

Interkulttuurinen kaupunki, vaihe vaiheelta



Käytännön opas Euroopan neuvoston interkulttuurisen kaupunkimallin soveltamiseen ja hyvien väestösuhteiden edistämiseen kaupunkitasolla

Tarkistettu ja Suomen kontekstiin mukautettu painos

Translation co-funded
by the European Union



Interkulttuurinen kaupunki, vaihe vaiheelta

Käytännön opas Euroopan
neuvoston interkulttuurisen
kaupunkimallin
soveltamiseen ja
hyvien väestösuhteiden
edistämiseen kaupunkitasolla

Tarkistettu ja Suomen
kontekstiin mukautettu painos

Päivittänyt
Anne Bathily

Toimittanut ja koordinoanut
Ivana D'Alessandro

Suomen kontekstiin mukauttanut
Map Finland ry;
Adan Mohamed, Miriam Attias &
Panu Artemjeff

English edition:

The intercultural city step by step

This translation was produced with the financial support of the European Union and the Council of Europe. Its contents are the sole responsibility of the authors. The views expressed herein can in no way be taken to reflect the official opinion of either the European Union or the Council of Europe.

Tämä käännös on laadittu Euroopan unionin ja Euroopan neuvoston taloudellisella tuella. Sen sisältö on yksinomaan kirjoittajien vastuulla. Tässä esitetyt 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 «Inklusiivisen integraation rakentaminen Suomeen / Building an Inclusive Integration Approach in Finland» puitteissa.

Tässä esitetyt näkemyksiä ei voida millään tavalla pitää Euroopan unionin virallisen mielipiteen mukaisesti.

Kaikki asiakirjan tai sen osan jäljentämistä tai kääntämistä koskevat pyynnöt on osoitettava viestintäosastolle (F-67075 Strasbourg Cedex tai publishing@coe.int). Kaikki muu tätä julkaisua koskeva kirjeenvaihto on osoitettava syrjinnänvastaiselle osastolle.

Kannen kuva: Cabildo de Tenerife - Hanke "Juntos en la misma dirección" (Yhdessä samaan suuntaan)

Asettelukuvat:

Binam Montréal (s. 25)

Ivana D'Alessandro (sivut: 7, 9, 10, 15, 17, 19, 21, 39, 49, 58, 68, 71, 75, 82, 86)

Getxo (s. 55)

Francesca Lionetti (sivut 40, 53, 61, 88)

Montréal (s. 90)

Angelo Palmieri (s. 13)

Patras (s. 44)

Nika Pektovic (s. 64)

Ravenna (s. 23)

Sandro Weltin (sivut 78, 93)

Kannen suunnittelu ja ulkoasu:

Documents and Publications Production Department (SPDP), Euroopan neuvosto

© Euroopan neuvosto, [KUUKAUSI, VUOSI].

Painettu Euroopan neuvostossa

SISÄLTÖ

ESIPUHE	5
ESIPUHE KOSKIEN OPPIAAN MUKAUTTAMISTA SUOMEN KONTEKSTIIN	6
EXECUTIVE SUMMARY	7
I. JOHDANTO	8
Keskeiset määritelmät	9
II. TOIMIVAN INTERKULTTUURISEN INTEGRAATION JA HYVIEN VÄESTÖSUHTEIDEN YMMÄRTÄMINEN	13
1. Monimuotoisuuden uusi aikakausi	13
2. Miksi interkulttuurisuus?	14
3. Monimuotoisuus etuna	15
4. Interkulttuurisen integraation periaatteet	16
5. Monimuotoisuuden tarjoamien mahdollisten etujen hyödyntämiseen tarvittavat olosuhteet	17
6. Mitä uutta tuo hyvien väestösuhteiden näkökulma?	18
7. Väestösuhdepoliittikan periaatteet ja kulmakivet	19
8. Millainen on interkulttuurinen tai hyviä väestösuhteita edistävä kaupunki?	20
III. INTERKULTTUURISEN TAI HYVIÄ PAIKALLISIA VÄESTÖSUHTEITA EDISTÄVÄN KAUPUNGIN RAKENTAMINEN	23
1. Vision kehittäminen	24
2. Strategian valmisteleminen	28
3. Strategian laatiminen	31
IV. INTERKULTTUURISEN TAI VÄESTÖSUHDESTRATEGIAN OSATEKIJÄT	34
1. Vuorovaikutus	35
2. Osallistuminen	37
3. Syrjinnän torjunta	42
4. Uusien tulokkaiden vastaanottaminen	44
5. Koulutus	45
6. Naapurusto	47
7. Julkiset palvelut	50
8. Liiketoiminta ja työvoima	51
9. Kulttuuri- ja yhteiskuntaelämä	54
10. Julkinen tila	56
11. Sovittelu ja konfliktinratkaisu	58
12. Kieli	60
13. Tiedotusvälineet ja viestintä	62
14. Kansainväliset näkymät	65
15. Interkulttuurinen älykkyyks ja osaaminen	66
16. Johtajuus ja kansalaisuus	67
V. TOIMEENPANON SEURANTA JA EDISTYMISEN MITTAAMINEN	70
1. Tietojen kerääminen	70
2. Indikaattorien määrittäminen	72
3. Edistymisen seuraaminen	72
LIITTEET	74
Euroopan neuvoston normatiiviset tekstit	74
Lisätietoa	76



Esipuhe

Kasvava monimuotoisuus on nykypäivänä kaupunkien keskeinen piirre. Toista maailmansotaa seuranneiden vuosikymmenten aikana maailmanlaajuiset muuttovirrat ovat liikuttaneet erilaisista kansallisista, etnisistä, kielellisistä ja uskonnollisista taustoista tulevia ihmisiä eri tavoin. Samaan aikaan yksilöiden, ryhmien ja alueiden välinen eriarvoisuus on kasvanut. Tätä kehitystä on pahentanut monissa paikoissa heikkenevä hyvinvointivaltio. Kysymys siitä, miten turvaamme kulttuurisesti monimuotoisten yhteiskuntien yhtenäisyyden, on tullut yhä ajankohtaisemmaksi. Ratkaisujen testaamisen ja tarjoamisen kannalta kaupungit ovat ainutlaatuisessa asemassa.

Euroopan neuvosto ja sen kumppanikaupungit ovat kehittäneet kotoutumista ja osallisuutta koskevan interkulttuurisen lähestymistavan. Sen avulla kaupungit voivat hyötyä muuttoliikkeestä ja kulttuurisesta monimuotoisuudesta ja minimoida niihin liittyviä riskejä. Yli kymmenen vuoden aikana on saatu yhä enemmän näyttöä siitä, että monimuotoisuuden näkeminen voimavarana tuottaa myönteisiä tuloksia luovuuden, hyvinvoinnin ja taloudellisen kehityksen kannalta.

Interkulttuuristen kaupunkien ohjelma (Intercultural Cities Programme, ICC) kutsuu Euroopan ja muiden alueiden kaupungeja tutkimaan ja soveltamaan lähestymistapoja, joissa monimuotoisuus on perusta inhimilliselle ja yhteiskunnalliselle kehitykselle ja yhteiskuntapolitiikalle. Se on ainoa aloite, joka

- ▶ perustuu ihmisoikeuksiin, demokratiaan ja oikeusvaltioperiaatteeseen
- ▶ jolla on vahva tutkimus- ja vaikutusten arviointi-ulottuvuus

- ▶ on pitkäaikainen (ei hankekohtainen) ja mahdollistaa siten kestäviä toimintapolitiikan muutoksia ohjelmaan osallistuvissa kaupungeissa
- ▶ jonka lähestymistapa on monialainen ja monitoimijainen, eli jossa otetaan mukaan monia sidosryhmiä ja laaja joukko toimijoita toimintapolitiikan tehokkuuden ja kestävyuden varmistamiseksi
- ▶ saa tukea valtioiden väliseltä järjestöltä, Euroopan neuvostolta, mikä lisää ohjelman tavoitavuutta ja poliittista sitoutumista.

