

RAKENTEELLISEN SYRJINNÄN TUNNISTAMINEN JA ESTÄMINEN PAIKALLISELLA TASOLLA

Raportti

“
Meidän on keskityttävä
uudelleen yhdenvertaisuuteen.
”

”Teimme tutkimuksen, ja tulokset
osoittavat, että rakenteellista
syrjintää on olemassa.”

Systemic
Discrimination



Lokakuu 2020

Translation co-funded
by the European Union



RAKENTEELLISEN SYRJINNÄN TUNNISTAMINEN JA ESTÄMINEN PAIKALLISELLA TASOLLA

Raportti
Lokakuu 2020

Tämä käännös on laadittu Euroopan unionin ja Euroopan neuvoston taloudellisella tuella. Sen sisältö on yksinomaan kirjoittajien vastuulla. Tässä esitetyjä näkemyksiä ei voida millään tavalla pitää Euroopan unionin tai Euroopan neuvoston virallisten mielipiteiden mukaisesti.

Tämä käännös on tuotettu Euroopan unionin ja Euroopan neuvoston taloudellisella tuella yhteishankkeen «Building an Inclusive Integration Approach in Finland» puitteissa.

Tässä työssä esitetyistä mielipiteistä vastaa tekijä eivätkä mielipiteet vastaa välttämättä Euroopan neuvoston virallista politiikkaa.

Toimitus: Intercultural Inclusion Unit

Kannen kuvat: Lilah Gafaar;
Andrii Dodonov, Getty Images

Intercultural Cities Unit,
© Euroopan neuvosto, helmikuu 2020
marraskuuta 2024
Printed at the Council of Europe

Sisällys

JOHDANTO	4
Tausta	4
Rakenteellinen syrjintä	4
PUITTEIDEN LUOMINEN RAKENTEELLISTA SYRJINTÄÄ KOSKEVALLE POLITIIKALLE JA KÄYTÄNNÖLLE	5
ENSIMMÄINEN OSA-ALUE: VALMISTAUTUMINEN RAKENTEELLISEEN SYRJINTÄÄN PUUTTUMISEEN	6
Standardin määrittäminen ongelman ratkaisemista varten	6
Organisaation johtajuus ongelman ratkaisemisessa	6
Organisaation rakenne toiminnan vauhdittajana	6
TOINEN OSA-ALUE: TOIMET RAKENTEELLISEN SYRJINNÄN TUNNISTAMISEKSI	8
Rakenteellisen syrjinnän ongelmien määrittäminen	8
Rakenteellisen syrjinnän ongelmista keskusteleminen	8
Syrjinnän valvonta	8
KOLMAS OSA-ALUE: TOIMET RAKENTEELLISEN SYRJINNÄN EHKÄISEMISEKSI	10
Nykyisten organisaatiojärjestelmien tarkastaminen	10
Yhdenvertaisuusjärjestelmien toteuttaminen organisaatiossa	10
Osallistavien organisaatiojärjestelmien kehittäminen	10
NELJÄS OSA-ALUE: HYVIEN KÄYTÄNTÖJEN LEVITTÄMINEN JA JAKAMINEN	12
Paikalliset alustat tiedonvaihtoa varten	12
Sidosryhmien osallistuminen toimiin	12
Toimien julkinen näkyvyys	12

Johdanto

Tausta

Intercultural Cities (ICC) -ohjelma on ryhtynyt tähän aloitteeseen auttaakseen kaupunkeja ja kaupunkien laajemman julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioita jakamaan eri kaupunkien kehittämiä hyviä käytäntöjä rakenteellisen syrjinnän torjumiseksi ja oppimaan niistä. Tämän raportin tarkoituksena on tukea kaupunkien poliittisia päättäjiä rakenteellisen syrjinnän vähentämistä koskevien keskeisten poliittisten linjausten ja käytäntöjen kehittämisessä.

Raporttiin on liitetty tutkimus rakenteellisesta syrjinnästä ja kehitetyistä tehokkaista vastatoimista sekä tietokanta eri kaupunkien hyvistä käytännöistä. Tutkimus on saatavilla Intercultural Cities (ICC) -ohjelman verkkosivustolla

Rakenteellinen syrjintä

Rakenteellista syrjintää esiintyy, kun minkä tahansa organisaation menettelyt, rutiinit ja organisaatiokulttuuri heikentävät vähemmistöryhmien yhdenvertaisia mahdollisuuksia muuhun väestöön verrattuna. Rakenteellinen syrjintä voi liittyä tapaan, jolla organisaatiot hoitavat päivittäistä liiketoimintaansa päätöksentekijöinä, työnantajina tai palveluntarjoajina, ja sitä voi esiintyä myös automaattisessa päätöksenteossa. Kyse ei yleensä ole tahallisesta toiminnasta. Rakenteellinen syrjintä näkyy parhaiten tiettyjen ryhmien epätasa-arvoisissa mahdollisuuksissa organisaation päätöksenteossa, ohjelmien ja palvelujen tarjonnassa sekä työtehtävissä. Epätasa-arvoiset mahdollisuudet ovat siten keskeinen merkki rakenteellisesta syrjinnästä.

