytöksen opas, joka ohjeistaa hyvään ja kunnioittavana kohtaamiseen. Rasismiin tai syrjivään käytökseen puuttuminen koetaan kuitenkin usein vaikeaksi. Kehitetään tapauksiin soveltuva yhteisöllinen prosessi (esimerkiksi työyhteisösoveltelu tai kriisityönohjaus), joka aktivoidaan, jos jossain kaupungin työyhteisössä tapahtuu syrjintää tai häirintää.

Seuranta ja arviointi: Aktivoitujen prosessien lukumäärä, prosessikuvaus ja prosessien vaikutusten arviointi.

Tarvittavat resurssit:

Vastuutaho: Henkilöstöpalvelut

4. Kaupunkilaisten tiedon ja osallistumisen lisääminen

Kaupungin tavoitteena on näyttää selkeästi kaupungin rasisminvastainen sitoumus ja edistää kunnioittavaa vuoropuhelua aiheesta. Luodaan rakenteet dialogille ja jatkuvalle vuoropuhelulle. Kokeillaan erilaisia osallistavia käytäntöjä, kampanjoita & keskusteluja, jotka lisäävät kaupunkilaisten yhteistä ymmärrystä ilmiöstä ja sen vaikutuksista, edistävät kunnioittavaa yhteiseloja ja rakentavat hyviä väestösuhteita ja rakennetaan verkostoja ja paikkoja, joissa käydään keskustelua rasismiin ja syrjinnän näkyvistä ja piilevistä muodoista ja arkipäivän käytännöistä Pohjois-Pohjanmaan yhteisöissä. Etsitään tapaa keskustella, joka ei vahvista vastakkainasetteluja.

Toimenpide: Perustetaan oululaisten vaikuttajatahojen verkosto, johon kaupunginjohtaja kutsuu mukaan suuret yritykset ja työnantajat yksityiseltä ja julkiselta sektorilta, jossa paikalliset vaikuttajat viestivät sitoumusta asialle ja jossa ideoidaan yhdessä oululaista tapaa kohdata ilmiö, oppia siitä ja edistää yhdenvertaisuutta.

Seuranta ja arviointi: Perustettu/ei perustettu

Tarvittavat resurssit: Haettu rahoitus

Vastuutaho: Oulun kaupunki

Toimenpide: Tunnistetaan aktiivisesti osallistumisen, vuorovaikutuksen ja yhteistyön paikkoja jo olemassa olevissa kaupungin vuorovaikutusrakenteissa ja kehitetään uusia (esim. kansalaiskeskusteluja (kaupunki + vieraskieliset). Esimerkkinä tästä puistoruokailu, joka tuo yhteen paljon ihmisiä kesäloma-aikana. Järjestetään dialogitilaisuuksia asuinalueilla, kirjastossa, museossa, ja asukastaloissa, jotka tuovat eri kieliryhmiä yhteen). Kehitetään väestösuhteita rakentava dialogimalli, siihen liittyvää osaamista ja luodaan kaupungille pysyvät rakenteet ja vuorovaikutuskanavat.

Seuranta ja arviointi: Tapahtumien määrä ja osallistujien palauteet

Tarvittavat resurssit:

Vastuutaho: Sivistys- ja kulttuuripalvelut

Toimenpide: Toteutetaan tapahtumia rasisminvastaisella viikolla Oulu loves me -kampanjan puitteissa.

Seuranta ja arviointi: Osallistujien palautteet

Tarvittavat resurssit:

Vastuutaho: Monikulttuurikeskus Villa Victor

Toimenpide: Järjestetään dialogitilaisuuksia Oulussa kahdella eri asuinalueella. Alueet tunnistetaan ja valikoidaan sosioekonomisten indikaattorien ja vieraskielisten määrän perusteella. Tavoitteena on luoda kohtaamisia eri väestöryhmien välille. Dialogien fasilitoinnilla on mahdollista vaikuttaa ihmisten ja ryhmien välisen vuorovaikutuksen laatuun ja sitä kautta väestösuhteisiin (suhde rakentuu vuorovaikutustilanteissa). Suunnitteluissa ja toteutuksessa osallistetaan paikallisten sidosryhmien edustajat kuten rehtorit, päiväkotien johtajat, uskonnolliset edustajat, yrittäjät, asuinalueiden edustajat jne.