Interkulttuurisia kaupungeja koskevan ohjelman tuloksia ja vaikutuksia on mitattu useaan otteeseen sen jälkeen, kun se käynnistettiin vuonna 2008.¹ Tutkimus vahvistaa, että ohjelma on tehokas keino rakentaa yhtenäisiä paikallisyhteisöjä, joissa turvallisuus on parantunut ja konfliktien määrä vähentynyt. Yli 145 kaupunkia eri puolilla Eurooppaa ja sen ulkopuolella (Australia, Etelä-Korea, Israel, Japani, Kanada, Marokko, Meksiko ja Yhdysvallat) on liittynyt interkulttuuristen kaupunkien ohjelmaan, hyödyntänyt sen työkaluja ja myös antanut panoksensa sen menetelmien kehittämiseen yli kymmenen vuoden ajan. Tämä päivitetty opas perustuu niiden kaupunkien kokemuksiin, jotka ovat kehittäneet ja testanneet mallia.

Kymmenen vuotta sitten pilottina alkaneesta hankkeesta on nyt tullut elinvoimainen oppimisyhteisö.

¹ Kulttuurienvälisiä kaupungeja koskevan ohjelman tulokset ja vaikutukset

Esipuhe koskien oppaan mukauttamista Suomen kontekstiin

Saimme tehtäväksemme mukauttaa Euroopan neuvoston opas "The Intercultural City step by step" suomalaisen yhteiskunnan kontekstiin ja erityisesti linkittää lähestymistapa suomalaiseen hyvien väestösuhteiden ja väestösuhdepolitiikan viitekehykseen. Miksi näin?

Oppaan mukauttaminen Suomen kontekstiin tuli ajankohtaiseksi, sillä interkulttuuristen kaupunkien ohjelma sai suomalaisia kaupunkikumppaneita vuonna 2023. Mukaan ilmoittautuivat Vantaa, Hämeenlinna, Tampere, Turku, Vaasa ja Kuopio. Ohjelman lähestymistapa, interkulttuurisuus ja käsite "interkulttuurinen integraatio" on hengeltään ja lähestymistavaltaan lähellä suomalaista hyvien väestösuhteiden ja väestösuhdepolitiikan viitekehystä. Tätä lähestymistapaa on Suomessa vahvasti edistetty ja kehitetty viimeisen kymmenen vuoden sisällä.

Suomessa on tehty väestösuhdepolitiikkaa vuodesta 2012, jolloin käynnistettiin kehittämishankkeita Iso-Britanniassa kehitetyn Good Relations- viitekehyksen soveltamiseksi Suomen kontekstiin. Työtä on tehty Oikeusministeriön johtamissa kehittämishankkeissa osana kotoutumista ja yhdenvertaisuutta edistävää työtä. Vuonna 2025 voimaan tulevan kotoutumislain mukaan väestösuhteiden edistäminen on kuntien velvollisuus.

Tässä oppaassa avataan sitä, kuinka interkulttuurinen lähestymistapa ja väestösuhdepolitiikka liittyvät toisiinsa. Näin Intercultural Cities-ohjelma voi myös osaltaan tukea kaupunkeja toteuttamaan

kotoutumislain velvoitetta edistää toiminnassaan hyviä väestösuhteita.

Väestösuhdenäkökulma avaa mahdollisuuksia katsoa kaupunkien monimuotoisuutta laajemminkin kuin vain etnisen tai kulttuurisen monimuotoisuuden kautta; se on lähestymistapa, jonka kautta pyritään mahdollistamaan kaikkien ryhmien välinen rauhanomainen yhteiselo. Väestösuhteiden tarkastelussa huomiota kiinnitetään vuorovaikutukseen, osallisuuteen, turvallisuuteen ja asenteisiin. Käytetty sanasto eroaa jonkin verran Euroopan neuvoston käsitteistöstä ja jääkin tätä opasta hyödyntävien toimijoiden käsiin se, mikä tuntuu omaan suuhun ja kontekstiin sopivalta. Joka tapauksessa molemmissa lähestymistavoissa tavoitteena on yhteiskunta, jossa jokaisella on yhdenvertaiset mahdollisuudet toimia missä haluaa, hyödyntää potentiaaliaan ja tulla toimeen niiden ihmisten kanssa, jotka hänen ympäristössään vaikuttavat.

Tämä opas ei siis ole suora käänös englanninkielisestä alkuperäisjulkaisusta. Alkuperäiset, interkulttuuristen kaupunkien malliin liittyvät käsitteet eivät käänny aina sujuvasti suomen kielelle siten, että käsitteet jakaisivat samat merkityssisällöt ja vivahteet. Olemme täydentäneet opasta väestösuhdepolitiikan käsitteillä ja lisänneet raportin osa-alueisiin erillisiä kappaleita, joissa käsitellään hyvien väestösuhteiden edistämistä kaupunkitasolla.

Map Finland ry

Miriam Attias, Adan Mohamed ja Panu Artemjeff

Executive Summary

This practical guide is intended to help cities to apply the urban model of intercultural inclusion. It is adapted to Finnish context, with a focus of linking and comparing the concepts of intercultural inclusion and good relations. In the adaptation work, we have incorporated specific contextual information and concrete examples from Finland into all sections of the guide.

This adaptation of the guide was carried out as part of the EU / CoE joint project "Building an Inclusive Integration Approach in Finland" co-funded by the European Union via the Technical Support Instrument, and implemented by the Council of Europe, in co-operation with the European Commission and the Ministry of Justice of Finland.

The guide is divided to four main chapters. To lay the ground, it starts with definitions of the key concepts. The original version in English of the Step-by-Step guide defined the concepts mainly related to immigration, such as migrant, undocumented migrant, minority, refugee, internally displaced person, and asylum seeker. In addition to them, also are defined the different approaches of diversity management, such as assimilation, multiculturalism, interculturalism, diversity advantage, and intercultural integration, and last but not least five concepts related to diversity: urban citizenship, gender identity, sexual orientation, gender identity, and intersectionality. In the Finnish version, to lay the ground for the comparison of the approaches of intercultural integration and the good relations, few other concepts have been added: "väestöryhmä", which translates as "population group" in English, and refers also to a community/a group of people; "väestösuhteet", meaning community relations or inter-group relations, "väestösuhdepolitiikka", meaning policy for community/inter-group relations or good relations, and "väestösuhteiden viitekehys",

meaning the framework for good relations, which as served as basis for the work for good relations.

The first main chapter is "Understanding intercultural integration and good relations", in which the approaches of assimilation, multiculturalism and interculturalism as well as intercultural integration are described, reflected, and compared, in their similarities, as well as the differences. The specificity of the Finnish context, the approach of the good relations policy, is also compared to the previous approaches, and described in details in the two added chapters of "what is new in the point of view of the good relations" and "the principles and corner stones of the policy for good relations".

In the next chapter, "Building an intercultural city or a city that builds good relations", the steps of the development work are presented; how to develop the vision, and how to prepare and build an intercultural strategy or a strategy for good relations.

The third chapter presents elements of an intercultural strategy or a strategy for good relations: which are interaction, participation, anti-discrimination, welcoming newcomers, education, neighbourhood, public services, business and labour, cultural and social life, public space, mediation and conflict resolution, language, media and communication, international outlook, intercultural intelligence and competence, leadership and Citizenship. We have incorporated examples of Finland to each section.

The fourth chapter "Monitoring implementation and measuring progress" presents ideas on data collection, on how to identify indicators, and how to monitor progress.

At the last pages, all relevant annexes are listed; first the normative texts of the Council of Europe and then a list of references and further reading.