Yhdenvertaisten mahdollisuuksien puute on yleistä esimerkiksi seuraavien ryhmien keskuudessa: naiset, näkyvät ja etniset vähemmistöt, HLBTI-henkilöt, vammaiset henkilöt, yksinhuoltajat, omaishoitajat, ikääntyneet, nuoret, henkilöt, joilla on tietty uskonnollinen vakaumus, ja henkilöt, joilla on erityinen sosioekonominen asema.

Näiden ryhmien syvään juurtunut, sukupolvien välinen ja vaikeasti hallittavissa oleva epäedullinen asema johtuu rakenteellisesta syrjinnästä. Tämä epäedullinen asema voi näkyä esimerkiksi työllistymisessä, tuloissa, koulutuksessa, terveydenhuollossa, asumisessa, kulttuuripalveluissa, valvonnassa ja julkisessa infrastruktuurissa.

Rakenteellinen syrjintä heikentää yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja vuorovaikutuksen periaatteita, jotka määrittävät kulttuurienvälisiä kaupunkeja. Yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että kaupunki pyrkii edistämään yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä kaikessa toiminnassaan. Monimuotoisuus tarkoittaa sitä, että kaupunki näkee monimuotoisuuden ihmisyyhteisöjen luontaisena piirteenä ja resilienssin, elinvoimaisuuden ja innovoinnin lähteenä. Vuorovaikutus tarkoittaa sitä, että kaupunki mahdollistaa positiiviset ja rakentavat arjen kohtaamiset tässä monimuotoisessa ympäristössä.

Rakenteellinen syrjintä on ristiriidassa yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden tavoittelun kanssa kaupungin eri toiminnoissa. Jos yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden tavoitetta ei edistetä, monimuotoisuudesta koituvat hyödyt jäävät toteutumatta. Lisäksi eriarvoisuudesta johtuvat jakolinjat heikentävät ryhmien välisen vuorovaikutuksen laatua.



Puitteiden luominen rakenteellista syrjintää koskevalle politiikalle ja käytännölle

Neljä toisiinsa liittyvää **toiminnan osa-aluetta** ovat välttämättömiä, jotta kaupungit voivat puuttua rakenteelliseen syrjintään mahdollisimman tehokkaasti. Näitä ovat:

- ▶ **Valmistautuminen:** toimet, joilla luodaan kaupungille edellytykset puuttua rakenteelliseen syrjintään.
- ▶ **Tunnistaminen:** toimet rakenteellisen syrjinnän tunnistamiseksi ja tekemiseksi näkyväksi.
- ▶ **Estäminen:** toimet systeemisten korjaustoimenpiteiden kehittämiseksi systeemiseen ongelmaan.
- ▶ **Yhteinen käytäntö:** toimet, joilla mahdollistetaan johdonmukainen reagointi rakenteelliseen syrjintään koko kaupungissa, laajemmin julkisella sektorilla ja yksityisellä sektorilla.

Neljä keskeistä **periaatetta**, jotka muovaavat näitä toiminnan osa-alueita:

- ▶ Rakenteelliselle syrjinnälle altistuvat ryhmät ja niitä edustavat järjestöt osallistuvat toimien suunnitteluun ja toteutukseen.
- ▶ Toimien kehittäjät ja toteuttajat ovat hyvin perillä asioista, ja heillä on asiantuntemusta ja ymmärrystä asiasta.
- ▶ Toimia muovaa todellinen tavoite edistää ryhmien yhdenvertaisia mahdollisuuksia, resurssien saatavuutta, monimuotoisuuden tunnustamista, ryhmien vaikutusvaltaa päätöksenteossa sekä kunnioitukseen, huolenpitoon ja solidaarisuuteen perustuvia suhteita.
- ▶ Rakenteelliseen syrjintään liittyvät sitoumukset, raportit, suositukset ja havainnot johtavat siihen, että kaupunki ryhtyy käytännön toimiin.

Ensimmäinen osa-alue: valmistautuminen rakenteelliseen syrjintään puuttumiseen

Standardin määrittäminen ongelman ratkaisemista varten

Standardin avulla voitaisiin kertoa kaupungin tavoitteista puuttua rakenteelliseen syrjintään ja luotaisiin mittareita, joilla seurataan edistymistä tämän tavoitteen saavuttamisessa. Lisäksi standardin avulla voidaan luoda visio kaupungista asiaa johtavana ja siihen vaikuttavana tahona sekä asettaa mittareita sille, miten tällä lähestymistavalla voidaan ratkaista tätä ongelmaa.

Organisaation johtajuus ongelman ratkaisemisessa

Kaupungin sisällä tulisi nimetä johto, joka sitoutuisi näkyvästi rakenteellisen syrjinnän vähentämiseen ja varmistaisi, että rakenteelliseen syrjintään puuttuminen on etusijalla. Organisaation johtajuuteen liittyvät seuraavat:

- ▶ kaupunginvaltuuston nimetyn jäsenen poliittinen rooli
- ▶ vastuun osoittaminen ylimmälle johtajalle
- ▶ ongelmaan keskittyminen ylemmän johdon kokousten asialistoilla.