Seuranta ja arviointi:

Tarvittavat resurssit: Haettu hankerahoitus

Vastuutaho: Maahanmuuttopalvelut/Hanke

Toimenpide: Kansalaiskeskustelutilaisuudet – Järjestetään vieraskielisten ja Oulun kaupungin viranhaltijoiden ja päättäjien kanssa säännölliset keskustelutilaisuudet. Keskustelutilaisuuksien tavoitteena on varmistaa, että maahanmuuttajien ja vieraskielisten ääni kuuluu selkeämmin läpi päätöksentekoprosessin.

Seuranta ja arviointi: Toteutettujen tapahtumien määrä ja osallistujien palauteet

Resurssit: Haettu hankerahoitusta

Vastuutaho: Maahanmuuttopalvelut /hanke

5. Kaupunki yhdenvertaisuutta edistävien käytäntöjen aktiivisena tukena paikallisilla työmarkkinoilla

Tavoitteena on vahvistaa tietoisuutta niistä Oulun kaupungin hankintaohjelmassa olevista tavoitteista, joiden mukaan hankintamme ovat ekologisesti, taloudellisesti ja sosiaalisesti vastuullisia ja vaikuttavia. Tavoitteiden toteutumista koskevassa toimenpideohjelmassa kuvataan, miten nämä tavoitteet saavutetaan yksittäisissä hankinnoissa esimerkiksi ottamalla tarjouspyyntöihin yhdenvertaisuutta koskevia ehtoja.

Toimenpide: Lisätään osaamista, tietoisuutta ja ymmärrystä hankintaohjelmaan kirjatusta tavoitteista, jotta hankintamme ovat ekologisesti, taloudellisesti ja sosiaalisesti vaikuttavia.

Seuranta ja arviointi:

Tarvittavat resurssit:

Vastuutaho: Konsernihallinto

6. Yhdenvertaisuus kaupungin henkilöstössä ja palveluissa

Kaupunki demokraattisena instituutiona on vastuussa kansalaistensa edustuksen ja osallistumisen edistämisestä sekä toimimisesta tasa-arvon ja syrjimättömyyden puolestapuhujana. Ennakkoluulojen tunnistamista ja niiden vaikutusten ymmärtämistä voidaan edistää koulutuksilla ja valmennuksilla. On tärkeää, että johto- ja esihenkilötehtävissä olevat osaavat kriittisesti tarkastella ja reflektoida sitä, missä määrin ennakkoluulot voivat johtaa vinoumiin omassa toiminnassa ja päätöksenteossa sekä organisaation toiminnassa laajemmin. Monimuotoisuus ja monimuotoisuusosaaminen kasvaa kaupunkiorganisaatiossa. Kaupungin vieraskielisen henkilöstön määrä vastaa heidän osuuttaan kaupungin asukkaista (6 %). Kaupunki kerää tietoa ja toteuttaa seurantaan henkilöstön monimuotoisuuteen liittyen ja edistää aktiivisesti syrjimättömyyttä rekrytoinneissa. Kaupungin henkilöstön osaamista kehitetään

monimuotoisuuden johtamiseen, väestösuhteita rakentavaan dialogiin, syrjimättömien käytäntöjen toteuttamiseen sekä rasismien tunnistamiseen ja puuttumiseen sen eri muodoissa. Erityisesti julkisissa tiloissa ja kaikille avoimissa palveluissa työskentelevä henkilöstö osaa rakentaa psykologista turvallisuutta ja tilan, jossa rasismiin tai syrjivään puheeseen puututaan.