I. Johdanto

Interkulttuurisia kaupunkeja koskevan ohjelman (ICC) avulla kaupungit ovat osoittaneet, kun monimuotoisuutta johdetaan voimavarana, se vahvistaa heterogeenisten yhteisöjen sosiaalisia ja taloudellisia hyötyjä ja minimoi sen mahdolliset kielteiset vaikutukset. Vaikka monimuotoiset yhteisöt ovat valtavan monimutkaisia ja vaikka niihin liittyy mahdollisia konflikteja, kaupungit voivat johtaa tätä monimuotoisuutta ja täten myös hyötyä valtavasti siitä, mitä siirtolaiset ja vähemmistöt tarjoavat yhteisölle. Tämä vaatii sitä, että kaupunkien on tarkasteltava uudelleen erilaisia instituutioita, palveluja ja käytäntöjään sekä luotava asianmukaiset hallintorakenteet ja -mekanismit, joiden avulla voidaan poistaa esteitä ja vahvistaa siirtolaisten ja vähemmistöjen mukaan pääsyä ja heidän osallistumistaan kaupungin kehitystyöhön.

Tämä opas on käänös ja mukaelma Euroopan neuvoston oppaasta "Intercultural City: Step-by-Step, joka on kaupungeille suunnattu työkalu Euroopan neuvoston interkulttuurisen kaupunkimallin soveltamiseen. Suoran, kansainvälisen englanninkielisen version käänöksen lisäksi tähän suomenkieliseen versioon on lisätty vaihtoehdoksi myös Suomessa käytössä oleva hyvien väestösuhteiden edistämisen viitekehys, jonka avulla kaupungit voivat edistää toimivia väestösuhteita omissa toiminnassaan. Kuten opas tulee näyttämään, väestösuhdepolitiikalla on paljon yhteistä interkulttuuristen kaupunkien

konseptin ja ohjelman kanssa, mutta käytetty kieli ja lähestymistapa on osaltaan hieman erilainen.

Tämä opas heijastaa ohjelmassa saatuja kokemuksia ja osoittaa, kuinka kulttuurisen monimuotoisuuden johtamiseen liittyvät käytännöt ja standardit ovat kehittyneet ajan myötä. Se on tarkoitettu ensisijaisesti (mutta ei yksinomaan) vähintään 30 000 asukkaan kaupungeille, joissa on merkittävää monimuotoisuutta, joiden hallinto on vahvasti sitoutunut luomaan monimuotoisuudesta edun kaupungin päätöksenteossa ja jotka ovat valmiita sijoittamaan poliittista pääomaa, aikaa ja resursseja tämän lähestymistavan kehittämiseen. Kuitenkin, mallin hyödyntäminen laajenee edelleen hitaasti mutta varmasti myös alueelliselle sekä kansalliselle tasolle. Esitetyt periaatteet, työkalut ja esimerkit toivottavasti inspiroivat myös kaikkia päätöksentekijöitä, julkisen palvelun ammattilaisia ja muita toimijoita, jotka etsivät ratkaisuja ja ideoita siihen, kuinka yhdenvertaisuus, osallisuus sekä sosiaalinen yhtenäisyys voidaan varmistaa kulttuurisesti monimuotoisissa ympäristöissä. Mallia voidaan myös soveltaa muihinkin monimuotoisuuden ulottuvuuksiin kuin kulttuuriin (kuten esimerkiksi sukupuoli ja sukupuoli-identiteetti, seksuaalinen suuntautuminen, ikä, sosioekonominen asema jne).

Interkulttuuristen kaupunkien malli ei ole vain "yhden koon malli", jossa tulee jäykästi seurata tiettyä

tapahtumien ja menettelytapojen järjestystä. Tämä opas sisältää suositeltuja toimia ja ehdotuksia siitä, miten, milloin ja missä järjestyksessä niitä voitaisiin parhaiten toteuttaa. Odotuksena kuitenkin on, että jokainen kaupunki, joka ryhtyy toteuttamaan interkulttuuristen kaupunkien ohjelmaa, tai joka lähtee tavoitteellisesti edistämään hyviä paikallisia väestösuhteita, on jo valmiiksi itsevarma, pätevä ja itsenäisesti toimiva taho, joka pystyy luovasti mukauttamaan tämän oppaan yleisiä käsitteitä ja toimia paikallisiin olosuhteisiin. Ymmärrämme myös, että yksikään prosessiin ryhtyvä kaupunki ei aloita tyhjältä pöydältä. Kukin kaupunki lähtee liikkeelle omista lähtökohdista ja kulkee omaa ainutlaatuista kehityskulkuaan. Tämä opas ei siis ole käyttöohje vaan pikemminkin menetelmien valikko ja työkalupakki.

Interkulttuurisia kaupunkeja koskeva ohjelma eroaa tavanomaisista kansainvälisistä oppimisaloitteista merkittävästi siinä, että se ei rajoitu tiettyyn ammattiryhmään, kaupungin yksikköön tai erityisalueeseen. Merkityksellinen ja kestävä muutos tapahtuu todennäköisemmin, kun organisaatiot ja ihmiset saadaan kokonaisvaltaisesti mukaan toteuttamaan yhteistä visiota, ei pelkkiä teknisiä muutoksia. Usein aloitteet lähtevät liikkeelle siitä, että jokin aktiivinen yksikkö saa tietää jossakin toisessa kaupungissa toteutetusta onnistuneesta hankkeesta esimerkiksi turvallisuuden tai kirjastotoiminnan alalla ja ottaa siitä menestyksellisesti oppia, mutta kokonaisvaikutus jää vähäiseksi, koska kaikki muu toiminta jatkuu tavalliseen tapaan. Interkulttuurisia kaupunkeja koskevassa ohjelmassa on kyse poliitikkojen, virkamiesten, liike-elämän ja ammatinharjoittajien, kansalaisryhmien ja jopa tiedotusvälineiden mobilisoinnista kohti yhteistä päämäärää – kohti sellaisen osallistavan kaupungin luomista, joka on ylpeä omasta monimuotoisuudestaan ja jota sen monimuotoisuus vahvistaa.

Tämä opas on tarkoitettu täydentämään interkulttuurisia kaupunkeja koskevassa ohjelmassa kehitettyjä [asiakirjoja](#) ja [työkaluja](#). Tässä kuvataan lyhyesti keskeiset käsitteet, ja lisäyksenä englanninkieliseen alkuperäisjulkaisuun, tuodaan myös suomalaisena erikoisuutena mukaan hyvien väestösuhteiden ja väestösuhdepolitiikan käsitteet. Lisäksi tarjotaan ohjeita erilaisista vaiheista ja toimenpiteistä, jotka voisivat auttaa kaupunkeja kehittämään omaa interkulttuurista tai hyvien väestösuhteiden strategiaa ja havainnollistetaan tällaisen strategian osatekijöitä analyttävillä kysymyksillä, ehdotuksilla ja käytännön esimerkeillä eri kaupungeista Euroopassa ja muualla. Oppaassa viitataan mahdollisuuksien mukaan asiakirjoihin ja muihin lähteisiin, jotka voivat auttaa lukijaa syventymään tiettyihin kysymyksiin ja näkökohtiin.

KESKEISET MÄÄRITELMÄT



Siirtolainen: Yhdistyneiden Kansakuntien Kansainvälinen siirtolaisuusjärjestö (IOM) määrittelee ”siirtolaiseksi” henkilön, joka on oleskellut vieraassa maassa yli vuoden ajan riippumatta siitä, onko siirtolaisuus vapaaehtoista vai ei, ja siitä, ovatko siirtolaisuuden keinot virallisia vai epävirallisia. Tällaisen määritelmän mukaan lyhytaikaisia matkailijoita ja liikematkustajia ei pidettäisi siirtolaisina. Yleisessä kielenkäytössä puhutaan kuitenkin myös tietynlaisista lyhytaikaisista siirtolaisista, kuten kausiluonteisista maataloustyöntekijöistä, jotka matkustavat lyhyiksi ajoiksi työskentelemään maataloilla istutus- tai sadonkorjuutöissä². Siirtolaisten jälkeläisiä kutsutaan toisinaan virheellisesti siirtolaisiksi tai siirtolaistaustaisiksi henkilöiksi, mikä viittaa heidän monimuotoiseen taustaansa. Vaikka interkulttuurisuuden sekä hyvien väestösuhteiden periaatteet kohdistuvat kaikkiin, tässä oppaassa termi ”siirtolainen” ei sisällä siirtolaisten jälkeläisiä.