Organisaation rakenne toiminnan vauhdittajana

Käytössä tulisi olla institutionaalinen infrastruktuuri, jonka tehtävänä olisi puuttua rakenteelliseen syrjintään ja mahdollistaa pitkän aikavälin kestävät toimet. Institutionaaliseen rakenteeseen liittyvät seuraavat:

- ▶ Kaupungin yhdenvertaisuuspolitiikka, jossa rakenteellinen syrjintä mainitaan ja jossa sitoudutaan tunnistamaan ja ehkäisemään rakenteellista syrjintää.
- ▶ Organisaatioiden välinen komitea, joka toimii asian sisäisenä puolestapuhujana; asiantuntija ja liikkeellepaneva voima sen varmistamiseksi, että henkilöstö voi puuttua ja puuttuukin tehokkaasti rakenteelliseen syrjintään.

- ▶ Rakenteellista syrjintää koskeva toimintasuunnitelma, jossa asetetaan kaupungille tavoitteet ja aloitteet rakenteellisen syrjinnän tunnistamiseksi ja ehkäisemiseksi.
- ▶ Rakenteellista syrjintää koskeva koulutus ja ohjaus henkilöstölle, joka kehittää ja tarkistaa politiikkoja, suunnitelmia, ohjelmia ja menettelyjä, sekä yleinen koulutus koko henkilöstölle aihetta koskevan tietoisuuden lisäämiseksi.
- ▶ Yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta koskevat tiedot kerätään ja analysoidaan, jotta voidaan soveltaa näyttöön perustuvaa lähestymistapaa rakenteelliseen syrjintään puuttumiseksi.

Torino, Italia: Torinon kunta hyväksyi päätöslauselman, jossa julistettiin "tieto, toiminta ja rasismivastaiset hyvät käytännöt aineettomana yhteisenä hyvänä". Kunnan tavoitteena on kehittää yhteistyösopimus yhteisen kaupunkialueen hoidosta, yhteisestä hallinnoimisesta ja elvyttämisestä.

Sopimuksessa määritellään ensisijaiset tavoitteet, joiden parissa työskennellään, ja tähän työhön tehtävät investoinnit. Sopimuksen yhteiskehittämisprosessin tueksi on julkaistu avoin ehdotuspyyntö. Sopimuksen allekirjoittavat tahot, jotka sopivat tekemänsä yhteistyötä sen täytäntöönpanossa. Sopimus on muodollinen toimi, joka vahvistetaan kaupungin päätöksellä ja joka sitoo osapuolia.

Bradford, Iso-Britannia: Bradfordin kaupungissa tasa-arvoasioista vastaa toimeenpanevan elimen jäsen. Neuvoston johtoryhmä, jonka puheenjohtajana toimii ylin toimeenpanovallasta vastaava johtaja, vastaanottaa neljännesvuosittain raportteja ja suosituksia neuvoston osastojen väliseltä yhdenvertaisuutta käsittelevältä työryhmältä (Cross Departmental Equality Group). Lisäksi johtoryhmälle toimitetaan henkilöstöraportteja säännöllisin väliajoin.

Mexico City, Meksiko: Meksikon pääkaupunki on perustanut sisäisen infrastruktuurin ilmaistakseen ja ylläpitääkseen sitoutumistaan yhdenvertaisuuteen ja syrjimättömyyteen.

Meksikon pääkaupungin perustuslaki sisältää kansalaisten perusoikeudet turvaavan lain, jossa on erityisiä sitoumuksia rakenteellisen eriarvoisuuden poistamiseksi.

Kaupunki on perustanut syrjinnän ehkäisemisen ja poistamisen neuvoston (Council to Prevent and Eliminate Discrimination), jonka tehtävänä on antaa suuntaviivoja syrjintää koskevalle julkiselle poliitikalle, valmistella toimintalinjoja syrjinnän ehkäisemiseksi ja poistamiseksi, koordinoita ja seurata julkisten elinten toimia syrjintään puuttumiseksi, tarjota neuvontaa oikeudesta syrjimättömyyteen ja käsitellä syrjintää koskevia valituksia.

Kaupungin ohjelma syrjinnän ehkäisemiseksi ja poistamiseksi (Programme to Prevent and Eliminate Discrimination 2019–2020) rakentuu kolmen strategisen toimintalinjan ympärille, joilla edistetään yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä koskevan lähestymistavan sisällyttämistä kaupungin sääntelykehikseen ja julkisiin hallintovälineisiin; edistetään oikeutta yhdenvertaisuuteen ja syrjimättömyyteen kaupungin viestinnässä, koulutuksessa ja tiedotuksessa; ja vahvistetaan yhdenvertaisen kohtelun kulttuuria tiedottamalla valitusmekanismeista, käsittelemällä valituksia ja ehkäisemällä syrjintää yksityisellä sektorilla.