Toimenpide: Oulun kaupungin henkilöstön monimuotoisuuden vahvistaminen ja osaamisen kehittäminen monimuotoisuus-, yhdenvertaisuus- ja inklusioprosessien avulla. Tehdään henkilöstölle suunnattu yhdenvertaisuuskysely, jossa tavoitteena kartoittaa Oulun kaupungin (Ouka) henkilöstön syrjintäkokemuksia ja moninaisuutta eri taustaryhmittäin (äidinkieli, kansalaisuus, sukupuoli). Malleina kyselyille mm. oikeusministeriön yhdenvertaisuuskysely. Kysely räätälöidään Oukalle soveltuvaksi. Kehittämistarpeiden arviointi kyselyn ja muun tiedon analysoinnin jälkeen HR:n projektikoordinaattori ja hankkeen projektipäällikkö yhteistyössä strategisen johdon kanssa tunnistavat Oukan kehittämistarpeet. Tunnistettujen kehittämistarpeiden avulla asetetaan tavoitteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon parantamiseksi. Toimenpidesuunnitelmaa laadittaessa varmistetaan, että toimenpiteet ovat mahdollisimman konkreettisia, realistisia ja aikataulutettuja. Toimenpiteitä voivat esimerkiksi olla erilaiset harjoitteluohjelmat, anonyymin rekrytoinnin kokeilut, mentorointiohjelmat, positiivinen erityiskohtelu jne. Valikoidut toimenpiteet otetaan käyttöön Oukalla. Kaupungin eri toimialat yhteistyössä henkilöstöpalveluiden kanssa ottavat eri toimenpiteitä vakituiseen käyttöön osana henkilöstösuunnittelua.

Seuranta ja arviointi: Säännöllinen nykytilan kartoitus

Resurssit: Hankerahoitusta haettu

Vastuutaho: Henkilöstöpalvelut

Toimenpide: Henkilöstön antirasismi- ja yhdenvertaisuusosaamisen lisääminen osallistavan menetelmän koulutuksilla: kaupungin henkilöstön nykytilan ja tarpeiden kartoitusten jälkeen järjestetään monimuotoisuus koulutuksia. Toimenpiteessä eri ammattiryhmille järjestetään osallistavat työpajat, joissa kuullaan heidän näkemyksiään ja kokemuksiaan heidän toimintaympäristössään ilmenevästä rasismista ja syrjinnästä. Kerättyä tietoa ja toiveita sekä tarpeita hyödynnetään suunniteltaessa eri ammattiryhmille räätälöityjä koulutuksia, jotka huomioivat juuri Oulun kontekstin ja viimeaikaiset viharikokset. Koulutuksia suunnitellaan osallistavalla menetelmällä. Tällä tavalla varmistetaan laaja sitoutuminen ja osallistuminen. Järjestetään yhdenvertaisuudesta ja antirasismista koulutuksia kaupungin työntekijöille, Koulutukset suunnataan kaupungin työntekijöille, jotka työskentelevät laajasti Oulun kaupungin eri hallintokunnissa esim. asiakaspalvelutehtävissä, perusopetuksessa, nuorisotyössä, kulttuurin kentällä tai varhaiskasvatuksessa. Koulutuksia avataan myös Oulun poliisilaitoksen työntekijöille. Yhteistyökumppaneina koulutuksissa ovat erityisesti Rauhankasvatusinstituutti, Valtioneuvoston kanslia, THL, Oulun yliopisto ja Oulun poliisi.

Seuranta ja arviointi: Koulutukseen osallistujille tehdään alku- ja loppukysely, jolla mitataan koulutusten vaikuttavuutta.

Tarvittavat resurssit:

Vastuutaho: Henkilöstöpalvelut

Toimenpide: Kehitetään yhdenvertaisuussuunnittelun rakenteita ja prosesseja siten, että niistä tulee osallistavampia ja sisällytetään niihin rasisminvestaatio.