Paperiton siirtolainen: Ulkomaalainen, joka saapuu maahan tai oleskelee maassa ilman asianmukaisia asiakirjoja. Tähän kuuluvat muun muassa seuraavat henkilöt: a) henkilö, jolla ei ole laillisia maahantuloasiakirjoja, mutta joka onnistuu saapumaan maahan *salaa*, b) henkilö, joka saapuu maahan tai oleskelee maassa väärennetyillä asiakirjoilla käyttäen, c) henkilö, joka laillisia asiakirjoja käyttettyään on oleskellut maassa

² IOM International Migration Law, [Glossary on Migration](#) (Kansainvälisen siirtolaisuusjärjestön maahanmuuttoa koskeva laki, maahanmuuttoa koskeva sanasto), 2. painos, 2011.

yli sallitun ajan tai muuten rikkonut maahantulon ehtoja ja jäänyt maahan ilman lupaa³.

Vähemmistö: Tässä oppaassa termi ”vähemmistö” tarkoittaa laajemmassa merkityksessä, toisin sanoen ei yksinomaan Euroopan neuvoston kansallisten vähemmistöjen suojelua koskevan puitesopimuksen nojalla suojeltuja kansallisia vähemmistöjä, vaan ryhmää, joka on lukumääräisesti pienempi kuin valtion muu väestö ja joka ei ole määräävässä asemassa.

Pakolainen: Pakolainen on henkilö, joka on joutunut pakenemaan maastaan vainon, sodan tai väkivallan vuoksi. Pakolaisella on perusteltu syy pelätä vainoa rodun, uskonnon, kansallisuuden, poliittisten mielipiteiden tai tiettyyn yhteiskunnalliseen ryhmään kuulumisen vuoksi. Todennäköisesti he eivät voi palata kotiin tai he pelkäävät kotiin palaamista. Pakolaisen määritelmä löytyy vuoden 1951 pakolaissopimuksesta ja alueellisista pakolaisvälineistä (kuten Afrikan yhtenäisyysjärjestön tai Cartagenan julistuksesta vuodelta 1984) sekä UNHCR:n perussäännöstä⁴.

Maansisäiset pakolaiset ovat henkilöitä, ”jotka ovat joutuneet pakenemaan tai joutuneet jättämään kotinsa tai asuinpaikkansa, tai ovat pakotettuja siihen, erityisesti aseellisten selkkausten, yleisten väkivaltatilanteiden, ihmisoikeusloukkausten tai luonnonkatastrofien tai ihmisen aiheuttamien katastrofien vuoksi tai välttääkseen niiden vaikutukset, ja jotka eivät ole ylittäneet kansainvälisesti tunnustettua valtion rajaa”⁵.

Turvapaikanhakija: Henkilö, joka hakee turvaa vainoa tai vakavaa haittaa vastaan muussa kuin omassa maassaan ja odottaa päätöstä pakolaisasemaa koskevasta hakemuksesta asiaa koskevien kansainvälisten, alueellisten ja kansallisten oikeuskeinojen nojalla.⁶

Assimilaatio: Vaikka tälle termille ei ole olemassa tarkkaa määritelmää, assimilaatiolla viitataan yleisesti teoreettiseen ja poliittiseen malliin, jonka mukaan integraatio on prosessi, jossa kulttuurierot pitäisi sulauttaa vastaanottavan yhteiskunnan kulttuuriin ja niiden pitäisi kadota, jotta syntyisi homogeenisiä yhteiskuntia. Yhteiskunnissa, joissa odotetaan soveltavan tätä mallia, uusien tulokkaiden odotetaan luopuvan kulttuuriperinnöstään saapuessaan, jotta heistä tulisi osa hallitsevaa kulttuuria. Erilaisuuksia

ja kulttuurisia erityispiirteitä ei rohkaista, vaan niitä saatetaan jopa estää tai tukahduttaa, jos niiden katsotaan uhkaavan valtaväestön yhtenäisyyttä⁷.

Monikulttuurisuus: Monikulttuurisuus on toinen teoreettinen ja poliittinen malli, jossa tunnustetaan, että kulttuurit, rodut ja etniset ryhmät, erityisesti vähemmistöryhmät, ansaitsevat erityistä tunnustusta erilaisuudestaan vallitsevassa poliittisessa kulttuurissa. Siinä pyritään poistamaan ryhmien leimaamista, pois-sulkemista ja hallitsemista. Tekemällä näin, monikulttuurisuuden kannattajat luokittelevat ryhmät etnisen alkuperän, rodun tai uskonnon mukaan. Käytännössä tämä voi korostaa liikaa ryhmien välisiä eroja ja joskus luoda siten olosuhteita, jotka johtavat erilaisten kulttuuriryhmien eriytymiseen, marginalisoitumiseen tai segregatioon⁸.

Interkulttuurisuus: Interkulttuurisuus on poliittinen toimintamalli yhdenvertaisuuden ja yhtenäisyyden takaamiseksi kulttuurisesti monimuotoisissa yhteiskunnissa. Se rohkaisee eri alkuperää, kulttuuria ja taustaa edustavien ihmisten sekoittumista ja vuorovaikutusta sellaisen kollektiivisen kattoidentiteetin rakentamiseksi, joka pitää sisällään kulttuurisen moniarvoisuuden, ihmisoikeudet, demokratian, sukupuolten tasa-arvon ja syrjimättömyyden⁹. Se perustuu tiettyjen periaatteiden samanaikaiseen soveltamiseen: oikeuksien ja mahdollisuuksien tasa-arvo, monimuotoisuus etuna, ja myönteinen vuorovaikutus. Näin katsotaan, että kaikkien asukkaiden panosta päästään hyödyntämään yhteiskunnan kehittämisessä.

Monimuotoisuus etuna: Monimuotoisuus etuna on sekä käsite että lähestymistapa. Perusoletuksena on, että monimuotoisuus voi olla innovaation lähde, joka tuottaa arvokasta hyötyä organisaatioille, yhteisöille ja yrityksille, kun sitä johdetaan asiantuntevasti ja osallisuuden hengessä. Monimuotoisuus etuna on myös tulosta sellaisesta toimintapolitiikasta, jossa monimuotoisuuden potentiaali pääsee vapautumaan ja jossa samalla ihmisten liikkumiseen ja kulttuuriseen monimuotoisuuteen liittyvät riskit minimoidaan.

Interkulttuurinen integraatio: Tulos kaksisuuntaisesta prosessista, joka perustuu Euroopan neuvoston ministerikomitean interkulttuurista integraatiota koskevaan suositukseen CM/Rec (2015) 1 ja interkulttuuristen kaupunkien toimintamalliin, joka koostuu monimuotoisuuden tehokkaasta, myönteisestä ja kestävästä johtamisesta. Tämä johtaminen perustuu

3 IOM International Migration Law, *Glossary on Migration* (Kansainvälisen siirtolaisuusjärjestön maahanmuuttoa koskeva laki, maahanmuuttoa koskeva sanasto), 2. painos, 2011.

4 *Convention and Protocol Relating to the Status of Refugees* (Pakolaisten oikeusasemaa koskeva yleissopimus ja pöytäkirja)

5 *Guiding principles of internal displacement* (Maansisäisen pakolaisuuden ohjaavat periaatteet), YK:n pakolaisjärjestö (jäljempänä UNHCR).