Toinen osa-alue: toimet rakenteellisen syrjinnän tunnistamiseksi

Rakenteellisen syrjinnän ongelmien määrittäminen

- ▶ Eriarvoisuutta kokevien ryhmien tilanteet, kokemukset ja erityistarpeet tulisi määrittää, jotta saataisiin näyttöpohja, joka auttaisi poistamaan rakenteellista syrjintää ja parantamaan kaupungin politiikkojen, suunnitelmien, ohjelmien ja käytäntöjen vaikutuksia näihin ryhmiin.
- ▶ Rakenteellisen syrjinnän ongelmien määrittämiseen sisältyy väestöä (eli kaupungin tai tietyn kaupunginosan asukkaita tai kaupungin työntekijöitä) ja sen monimuotoisuutta koskevan asiantuntijatutkimuksen tai kyselyn toteuttaminen sekä toteutettavan tutkimuksen tai kyselyn tulosten, johtopäätösten ja suositusten julkaiseminen.

Rakenteellisen syrjinnän ongelmista keskusteleminen

- ▶ Vuoropuhelu sitouttaisi kaupunkia rakenteellista syrjintää kokeneiden ihmisten kanssa, jotta se voisi oppia heidän näkemyksistään ja vastata niihin.
- ▶ Vuoropuheluun kuuluu prosessi, jossa kuullaan rakenteellisen syrjinnän kohteeksi joutuneita ryhmiä ja niitä edustavia järjestöjä ja analysoidaan kerätyn tiedon vaikutuksia politiikkaan, suunnitteluun, ohjelmiin ja käytäntöihin. Prosessiin sisältyy myös havainnoista ja päätelmistä raportointi.

Syrjinnän valvonta

- ▶ Valvonnan tavoitteena olisi seurata syrjintätapausten luonnetta ja tasoa kaupungissa ja varmistaa, että syrjintää kokeneilla on mahdollisuus käyttää oikeussuojakeinoja.
- ▶ Valvontaan kuuluu riippumattoman neuvonnan ja tuen tarjoaminen syrjintää koskevien valitusten tekijöille, tehtyjen valitusten seuranta sekä valitusmallien ja niiden vaikutusten analysointi ja niistä raportointi.

Barcelona, Espanja: Barcelonan kaupunginvaltuusto julkaisee vuosittain raportin kaupungissa ilmoitetuista syrjintätapauksista. Raportin on laatinut Barcelonan syrjinnän valvontakeskus.

Raportissa yksilöidään, ketkä ovat kohdanneet sukupuoleensa, ikäänsä ja oikeudelliseen asemaansa perustuvaa syrjintää; minkä tyyppiset yhteisöt ovat kohdanneet syrjintää; näiden tapausten maantieteellinen sijainti kaupunginosittain ja tapausten asiayhteys julkisella tai yksityisellä tasolla; todetut syrjintäperusteet; erityiset oikeudet, joita on loukattu; kyseessä olevan syrjinnän tyyppi ja valituksiin annetut vastaukset.

Tämä syrjintää koskeva raportti tekee asian näkyväksi ja auttaa varmistamaan, että tällainen käyttäytyminen tai asenteet eivät normalisoidu. Se tarjoaa tarvittavat tiedot, jotta asiaan voidaan keskittyä asianmukaisesti poliittisessa päätöksenteossa. Se rakentaa luottamusta kansalaisyhteiskunnan organisaatioiden ja kaupunginvaltuuston välille ja luo tilaa keskustelulle yhteisestä syrjinnän vastaisesta strategiasta.



Geneve, Sveitsi: Geneven kaupunki rahoittaa kaupungista riippumatonta Centre – Écoute contre le Racisme (C-ECR) -keskusta ja tekee yhteistyötä sen kanssa. C-ECR tarjoaa erilaisia ilmaisia ja luottamuksellisia palveluja syrjintää ja rasismia kokeneille. Palveluihin kuuluu esimerkiksi asiakkaan kuuntelu, neuvonta, psykososiaalinen tuki, sovittelu ja oikeusapu.

C-ECR voi tarjota kaupungille anonymisoitua tilastotietoa rasismiin ja syrjintään liittyvistä kysymyksistä. C-ECR voi asianomaisen henkilön luvalla ottaa yhteyttä kaupunkiin monimuotoisuushankkeista vastaavan projektipäällikön kautta kaupungin toiminnassa mahdollisesti ilmenevien syrjintäky symysten ratkaisemiseksi. Vastaavasti kaupunki voi monimuotoisuushankkeista vastaavan projektipäällikön kautta ohjata rasismia kokeneita kansalaisia C-ECR-keskukseen.