Seuranta ja arviointi:

Tarvittavat resurssit:

Vastuutaho: Hallintojohtaja

Toimenpide: Turvallisemman/syrjinnästä vapaan tilan periaatteet ja osaaminen sekä syrjintäyhdyshenkilöt julkisiin kaupunkitiloihin (kirjasto, kulttuurilaitokset, koulut, jne.)

Seuranta ja arviointi: Onko syrjintäyhdyshenkilöt nimetty-Kyllä/Ei/ Syrjintätapausten määrä

Tarvittavat resurssit:

Vastuutaho: Kaikki hallintokunnat

7. Asumisen yhdenvertaisuus

Kaupunki edistää syrjimättömyyttä asukasvalinnoissa ja asumisen häiriöiden käsittelyssä ja ehkäisee alueellista segregatiota. Tavoitteena on, etteivät kaupunginosat eriydy etnisesti ja että väestöryhmät kohtaavat toisiaan asuinalueilla ja asumisessa.

Toimenpide: Alueellisen segregatian ennaltaehkäisemiseksi tilannekuva, tietopohjan rakentaminen ja tarpeen mukainen kehittämistyö.

Seuranta ja arviointi:

Tarvittavat resurssit:

Vastuutaho: Yhdyskunta- ja ympäristöpalvelut

Toimenpide: Kaupunki optimoi ja kokoaa väestöön, asuntoihin ja asumiseen sekä asuinympäristöön liittyvistä tiedoista hyvinvointi-indeksin Oulun seudulle. Tulevasta indeksistä pyritään laatimaan muiden kaupunkiseutujen vastaavia kattavampi (erityistavoite). Projektin toteutus ja resursointi on ajoitettu vuodelle 2025. Indeksistä on ajatus rakentaa perinteisten (vaikkakin eittämättä tärkeiden) sosioekonomisten väestömuuttujien lisäksi myös asuntokantaan sekä asunnon lähiympäristöön liittyviä viihtyisyys-, turvallisuus-, suvaitsevaisuus- ym. tekijöitä huomioon ottava. Tietojen tuottajia olisivat Oulun kaupungin osalta konsernipalvelut, kaupunkiympäristöpalvelut sekä sivistys- ja kulttuuripalvelut. Muiden kuntien tuottamien tietojen osalta saatavuus tarkentuu projektin aikana. Valtion osalta Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue (Pohde) olisi mukana totta kai kaikkien kuntien osalta. Reaaliaikainen ja ohjelmistopohjainen seuranta (Power-Bi) on tässäkin hankkeessa oleellinen osa tehokasta tiedolla johtamista.

Toteutus: Yhteistyöhanke, jossa mukana Oulun kaupungin konsernipalvelut, kaupunkiympäristöpalvelut sekä sivistys- ja kulttuuripalvelut sekä Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue. Seudun muut kunnat osallistetaan hankkeeseen projektisuunnitelmasta ilmenevällä tavalla.

Resurssit: Hankkeelle on varattu määrärahat kaupunkiympäristöpalveluiden talousarviossa 2025. Vastuutaho: Yhdyskunta- ja ympäristöpalvelut, maa ja mittaus, tontit ja asuminen. Projektipäällikkönä asumisen asiantuntija Tuomas Räihä.

Toimenpide: Asukasvalinnasta vastaavien, isännöitsijöiden ja asumisneuvojen osaamisen lisääminen naapuruushäiriöissä ja konflikteissa

Seuranta ja arviointi:

Tarvittavat resurssit:

Vastuutaho:

8. Rasismien ja syrjinnän haastaminen kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla (+ nuorisotyö)

Kaupunki edistää yhdenvertaisia mahdollisuuksia ja toteuttaa positiivisia erityistoimia lasten ja ammattilaisten osaamisen lisäämiseksi toimimiseen monimuotoisessa toimintaympäristössä.