6 Katso UNHCR: <https://www.unhcr.org/asylum-seekers.html>

7 ICC, *opetusvideo kulttuurienvälisyydestä*.

8 ICC, *opetusvideo kulttuurienvälisyydestä*.

9 The ICC updated paradigm: *Bridging the equality, diversity and inclusion agendas: background paper* (ICC:n päivitetty paradigma: yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus- ja inklusiivisuusohjelmien yhdistäminen: tausta-asiakirja) - Marraskuu 2017.

vastavuoroiseen ja symmetriseen tunnustamiseen ja yleiseen ihmisoikeuksien viitekehukseen. Käsite on lähellä suomalaista hyvien väestösuhteiden käsitettä.

Kaupunkikansalaisuus: Paikallisuuteen perustuva nykyaikainen vaihtoehto oikeudelliselle kansalaisuuden käsitteelle. Se perustuu tosiasialliseen asumiseen tietyllä kaupunkialueella ja siellä tapahtuviin suhteiden rakentamisprosesseihin, joiden kautta kehitetään ja tunnustetaan vahvoja yhteyksiä ja kuulumisen tunnetta. Kaupunkikansalaisuus mahdollistaa kaikkien ryhmien tehokkaan osallistumisen ja edustuksen kaupungin elämässä sekä luottamuksen rakentamisen yhteisöjen ja viranomaisten välille.

Sukupuoli-identiteetti: Sukupuoli-identiteetti tarkoittaa henkilön omaa syvää kokemusta sukupuolestaan, joka voi vastata tai olla vastaamatta syntymässä määriteltä sukupuolta. Se sisältää henkilökohtaisen kokemuksen kehosta ja sukupuolen ilmaisun, kuten pukeutumisen, puheen ja tavat. Sukupuoli määritetään yleensä syntymähetkellä, ja siitä lähtien siitä tulee sosiaalinen ja oikeudellinen tosiasia. Sukupuoli-identiteetti tulee erottaa seksuaalisesta suuntautumisesta¹⁰.

Seksuaalinen suuntautuminen: Seksuaalisella suuntautumisella tarkoitetaan jokaisen ihmisen kykyä tuntea syvää emotionaalista, kiintymyksellistä ja seksuaalista vetovoimaa sekä kokea intiimejä ja seksuaalisia suhteita eri sukupuolta (heteroseksuaali) tai samaa sukupuolta (homoseksuaali, lesbo, homo) tai useampaa kuin yhtä sukupuolta (biseksuaali) edustavien henkilöiden kanssa¹¹.

Intersektionaalisuus: Kimberlé Crenshaw, musta feministinen kansalaisoikeusaktivisti ja oikeustieteilijä, keksi termin ”intersektionaalisuus” vuonna 1989 tuodakseen esiin sekä rasismia että sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää kokevien mustien naisten tilannetta. Termi sisällytettiin Oxford English Dictionary -sanakirjaan vuonna 2015 seuraavasti: ”Sosiaalisten luokittelujen, kuten rodun, luokan ja sukupuolen, toisiinsa kytkeytyvä luonne, jonka katsotaan luovan päällekkäisiä ja toisistaan riippuvaisia syrjinnän tai epäedullisen kohtelun järjestelmiä; tällaiseen lähtökohtaan perustuva teoreettinen lähestymistapa¹²”. Merriam-Websterin määritelmän mukaan intersektionaalisuus on ”monimutkainen,

kumulatiivinen tapa, jolla useiden syrjinnän muotojen (kuten rasismien, seksismien ja luokkasyrjinnän) vaikutukset yhdistyvät, menevät päällekkäin tai leikkaavat toisiaan erityisesti syrjäytyneiden yksilöiden tai ryhmien kokemuksissa¹³”.

Väestöryhmä: joukko ihmisiä, joita yhdistää jokin asia, joka vaikuttaa heidän jokapäiväisessä elämässä, muuttaa heidän todellisuuttaan ja vaikuttaa mahdollisesti heidän yhteiskunnalliseen asemaansa, esim. etninen, kansallinen tai yhteiskunnallinen alkuperä, ihonväri, äidinkieli, uskonto, maailmankatsomus, poliittinen toiminta, sukupuoli tai sukupuoli-identiteetti, seksuaalinen suuntautuminen, vähemmistöön kuuluminen, omaisuus, varallisuus, terveydentila, toimintakyky tai muu syy. ”Ryhmä” ei viittaa siihen, että nämä ihmiset aina kokisivat olevansa yhtä ryhmää, vaan kategorisointi voi myös tulla ulkopuolelta.

Väestösuhteet: käsitteellä viitataan siihen, kuinka eri väestöryhmät kokevat toisensa, kuinka he suhtautuvat toisiinsa ja kuinka he tulevat toimeen keskenään. Väestösuhteet katsotaan toimivaksi, jos ihmiset suhtautuvat toisiinsa kunnioittaen, jos he kykenevät olemaan vuorovaikutuksessa, jos kaikilla osapuolilla on riittävä turvallisuuden tunne, jotta he voivat ilmentää identiteettiään haluamallaan tavalla ja jos osallisuus toteutuu yhdenvertaisesti. Lähtökohta on sama kuin ”interkulttuurisella integraatiolla”, eli hyvät väestösuhteet perustuvat molemminpuoliseen tunnustamiseen ja tunnustetuksi tulemiseen ja yhdenvertaisuuteen.

Väestösuhteepolitiikka: politiikkaa, jonka tavoitteena on edistää väestöryhmien yhdenvertaisuutta ja osallisuutta ja lisätä myönteistä vuorovaikutusta ja luottamusta ryhmien välillä ja ennaltaehkäistä ja ratkaista väestösuhteisiin liittyviä konflikteja. Kyse on siis rauhantyöstä rauhan aikana tai konfliktitilanteiden ratkomisesta. Väestösuhteepolitiikan tarkastelun kohteena on usein kielellisten, kulttuuristen ja muiden vähemmistöryhmien ja valtaväestön väliset suhteet, julkisen hallinnon ja väestöryhmien väliset suhteet ja myös vähemmistöryhmien keskinäiset suhteet.

Väestösuhteiden viitekehys: Erityistä väestösuhteepolitiikkaa alettiin Suomessa kehittää sisäministeriön vetämällä Good relations- hankkeella vuonna 2012. Sen yhteydessä eri alojen viranomaiset tutustuivat Iso-Britanniassa kehitettyyn hyvien väestösuhteiden viitekehukseen ja laativat siitä suomalaisen kontekstiin sopivan version. Viitekehysten mukaan väestösuhteiden tilaa voidaan seurata ja kehittää neljän osa-alueen (vuorovaikutus, osallisuus, turvallisuus ja asenteet) osalta. Sen keskeinen tavoite on vuorovaikutuksen lisääminen, ja sen kautta vaikuttaminen ihmisten turvallisuudentunteeseen, asenteisiin ja osallisuuteen.

¹⁰ Euroopan neuvosto, [Sexual Orientation and Gender Identity Unit, Questions and Answers](#) (Seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuoli-identiteetin yksikkö, kysymyksiä ja vastauksia) Naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemistä ja torjumista koskevassa yleissopimuksessa on esitetty oikeudellinen määritelmä käsitteelle ”sukupuoli”, jolla tarkoitetaan ”sosiaalisesti rakentuneita rooleja, käyttäytymistä, toimintoja ja ominaisuuksia, joita tietyt yhteiskunta pitää naisille ja miehille sopivina”.