Montréal, Kanada: Office de Consultation Publique de Montréal (OCPM) järjesti kuulemisen, joka koski rakenteellista rasismia ja syrjintää kaupungissa, ja laati siitä raportin kaupungille. Kuuleminen kesti kaksi vuotta, ja siihen osallistui yli 7 000 henkilöä henkilökohtaisesti ja verkossa. Prosessin tavoitteena oli piirtää tilannekuva, tuoda esiin ehdotettuja ratkaisuja ja tarjota lisää näkökulmia julkisen päätöksenteon tueksi.

Kaupunki vastaanotti raportin virallisesti. Pormestari on julkisesti tunnustanut rakenteellisen rasismien ja syrjinnän ongelman. Komissio totesi, että rasismien ja syrjinnän torjunta on laiminlyöty ja että kaupunki on sen sijaan keskittynyt maahanmuuttajien kotouttamiseen. Kaupungin sisäisiä linjauksia ja käytäntöjä sekä kaupungin roolia eriarvoisuuden tuottamisessa ja ylläpitämisessä ei ole tarkasteltu aiemmin eikä säännöllisesti. Komission suosituksissa korostetaan ongelman tunnistamista, ongelman mittaamista, konkreettisiin toimiin johtavien tavoitteiden määrittämistä ja vastuuvollisuutta näistä toimista.

Neuchâtel, Sveitsi: Neuchâtelin kantoni (osavaltio) toteuttaa Neuchâtelin keskushallinnon monimuotoisuuden seurantaan koskevaa aloitetta yhteistyössä Neuchâtelin yliopiston kanssa.

Ehdotetussa ensimmäisessä seurantamoduulissa selvitetään julkisen sektorin työntekijöiden moninaisuuden nykytilanne. Se sisältää kysymyksiä siitä, onko vastaaja kokenut syrjintää työssä tai työn ulkopuolella ja millä perusteella. Lyhyt raportti tukee monimuotoisuuden seurantajärjestelmien kehittämistä julkishallinnossa.

Ehdotettuun toiseen seurantamoduuliin kuuluu monimuotoisuutta koskevien tietojen kerääminen rekrytointiprosessin aikana. Tämä perustuu ensimmäisen moduulin tuloksiin, ja sitä pilotoidaan aluksi kuukausien ajan. Lyhyessä raportissa kartoitetaan mahdollisesti tarvittavat muutokset.



Kolmas osa-alue: toimet rakenteellisen syrjinnän ehkäisemiseksi

Nykyisten organisaatiojärjestelmien tarkastaminen

Kaupungin nykyisiä suunnittelua, päätöksentekoa, ohjelmien kehittämistä, työllisyyttä ja/tai palvelujen tarjoamista koskevia organisaatiojärjestelmiä tulisi tarkastella rakenteellisen syrjinnän ja tiettyjen ryhmien epätasa-arvoisten mahdollisuuksien osalta.

Tarkastamiseen sisältyvät seuraavat:

- ▶ tarkastettaviin järjestelmiin liittyvien asiakirjojen arviointi
- ▶ asiaankuuluvien tietojen kerääminen ja analysointi sisäisistä tietojärjestelmistä, henkilöstöltä ja rakenteelliselle syrjinnälle alttiilta ryhmiltä
- ▶ havaintojen raportointi ja suositukset.

Yhdenvertaisuusjärjestelmien toteuttaminen organisaatiossa

Yhdenvertaisuusjärjestelmät ovat organisatorisia prosesseja, joilla voidaan varmistaa, että organisaatio edistää yhdenvertaisuutta toiminnoillaan. Näitä ovat:

1. Yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi

Yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnit tulisi toteuttaa osana kaupungin suunnitelmien, politiikkojen, ohjelmien ja menettelytapojen kehittämis- ja arviointiprosessia. Näin voidaan varmistaa, että niiden kyky taata eriarvoisuudesta kärsivien ryhmien tasa-arvoiset mahdollisuudet arvioidaan lopullisessa luonnosvaiheessa. Samanlaista algoritmista vaikutustenarviointiprosessia tulisi soveltaa automatisoituihin päätöksentekojärjestelmiin.

Tässä arvioinnissa tulisi kerätä tietoja kohdeväestöstä ja sen monimuotoisuudesta, arvioida suunnitelman, politiikan, ohjelman tai menettelyn todennäköiset vaikutukset rakenteelliselle syrjinnälle alttiisiin ryhmiin lopullisessa luonnosvaiheessa ja validoida tulokset näitä ryhmiä edustavien organisaatioiden kanssa.

2. Yhdenvertaisuussuunnitelmat

Yhdenvertaisuussuunnitelmia tulisi kehittää, jotta voitaisiin puuttua niiden ryhmien epäedulliseen asemaan, jotka altistuvat rakenteelliselle syrjinnälle ja jotka työskentelevät kaupungissa tai ovat osa laajempaa väestöä.

Yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimiseen kuuluu rakenteelliselle syrjinnälle alttiiden ryhmien tilanteen, kokemusten ja erityistarpeiden määrittäminen, positiivisten erityistoimien ja sisäisten järjestelmien muutosten toteuttaminen ja indikaattorien määrittäminen.