Toimenpide: Sivistys- ja kulttuuripalveluissa kehitetään opettajien osaamista monimuotoisuusasioissa (osa henkilöstön monimuotoisuuskoulutuksia) ja koulujen yhdenvertaisuussuunnittelua tehdään osallistavasti joka toimipisteessä myös rasismi selkeämmin huomioiden. Vähemmistötaustaisten oppilaiden mahdollisuuksia saada TET-paikkoja edistetään.

Seuranta ja arviointi:

Tarvittavat resurssit:

Vastuutaho: Sivistys- ja kulttuuripalvelut

Toimenpide: Nuorisotyön toimina kehitetään julkisten tilojen käyttöä (mm. kauppakeskus) ja digitaalista nuorisotyötä ja kehitetään ja toteutetaan elämyksellinen koulutus nuorille. Elämykseen ja kokemukseen perustuvan koulutuksen kautta pyritään avaamaan nuorille rasismiin ja yhdenvertaisuuteen liittyviä näkökulmia sekä kuvaamaan niiden ilmenemismuotoja. Vastaa via elämyksellisiä koulutuksia on nuorisotyössä käytetty aikaisemmin mm. päihteisiin (esim. päihdelabyrintti) liittyen ja ne on todettu tehokkaaksi menetelmäksi saada nuoret ajattelemaan omaa toimintaansa ja suhtautumistaan kyseiseen aihepiiriin liittyvissä asioissa. Rakennetaan ja toteutetaan Oulun alueen nuorille suunnattu teema-/markkinointikampanja, joka pääosin toteutetaan niissä ympäristöissä missä nuoretkin ovat, olipa sitten kyse kaupunkiympäristöstä, koulusta tai sosiaalisesta mediasta. Rakennetaan elämyksellinen koulutuspaketti, joka toteutetaan oululaisille nuorille. Paketissa nuorille on tarkoitus havainnollistavan kokemuksen kautta tarjota näkökulmia ja siten nostaa esille, miten rasismi ja syrjintä yhteiskunnassamme näkyy ja miksi on tärkeää, että sitä ei yhteiskunnassamme tule hyväksyä.

Seuranta ja arviointi: Kyselyt ja palautteet

Tarvittavat resurssit: Haettu hankerahoitus

Vastuutaho: Nuorisopalvelut

9. Kulttuurisen monimuotoisuuden edistäminen

Kaupunkilaisten monimuotoisuus näkyy: eri kulttuuriperinnöt ja kulttuuri-ilmaisut ovat edustettuina kaupungin kulttuuriohjelmissa, kollektiivisessa muistissa, julkisissa tiloissa ja viestinnässä. Kulttuurisesti moninaiset taide- ja kulttuurisisällöt tulevat näkyviksi ja valtavirtaistetuiksi osana kaupungin kulttuurilaitosten toimintaa. Kohtaamisia edistetään tarjoamalla kohtaamispaikkoja. ECCAR:in mukaan selvitetään julkisten paikkojen nimeämistä vähemmistöille tärkeiden tapahtumien mukaan.

Toimenpide: Viestinnän inklusiivisuuden kehittäminen siten, että viestintä tavoittaa kaikki kaupunkilaiset, on mukaan ottavaa ja vuorovaikutteista ja heijastaa kaupungin monimuotoisuutta ja sitoutumista. Monimuotoistuva yhteiskunta asettaa uudenlaisia haasteita myös viestinnän näkökulmasta. Oulussa on tunnistettu tarpeita vastata uudenlaisen toimintaympäristön mukanaan tuomiin haasteisiin myös viestinnän keinoin. Sisäisen ja ulkoisen viestinnän suunnittelu ja toteutus, joka huomioi kriisit ja hyvät väestösuhteet. Osallistutaan valtakunnallisiin rasisminvastaisiin kampanjoihin ja suunnitellaan ja toteutetaan paikalliset viestintäkampanjat. Viestintäpalvelut laativat erillisen viestintäsuunnitelma kaupungin rasisminvastaisestatyöstä.