¹¹ Euroopan neuvosto, [Sexual Orientation and Gender Identity Unit, Questions and Answers](#) (Seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuoli-identiteetin yksikkö, kysymyksiä ja vastauksia)

¹² Katso <https://www.lexico.com/en/definition/intersectionality>

¹³ Katso <https://www.merriam-webster.com/dictionary/intersectionality>

Suomessa on myös laadittu eri instituutioiden toimesta käsitteitä koskevia verkkosivuja ja julkaisuja joista voi olla hyötyä väestösuhdepolitiikkaa tekevien kaupunkien työlle. Niitä ovat esimerkiksi:

Oikeusministeriön Yhdenvertaisuus-sivuston sanasto:

[Sanasto - Yhdenvertaisuus](#)

THL:n käsitteet sivusto: <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/keskeisia-kasitteita>

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu kotoutumisen käsitteistä:

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163545/TEM_2021_54.pdf?sequence=1

STTK:n monikulttuurisuussanasto: <https://monikulttuurinen.fi/sanasto/>



II. Toimivan interkulttuurisen integraation ja hyvien väestösuhteiden ymmärtäminen

1. Monimuotoisuuden uusi aikakausi

Termiä "monimuotoisuus" käytetään usein katkokäsitteenä, jolla viitataan eri väestöryhmiin ja erilaisiin inhimillisiin eroihin, kuten rotuun, etniseen alkuperään, sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin, sukupuoliseen suuntautumiseen, ikään, yhteiskuntaluokkaan, fyysisiin ominaisuuksiin tai toimintakykyyn, uskonnollisiin tai eettisiin arvo- maailmoihin, kansalliseen alkuperään ja poliittiseen vakaumukseen, mutta ei pelkästään niihin. Nykyistä monimuotoisuutta muokkaavat kaupungistumisen kasvu yhdistettynä globalisaatioon, teknologiaan ja tekoälyyn sekä ylikansalliseen toimintaan. Nämä muutokset ovat johtaneet uusiin monimuotoisuuksiin, uusiin kokemuksiin tilasta ja kreolisaatiosta, mutta myös uusiin eriarvoisuuden ja segregaation malleihin. Esiin nousevat "supermuotoisuuden"¹⁴ tai "hypermuotoisuuden" käsitteet edustavat uusia tapoja kuvata kaupunkien monimuotoisuuden määrällisiä ja laadullisia monimutkaisuuksia. Ne haastavat myös perinteiset tavat tarkastella "kansallisen enemmistön" ja "monimuotoisen vähemmistön" välisiä valtasuhteita, identiteettiä ja monimuotoisuuden johtamista. Niissä korostetaan identiteetin moninaisia näkökohtia, syrjäytymisen ja eriytymisen monitahoisia syitä sekä tarvetta suunnitella uutta

toimintapolitiikkaa ja uusia hallintotapoja näiden haasteiden ratkaisemista varten.

'You Can't Put Me in A Box' ("Minua et voi lokeroida")

Supermuotoisuuden aikakaudella, jolloin ihmiset eivät koe edustavansa vain yhtä identiteettiä ja tuntevat ristiriitaista uskollisuutta (jos sellaista ylipäätään kokevat) ennalta määriteltyjä ryhmiä kohtaan, aktivismi yhden tietyn asian puolesta tuntuu monista ihmisistä merkityksettömältä, eikä välttämättä edes ole kovin tehokasta puuttumista eriarvoisuuden todellisiin syihin.

Jopa luokittelut, joihin edelleen nojautumme (esimerkiksi "musta", "homo", "aasialainen" tai "vammainen"), eivät näytä enää kertovan meille paljonkaan siitä, keitä ihmiset ovat, millaista elämää he elävät, keneen he samaistuvat tai millaisia palveluja he tarvitsevat julkishallinnolta ja yhteiskunnalta. Lisäksi rasti ruutuun -lähestymistapa näyttää jättävän huomiotta yhä suuremman määrän ihmisiä, jotka eivät mahdu tavanomaisten luokitusten piiriin tai eivät ylipäätään kuulu niihin. Silti yhteiskunta näyttää suhtautuvan etnisiin identiteetteihin ikään kuin ne olisivat selkeästi rajattuja, staattisia ja merkityksellisiä, ja julkiset tahot edellyttävät edelleen rasti ruutuun -luokittelua.

Fanshawe, S. ja Sriskandarajah, D. (2010) *You Can't Put Me in a Box: Super Diversity and the End of Identity Politics*. Lontoo: Institute for Public Policy Research, s. 11.

¹⁴ Fran Meissner & Steven Vertovec, *Comparing super-diversity*, *Ethnic and Racial Studies*, 38:4, 541-555, 2015.

Interkulttuuristen kaupunkien ohjelma (ICC), joka yhdistää teorian ja käytännön, perustuu samaan havaintoon: monimuotoisuuden johtamiseen liittyvät tavanomaiset lähestymistavat eivät enää riitä kohtaamaan kaupunkien uusia todellisuuksia. Vaikka ohjelmassa tunnustetaan monimuotoisuuden moninaiset ja risteävät näkökohdat, siinä keskitytään kulttuuriin (etnisiin, uskonnollisiin ja kielellisiin) eroihin perustuvan monimuotoisuuden johtamiseen. Sen periaatteita ja menetelmiä voidaan kuitenkin soveltaa yhtä lailla sukupuoleen, ikään, ammattiin, toimintakykyyn ja muuhun monimuotoisuuteen. Jotta interkulttuurisia kaupunkeja koskevaa lähestymistapaa voitaisiin soveltaa tehokkaasti, on tarpeen hyödyntää kaikenlaista erilaisuutta ja edistää erilaisista taustoista, ammateista, historioista ja yhteiskunnallisista asemista peräisin olevien ihmisten sekoittumista, yli sukupuoli- ja ikärajojen.

2. Miksi interkulttuurisuus?

Interkulttuuristen kaupunkien ohjelmassa kehitetään valmiuksia ja toimintapolitiikkaa sekä tuetaan kaupunkeja eri puolilla Eurooppaa ja sen ulkopuolella toimivan interkulttuurisen intergraation toteuttamisessa käytännössä. Malli perustuu interkulttuurisuuden käsitteeseen¹⁵, joka eroaa muista perinteisistä lähestymistavoista (assimilaatio ja monikulttuurisuus) siten, että siinä monimuotoisuutta pidetään nykyaikaisten kaupunkien lähtökohdaksi ja tulevaisuutena. Assimilaatiomallissa keskitytään ensisijaisesti yhdenvertaisuuden periaatteeseen, ja monimuotoisuus sivuutetaan. Monikulttuurisuudessa taas korostetaan kulttuurieroja. Interkulttuurisuuden tavoitteena on yhdenvertaisuus ja yhtenäisyyden vaaliminen monimuotoisissa yhteiskunnissa ja se korostaa suhteiden ja vuorovaikutuksen laatua eri taustaisten ihmisten ja ryhmien välillä.

Interkulttuurisuus vs. monikulttuurisuus

Monikulttuurisuudella ei ole virallista tai hyväksyttyä määritelmää, mutta sitä pidetään yleisesti toimintapolitiikkana, joka mahdollistaa eri kulttuurien rinnakkaiselon, ilman että mikään niistä on ensisijainen tai toista arvokkaampi. Tämä on mahdollistanut vähemmistökulttuurien säilymisen, ilman että ne olisivat tulleet nielaistuiksi tai sulatetuiksi enemmistökulttuuriin, mutta se on myös luonut kiinteitä ja määrättyjä identiteettejä, jotka aiheuttavat jakolinjoja ja jännitteitä sekä estävät keskinäistä vaikutteiden vaihtamista.

Interkulttuurisuudessa pyritään monikulttuurisuuden tavoin myös välttämään syytöksiä assimilatiosta, mutta siinä tunnustetaan, että

kulttuuriperintö ja identiteetti ovat dynaamisia ja muuttuvia, että ne voivat risteytyä ja limittyä toisiinsa, ja että vuorovaikutus on väistämätöntä ja toivottavaa entistä globalisoituneemmissa ja monimuotoisemmissa yhteiskunnissa. Interkulttuurisuus viittaa siihen, että muutosta on helpotettava ja tuettava ja että identiteetti on nähtävä itse valittuna ja kehittyvänä asiana.