3. Arvopohjaiset organisaatiojärjestelmät

Arvopohjaiset organisaatiojärjestelmät tulisi ottaa käyttöön yhdenvertaisuuteen, monimuotoisuuteen ja syrjimättömyyteen sitoutuneen organisaatiokulttuurin kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi.

Tällaisen organisaatiokulttuurin turvaaminen edellyttää, että kaupunki laatii lausunnon kaupunkia motivoivista arvoista, jotka edistävät yhdenvertaisuutta, monimuotoisuutta ja syrjimättömyyttä, määrittää näiden arvojen käytännön vaikutukset kaupungin prioriteetteihin ja prosesseihin ja luo organisaatiojärjestelmiä henkilöstön ja johdon sitouttamiseksi näihin arvoihin.

Osallistavien organisaatiojärjestelmien kehittäminen

Kaupungin tulisi luoda kaupungin työhön osallistumista koskevia järjestelmiä, joiden avulla politiikkoja, suunnitelmia, ohjelmia ja menettelyjä voitaisiin kehittää rakenteelliselle syrjinnälle alttiiden ryhmien ja niitä edustavien järjestöjen näkökulmasta.

Tähän sisältyy rakenteelliselle syrjinnälle alttiina olevien ryhmien kuulemisprosessit, alustat, joilla nämä ryhmät voivat ilmaista ajatuksiaan kollektiivisesti, ja järjestelmät, joilla nämä alustat otetaan suoraan mukaan kaupungin politiikkojen, suunnitelmien, ohjelmien tai menettelyjen kehittämis- tai arviointiprosesseihin.

Camdenin kaupunginvaltuusto, Yhdistynyt kuningaskunta, havaitsi covid-19-pandemian ja sen hallinnan suhteettoman vaikutuksen mustiin, aasialaisiin ja muista etnisistä taustoista oleviin ryhmiin¹ jo varhaisessa vaiheessa. Se pani merkille monimutkaiset järjestelmät, jotka edistävät terveyseroja, kuten terveyteen vaikuttavat sosiaaliset, taloudelliset, kulttuuriset ja ympäristöön liittyvät tekijät.

1. Yhdistyneen kuningaskunnan yhteydessä erityisesti käytetyt viitekäsitteet

Kaupunginvaltuusto perusti mustien, aasialaisten ja muista etnisistä taustoista olevien ryhmien eriarvoisuutta sekä covid-19-pandemiaa käsittelevän korkean tason työryhmän. Työryhmässä tarkasteltiin todisteita viidellä suhteettomuuden painopistealueella: terveyserot; riskiryhmiin kuuluvat asukkaat; lapset ja nuoret; asuntojen tarjonta ja tilausta; sekä työllisyys ja työmarkkinat. Työryhmä laati toimintasuunnitelman, joka keskittyi alun perin covid-19-pandemiaan, mutta joka ulottuu paljon tätä painopistettä pidemmälle.

Toimintasuunnitelma kattaa kuusi toimintakehottusta, joiden avulla on tarkoitus varmistaa, että mustat, aasialaiset tai muista etnisistä taustoista olevat ihmiset voivat elää tervettä, itsenäistä ja onnellista elämää; heillä on paras alku elämälle ja mahdollisuus kehittää kaikkia kykyjään; he pääsevät heille sopivaan työhön; heille turvataan vapaaehtoisjärjestöjen rahoitus ja mahdollisuus valmiuksien kehittämiseen; he asuvat kodissa, jossa he tuntevat olonsa turvalliseksi; ja että he tuntevat olonsa turvalliseksi ja tuetuksi työskennellessään Camdenissa.

Dublinin kaupunginvaltuusto (DCC), Irlanti, tarkasteli tasa-arvolähtöisesti järjestelmiään, jotka koskevat sosiaalisen asuntotuotannon tukemista ja asunnottomille tarkoitettujen tukipalvelujen tarjoamista rodun tai etnisen alkuperän perusteella.

Yhdenvertaisuutta koskeva arviointi sisälsi asiakirjapohjaisen katsauksen lainsäädännöstä ja kansallisesta politiikasta sekä DCC:n suunnitelmista, politiikoista, menettelyistä, palvelutasosopimuksista, tietomateriaaleista ja tietolähteistä. Arviointiprosessi sisälsi haastatteluja DCC:n henkilöstön ja palveluja tarjoavien sopimuselinten henkilöstön kanssa sekä kohderyhmähaastatteluja mustien ja etnisiin vähemmistöryhmiin kuuluvien palvelujen käyttäjien kanssa.

Annettujen suositusten perusteella kaupungissa pannaan parhailaan täytäntöön yhdenvertaisuutta koskevaa toimintasuunnitelmaa. Sen avulla on tarkoitus toistaa yhdenvertaisuutta koskeva arviointi myös muiden perusteiden valossa.

Kirkleesin valtuusto, Yhdistynyt kuningaskunta, panee täytäntöön yhdenvertaisuuden vaikutustenarvioinnin, kun hallintopiirin palveluja, politiikkoja tai strategioita kehitetään tai muutetaan tai kun hallintopiirissä suoritetaan arviointeja tai tarkastuksia.