Seuranta ja arviointi: Julkinen keskustelu, medianäkyvyys, Oulun maine paikallisesti, valtakunnallisesti ja myös kansainvälisesti.

Tarvittavat resurssit:

Vastuutaho: Kaupungin viestintä

Toimenpide: Kaupunki luo pysyvän rakenteen, jossa eri väestöryhmät voivat käyttää ja näkyä kaupungin tiloissa ja järjestää siellä itselle tärkeitä, vuorovaikutusta muiden kanssa edistäviä tapahtumia. Esimerkkinä tästä romanikahvila, joka on tehnyt romanien osallisuudesta ja edustuksellisuudesta kaupungin toiminnassa näkyvää. Analysoidaan, miksi romanikahvila koetaan menestyksekkääksi ja miten se on toteutettu ja mallinnetaan toimintatapa muille.

Seuranta ja arviointi: Tapahtumien määrät ja osallistujapalautteet

Tarvittavat resurssit:

Vastuutaho: Monikulttuurikeskus Villa Victor

Toimenpide: Museo ja kirjastot tuovat erilaisia historioita esiin perus- ja teemanäyttelyissä ja tapahtumissa.

Seuranta ja arviointi:

Tarvittavat resurssit:

Vastuutaho: Pohjois-Pohjanmaan museo, kirjasto

10. Viharikosten ja konfliktien hallinta

Luodaan käytäntöjä, rakenteita ja verkostoja sekä kehitetään osaamista viharikosten ja konfliktien käsittelyssä.

Toimenpide: rakennetaan restoratiivisten toimijoiden ja sovittelijoiden paikallinen verkosto, joka kehittää konfliktien sovitteluun ja käsittelyyn käytännön mallin.

Seuranta ja arviointi: verkosto perustettu/ei, malli syntyy/ei, sovittelujen määrä ja vaikutukset

Tarvittavat resurssit:

Vastuutaho: Rasisminvastaisen toimenpideohjelman koordinaattori ja asiantuntijaryhmä

Toimenpide: Osallistutaan MAP Finland ry:n koordinoimaan VicToRy-hankkeeseen, jossa kehitetään osaamista uhrilähtöiseen ja restoratiiviseen tapaan käsitellä viharikoksia.

Seuranta ja arviointi: kompetenssin ja koetun kompetenssin kasvu

Tarvittavat resurssit:

Vastuutaho:

Toimenpide: haetaan rahoitusta väkivaltaisen radikalisoitumisen EXIT-toimintaan.

Seuranta ja arviointi: EXIT-toiminta käynnistyy/ei

Tarvittavat resurssit:

Vastuutaho:

Lähteet

Artemjeff, Panu (2024). Esitelmä toimenpideohjelman valmisteleavassa asiantuntijaryhmässä. Oikeusministeriö.

Attias, Miriam (2022) Sovittelu ja väestösuhteet. Teoksessa Ervasti, Kaijus & Attias, Miriam (toim. 2022) Sovittelu ja sen sovellukset. Edita kustannus Oy.

Attias, Miriam (2020). Konfliktit, identiteetit ja sovittelu. THL Tietokirjat.

Crowley, Niall (2024) Tackling Structural Discrimination and Institutional Racism;
<https://rm.coe.int/niall-crowley/1680b2143d>

ECCAR (2017) ECCAR 10 Points Action Plan – Toolkit for Equality – City Policies Against Racism;
https://www.eccar.info/sites/default/files/document/1_Toolkit-en_10PointsActionPlan.pdf

ECCAR (2004) <https://www.eccar.info/en/10-point-action-plan>

Suojanen, Ilona, Lehtonen, Janne, Saarinen, Arttu (2024) Tunteiden viemää: Affektiivinen polarisaatio ja sen yhteiskunnalliset vaikutukset. Helsingin yliopiston julkaisu.



OULU