Cantle T., (2012) Interculturalism – a rejoinder to Modood and Meer Political Insight Dec 2012

Vaikka interkulttuurisuudessa on tiettyjä yhteisiä periaatteita monikulttuurisuuden kanssa (kuten kunnioitus, syrjimättömyys ja yhdenvertaisuus), nämä kaksi lähestymistapaa eroavat huomattavasti toisistaan kulttuuri-identiteetin ja yhteiskuntarakenteen ymmärtämisessä. Interkulttuurisuudessa katsotaan, että erilaisista taustoista tulevien yksilöiden ja ryhmien välisten yhtäläisyyksien korostaminen sekä ryhmien välisten yhteyksien ja myönteisen vuorovaikutuksen edistäminen luovat yhtenäisyyttä ja poistavat tiettyjä syrjäytymiseen johtavia esteitä. Monikulttuurisuudessa taas keskitytään enemmistön ja vähemmistön välisiin valtasuhteisiin ja korostetaan kulttuurisesti erilaisten ryhmien välisiä rajoja. Monikulttuurisuus epäonnistuu huomioimaan sen, miten identiteetit ja yhteenkuuluvuuden tunteet kehittyvät ja limittyvät toisiinsa, ja lisäksi sen essentialistinen käsitys ryhmistä myös ylläpitää ”me ja ne”-paradigmaa. Monikulttuurisuus vahvistaa juuri sitä, mitä sillä on tarkoitus voittaa.

Tällaiset puutteet johtuvat siitä, että kulttuuri ja monimuotoisuus ymmärretään yksinkertaistavalla tai ennakkoluuloisella tavalla ja erilaisuutta korostetaan liikaa, mikä johtaa siirtolaiskulttuurien marginalisointumiseen ja köyhyyden ja syrjäytymisen jatkumiseen etnisten gettojen kautta.

Interkulttuurisuudessa tunnustetaan kulttuurin merkitys yhtenäisten yhteisöjen rakentamisessa,



¹⁵ ICC: [What Interculturalism is about?](#)



oikeuksien saamisessa ja mahdollisuuksien hyödyntämisessä. Siinä korostetaan tarvetta antaa jokaiselle identiteetille mahdollisuus selviytyä ja kukoistaa, mutta samalla myös kaikkien kulttuurien oikeutta osallistua sen yhteiskunnan kulttuurimaisemaan, jossa ne ovat läsnä. Interkulttuurisuus perustuu ymmärrykseen siitä, että yhteisöt voivat menestyä vain yhdessä toisten kanssa, eivät eristyksissä. Siinä pyritään vahvistamaan vuorovaikutusta keinona rakentaa luottamusta ja vahvistaa yhteisön rakennetta.

3. Monimuotoisuus etuna

Interkulttuurisen integraation käsite¹⁶ juontaa juurensa käsitteeseen monimuotoisuudesta etuna¹⁷, jossa tarkastellaan monimuotoisuuden myönteisiä vaikutuksia yksilöihin, yhteisöihin ja organisaatioihin. Monimuotoisuuden myönteiset kognitiiviset hyödyt ovat olleet erityisenä tutkimuskohteena. Tutkimukset ovat osoittaneet, että monimuotoisuudelle altistuminen saa yksilöt ajattelemaan entistä analyttisemmin ja kriittisemmin, sillä monimuotoisuus tarjoaa erilaisia ideoita ja näkökulmia tiettyyn ongelmaan¹⁸. Yhä useammat tutkimukset osoittavat myös, että yritysten ja organisaatioiden monimuotoisuuden lisääminen on tarpeen ja että sillä on vaikutusta. Monimuotoisuus toimii hyvänä pohjana sille, että työntekijät ovat tuottavampia, sillä monimuotoisuus laajentaa heidän käytettävissä olevaa tietopohjaa ja edistää näin heidän mahdollisuuksiaan yhdistellä ideoita uudella tavalla ja luoda näin uutta. Joissain tutkimuksissa tarkastellaan maahanmuuton ja talouskasvun välistä myönteistä

korrelaatiota ja korostetaan maahanmuuttajien taloudellista panosta (muun muassa uusien taitojen ja osaamisen ansiosta sekä uusien, eri toimialoilla ja ammateissa toimivien yritysten ansiosta, myös innovatiivisilla aloilla).¹⁹ Yhä useammat tunnustavat, että maahanmuutolla on monenlaisia taloudellisia vaikutuksia vastaanottajamaissa, sekä myönteisiä että kielteisiä.

Monimuotoisuuden tuoma hyöty ei rajoitu pelkästään kognitiivisen suorituskyvyn parantumiseen. Vakuuttava tutkimusnäyttö²⁰ osoittaa, että ryhmät ja yhteisöt hyötyvät osallistavasta ja inklusiivisesta lähestymistavasta monimuotoisuuteen. Empiiriset tulokset osoittavat, että väestörakenteen monimuotoisuus voi vähentää sosiaalista yhtenäisyyttä ja lisätä sosioemotionaalisten konfliktien todennäköisyyttä. Kun demografinen monimuotoisuus kuitenkin korreloi positiivisesti kognitiivisen monimuotoisuuden (erilaiset taidot, mieltymykset ja tiedot) kanssa, hyödyt ylittävät kustannukset. Tuoreessa tutkimuksessa²¹ esitetään, että ihmiset, jotka asuvat monimuotoisemmissa asuinalueilla, ovat ”prososiaalisempia”. He näkevät enemmän yhtäläisyyksiä eri ryhmien jäsenten välillä, samaistuvat todennäköisemmin muihin ihmisiin riippumatta alkuperästä, ja toimivat näin ollen sosiaalisemmin muita kohtaan, ja kantavat myös huolta maailmanlaajuisista ihmisoikeuksista.

Vaikka tutkimukset osoittavat, että muita monimuotoisemmat yhteisöt saattavat olla vähemmän halukkaita jakamaan resurssejaan yleisen edun eteen, hyvin

16 Malli on esitelty Euroopan neuvoston ministerikomitean jäsenvaltioille osoitetussa interkulttuurista integraatiota koskevassa suosituksessa CM/Rec (2015) 1

17 The Intercultural City: Planning for Diversity Advantage, Phil Wood and Charles Landry, 2007.

18 Ks. esimerkiksi Galinsky, A. D., Todd, A. R., Homan, A. C., Phillips, K. W., Apfelbaum, E. P., Sasaki, S. J., Maddux, W. W. Maximizing the gains and minimizing the pains of diversity: A policy perspective. *Perspectives on Psychological Science*, 10, 742–748, 2015.

19 Abigail Cooke & Thomas Kemeny. Spillovers from Immigrant Diversity in Cities, SERC Discussion Papers, Spatial Economics Research Centre, LSE, 2015.

20 Evidence of the Economic and Social Advantages of Intercultural Cities Approach Meta-analytic assessment, K. Khovanova-Rubicondo ja D. Pinelli, 2012.

How the Intercultural integration approach leads to a better quality of life in diverse cities, A-L. Joki ja A. Wolffhardt, the Migration Policy Group, 2017.

21 People in More Racially Diverse Neighborhoods Are More Prosocial, J. Nai, J. Narayanan, I. Hernandez, K Savani, 2018.



määritellyillä markkinoilla, joissa ihmiset ymmärtävät sen arvon, että he osallistuvat käyttämiensä palveluiden kustannuksiin, heterogeenisuus ei aiheuta tehokkuuden menetystä. Useat tutkijat ovat yhdistäneet monimuotoisuuden kaupungistumiseen ja korostaneet sitä, että kaupunkiklustereiden toiminta ja menestys perustuvat siellä olevien ihmisten, tekijöiden, tavaroiden ja palvelujen moninaisuuteen. Monikulttuurisessa kaupunkiympäristössä myös alkuperäisväestö on tuottavampaa ja luovuus voi lisääntyä. Tutkimusnäyttöä on myös siitä, että monimuotoisuuden myönteiset vaikutukset ovat toisinaan voimakkaampia vasta silloin, kun huomioon on otettu toisen ja kolmannen sukupolven maahanmuuttajat. Tämä viittaisi siihen, että myönteisimmät vaikutukset saadaan aikaan silloin, kun yhteisöjen välillä on jo tapahtunut jonkinasteista integraatiota.