Tähän sisältyy arvio todennäköisistä vaikutuksista ihmisiin ja ympäristöön. Tämä mahdollistaa palveluihin, politiikkoihin ja strategioihin mahdollisesti liittyvän rakenteellisen syrjinnän varhaisen tunnistamisen ja ehkäisemisen.

Valtuusto on laatinut ohjeita ja työkalupakin arviointia varten. Työkalupakki tarjoaa pääsyn useisiin asiaankuuluviin tietolähteisiin. Prosessiin osallistuvan henkilöstön on täytynyt suorittaa koulutus sen toteuttamisesta. Arvioinnin luonnos on julkisesti kommentoitavissa.

Botkyrkan kunnanvaltuusto, Ruotsi, on kehittänyt yhdenvertaisuussuunnittelun järjestelmiä edistääkseen tasa-arvoisen kaupungin tavoitetta. Näin kaupunki torjuu rakenteellista syrjintää tavoitteellisilla ja näyttöön perustuvilla prosesseilla ja toimilla. Tämä on kokonaisvaltainen lähestymistapa, joka kattaa työn ja palvelujen tarjoamisen ja laajan joukon eriarvoisuutta kokevia ryhmiä.

Toimenpiteissä keskitytään sellaisen edustavan työpaikan luomiseen, jossa työntekijät heijastavat yhteisön kokoonpanoa. Tavoitteet on tarkoitettu muotoilla siten, että eri ryhmien tarpeet ja tilanne otetaan huomioon ja tasa-arvo toteutuu. Toimenpiteiden tavoitteena on myös vahvistaa henkilöstön osaamista yhdenvertaisemman kaupungin edistämiseksi.

Galwayn kaupunginvaltuusto (GCC), Irlanti, ilmaisi sitoutumisensa yhdenvertaisuuteen ja ihmisoikeuksiin yhdenvertaisuutta ja ihmisoikeusarvoja koskevassa lausumassaan. Tämä tukee arvopohjaista lähestymistapaa yhdenvertaisuuteen ja ihmisoikeuksiin toimien suunnittelussa ja sisäisessä päätöksenteossa.

Julkilausumassa määritellään arvot, jotka ohjaavat GCC:tä yhdenvertaisuuden ja ihmisoikeuksien edistämiseksi. Siinä määritetään kunkin arvon käytännön vaikutukset GCC:n painopisteisiin ja toimintaprosesseihin. Tunnistetut arvot ovat: ihmisarvo; tilivelvollisuus; inklusio; osallistuminen; sosiaalinen oikeudenmukaisuus; ja ympäristövaikutusten oikeudenmukaisuus. Yhdenvertaisuutta ja ihmisoikeusarvoja koskeva lausuma tulee viestiä ja siihen tulee sitouttaa siten, että arvoista tulee kiinteä osa organisaatiokulttuuria.

Kirkleesin valtuusto, Yhdistynyt kuningaskunta, on luonut yhdenvertaisuuteen liittyviä työntekijäverkostoja, joilla on rooli päätöksenteossa ja innovaatioiden mahdollistamisessa.

Näiden verkostojen elvyttämisprosessi sisältää seuraavat toimet: toimeenpanevan/ylemmän sponsorin nimeäminen kullekin verkostolle ja roolikuvauksen luominen näille sponsoreille; verkoston toimia koskevan vuotuisen talousarvion laatiminen uudelleen; verkoston koordinaattorin sijoittaminen henkilöresursseihin; ja ylemmän tason viestintä, jonka tavoitteena on muuttaa sitä, miten lähiesihenkilöt näkevät ja arvostavat verkostoja.

Neljäs osa-alue: hyvien käytäntöjen levittäminen ja jakaminen



Paikalliset alustat tiedonvaihtoa varten

Paikalliset alustat voivat olla komiteoita, verkostoja tai liittoutumia. Niiden avulla organisaatiot voisivat kokoontua virallisesti edistääkseen vastavuoroista oppimista ja yhteisiä pyrkimyksiä rakenteellisen syrjinnän alalla.

Sidosryhmien osallistuminen toimiin

Sidosryhmiä voitaisiin aktivoida aloitteiden yhteiskehittämisen tai yhteisten toimien avulla tai varmistamalla tuki kaupungin johdolla toteutettaville aloitteille, joilla puututaan rakenteelliseen syrjintään. Kaupunkijohtoiset aloitteet mahdollistaisivat organisaatioiden laajemman osallistumisen rakenteelliseen syrjinnän torjumiseen.

Toimien julkinen näkyvyys

Julkinen näkyvyys tulisi toteuttaa julkisena viestintänä tai kohdennettuina viesteinä keskeisille organisaatioille ja sektoreille. Näin kaupunki voisi toimia esimerkkinä rakenteellisen syrjinnän torjumisessa.

Paikallinen **syrjinnän vastainen infrastruktuuri** voi edistää johdonmukaista lähestymistapaa rakenteelliseen syrjintään edistämällä syrjimättömyyden standardia kaikissa organisaatioissa. Sellaisen **kansallisen lainsäädännön täytäntöönpano**, jossa säädetään lakisääteisistä tasa-arvovelvollisuuksista, voi edistää johdonmukaista lähestymistapaa rakenteelliseen syrjintään edistämällä yhdenvertaisuuden tasoa eri organisaatioiden toteuttamissa järjestelmissä, joissa kaupunki toimii esimerkkinä ja tarjoaa vertaistukea muille niiden toteuttamisessa.

Bradford, Yhdistynyt kuningaskunta: Bradford for Everyone -integraatio-ohjelma, Bradfordin kaupunginvaltuusto ja Yorkshire Building Society tekevät yhteistyötä lisätäkseen osallistavaa työllisyyttä Grant Thorntonin suunnitteleman osallisuuden kypsyysmallin (Inclusion Maturity Model) avulla. Tästä kokemuksesta saatuja kokemuksia jaetaan paikallisista organisaatioista koostuvan työnantajaverkoston kanssa. Verkosto kehittää parhaillaan työnantajan työkalupakkia, jota tullaan jakamaan kaupungin alueella.

Torino, Italia: Torinon kunta on kehittänyt yhteistyösopimuksen, joka käsittelee antirasismia "urbaanina yhteisvaurautena". Sopimus laadittiin yhteiskehittämisen keinoin eri alojen sidosryhmien mobilisoimiseksi (kuvattu edellä kohdassa 4.4). Tätä vahvistetaan entisestään prosessilla, jossa eri sidosryhmät voivat allekirjoittaa lopullisen sopimuksen, joka tarjoaa perustan koordinoituille rasisminvastaisille toimille.

Neuchâtel, Sveitsi: Neuchâtelin kantoni (osavaltio) on kehittänyt "Monimuotoisuudelle avoimen, tasa-arvoisen ja syrjimättömän hallinnon etene- missuunnitelman", jossa esitetään toimia kolmella toimintalinjalla monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi (kuvattu edellä kohdassa 6.3). Ensimmäinen toimintalinja määrittelee toimet, joihin ryhdytään, jotta osavaltio voisi olla esimerkkinä yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä koskevissa asioissa. Tämän toimintalinjan toimita keskitytään osavaltion sitoumukseen edistää avoimuutta, yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä sekä siihen, miten tämä sitoumus pannaan täytäntöön osavaltion viestintätoiminnassa ja -välineissä.

Monimuotoisuus on keskeinen nyky-yhteiskuntien piirre, ja se on todellista erityisesti kaupungeissa. Vaikka erilaisista kansallisista, etnisistä, kielellisistä ja uskonnollisista taustoista tulevat ihmiset ovat vaikuttaneet suuresti sodan jälkeiseen vaurastumiseen, alkuperään, kulttuuriin ja ihonväriin liittyvää eriarvoisuutta on edelleen ja moniarvoisuutta, identiteettiä ja yhteisiä arvoja koskevia huolia hyödynnetään usein poliittisesti. Tasa-arvon ja yhtenäisyyden edistämisen haasteesta on tullut entistä kriittisempi kulttuurisesti monimuotoisissa yhteiskunnissa. Kaupungit ovat ainutlaatuisessa asemassa ideoimaan ja testaamaan tätä haastetta koskevia vastauksia.

Euroopan neuvosto ja sen kumppanikaupungit ovat kehittäneet ja vahvistaneet integraatiota ja osallisuutta koskevan kulttuurienvälisen lähestymistavan, jonka avulla kaupungit voivat hyötyä muuttoliikkeestä ja kulttuurisesta monimuotoisuudesta ja minimoida niihin liittyviä riskejä. Kymmenen vuoden aikana tämän työn aloittamisesta on saatu yhä enemmän näyttöä siitä, että monimuotoisuuden tunnustaminen ja hallinnoiminen voimavarana tuottaa myönteisiä tuloksia luovuuden, hyvinvoinnin ja taloudellisen kehityksen kannalta.

Kulttuurienvälisiä kaupunkeja koskeva ohjelma (ICC) kutsuu Euroopan ja muiden alueiden kaupunkeja tutkimaan ja soveltamaan toimintalinjoja, joissa monimuotoisuutta voidaan hyödyntää henkilökohtaisessa ja yhteiskunnallisessa kehitystyössä.

www.coe.int

Euroopan neuvosto on maanosansa johtava ihmisoikeusjärjestö. Sillä on 46 jäsenvaltiota, mukaan lukien kaikki Euroopan unionin jäsenet. Kaikki Euroopan neuvoston jäsenvaltiot ovat allekirjoittaneet ihmisoikeuksien, demokratian ja oikeusvaltion suojaamiseksi tehdyn Euroopan ihmisoikeussopimuksen. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin valvoo ihmisoikeussopimuksen täytäntöönpanoa jäsenvaltioissa.

Translation co-funded
by the European Union