4. Interkulttuurisen integraation periaatteet

Tässä oppaassa esitetyllä interkulttuurisia kaupunkeja koskevalla käsitteellä on useita legitimeetin lähteitä: tutkimustieto, kaupunkien käytännöt sekä kansainväliset säädökset ja asiakirjat. Lähestymistapa perustuu oikeuksiin, mikä tarkoittaa, että sen tavoitteena on toteuttaa kaikkien ihmisten yhtäläisen arvokkuuden periaatetta. Lisäksi siinä pyritään kohti periaatetta, jonka mukaan kaikilla yhteiskunnan jäsenillä on täysimääräiset ja yhdenvertaiset ihmisoikeudet ja perusvapaudet, kuten Euroopan ihmisoikeussopimuksessa on vahvistettu²².

²² Guidelines of the Committee of Ministers to member States on the protection and promotion of Human rights in culturally diverse societies (otettu käyttöön 2. maaliskuuta 2016).

Se hyväksyy myös kaikki Euroopan neuvoston hyväksymät säädökset ja standardit²³. Interkulttuurisuuden teoria on hiljattain sisällytetty ”pehmeään lainsäädäntöön” Euroopan neuvoston 47 jäsenvaltiota edustavan ministerikomitean antamalla suosituksella (Euroopan neuvosto 2015).

Tämä lähestymistapa perustuu kolmen periaatteen samanaikaiseen soveltamiseen: yhdenvertaisuus, monimuotoisuus etuna ja myönteinen vuorovaikutus.

Yhdenvertaisuus: Viranomaiset, jotka omaksuvat interkulttuuriseen integraatioon perustuvan lähestymistavan, sitoutuvat varmistamaan yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden kaikessa toiminnassaan – suhteessa omaan henkilöstöön, sekä myös kumppaneihin ja tavaroiden tai palveluiden toimittajiin, kansalaisyhteiskunnan järjestöt ja yritykset mukaan luettuina. Yhdenvertaisuuteen keskittyminen saattaa kuitenkin pahentaa identiteettipolitiikkaa ja horjuttaa siten solidaarisuutta ja yhtenäisyyttä. Identiteettipolitiikan kielteisiä vaikutuksia voidaan torjua laajentamalla yhdenvertaisuuspuheen kohdeyleisöä koskemaan vähemmistöjen lisäksi myös enemmistöä ja suuntaamalla politiikkatoimia ja resursseja kaikille tarpeiden ja ansioiden mukaisesti.

Monimuotoisuus: Keskeistä on toteuttaa myönteisiä toimia, joilla säilytetään monimuotoisuus ihmisyyhteisöjen luontaisena ominaisuutena ja resilienssin, elinvoimaisuuden ja innovoinnin lähteenä. Interkulttuurisuudessa ymmärretään, että yksilöiden ja ryhmien monimuotoisuuden tunnustaminen on edellytys sen normalisoimiselle.

²³ Katso liite: Euroopan neuvoston normatiiviset tekstit.



Keskittyminen monimuotoisuuteen, kuten myös monikulttuurisuuteen, voi kuitenkin heikentää yhteenkuuluvuuden tunnetta, tunnetta siitä, että jaetaan yhteisiä arvoja ja voi myös estää yhteyksien rakentamisen yhteiskunnan eri ryhmien välillä.

Vuorovaikutus: tämä on toimivan interkulttuurisen yhteisön ja myöskin hyvien västösuhteiden kulmakivi. Kontaktiteorian²⁴ mukaisesti vuorovaikutuksen edistämiseksi on kyse edellytysten luomisesta myönteisille ja rakentaville jokapäiväisillä kohtaamisilla yli kulttuuristen sekä sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin, seksuaaliseen suuntautumiseen, ikään tai sosioekonomiseen asemaan liittyvien erojen. Sekoittuneiden asuinalueiden, koulujen, julkisten tilojen ja organisaatioiden luominen voi kuitenkin olla haitallista ilman toimenpiteitä, jotka varmistavat yhdenvertaisuuden toteutumisen sekä mahdollisesti hauraan monimuotoisuuden omaksumisen ja suojelemisen.

[Bridging the equality, diversity and inclusion agendas: background paper - marraskuu 2017](#)

5. Monimuotoisuuden tarjoamien mahdollisten etujen hyödyntämiseen tarvittavat olosuhteet

Tutkimuskirjallisuus tarjoaa paljon positiivista näyttöä monimuotoisuuden vaikutuksista taloudelliseen suoriutuskykyyn ja politiikkaan, mutta tutkimuksissa on myös tehty selväksi, että monimuotoisuuteen liittyy jatkuva kompromissien etsintä kustannusten ja hyötyjen välillä. Monissa teoksissa on tarkasteltu asuinalueiden eriytymisen vaikutusta monimuotoisuuteen.

²⁴ Allport, G. W. The nature of prejudice. Cambridge/Reading, MA: Addison-Wesley, 1954.

Jos kontaktiteoria pitää paikkansa, asuinalueiden eriytyminen merkitsisi entistä huonompia sosioekonomisia seurauksia. Etnisillä erillisalueilla asuvilla ensimmäisen sukupolven siirtolaisilla on yleensä korkeammat tulot ja paremmat elinolosuhteet kuin näiden erillisalueiden ulkopuolella asuvilla vertaisilla. Jos homogeeniset etniset erillisalueet kuitenkin säilyvät ajan kuluessa, ne voivat muodostua haitallisiksi asukkaalleen ja koko yhteiskunnalle. Tämä johtuu siitä, että erillisalue toimii taloudellisen ja sosiaalisen integroitumisen esteenä vastaanottavaan yhteiskuntaan, koska se vaikeuttaa siirtolaisten yhteyksien ja taloudellisten suhteiden kehittämistä alueen ulkopuolelle.

Monimuotoisuuden kustannukset ja hyödyt eivät ainoastaan riipu kaupungissa asuvien väestöryhmien määrästä ja suhteellisesta koosta, vaan myös niiden integroitumisen asteesta sekä institutionaalisesta ja poliittisesta ympäristöstä, joka joko edistää tai heikentää niiden integroitumista ja viime kädessä niihin kuuluvien ihmisten osallisuutta. Integroitumista ja osallisuutta edistävien politiikkatoimien tehtävänä on rikkoa ja välttää sellaiset monimuotoisuuden kuilut, joita saattaa muodostua sisäsyntyisesti yksilön valintojen tai alueellisen eriytymisen myötä. Tämä edellyttää toimia eri tasoilla ja monilla eri aloilla – kouluissa, työpaikoilla ja kaupunkien julkisissa tiloissa – jotta voimme edistää yli etnisten ja muiden sosiaalisten rajojen tapahtuvia kohtaamisia ja sekoittumista.

Kaupunginjohtajien ja viranomaisten tehtävänä on luoda asianmukaiset olosuhteet, joilla voidaan vahvistaa heterogeenisten yhteisöjen sosiaalisia ja taloudellisia hyötyjä. Instituutioilla, arvoilla ja hallintomekanismeilla on tärkeä rooli monimuotoisuuden yhdistämisessä sosioekonomisiin seurauksiin. Kaiken kaikkiaan näyttää siltä, että instituutioiden tehokas tuki auttaa muodostamaan monimuotoisuudesta arvokkaan edun yhteiskunnalle.

Erityisesti demokraattiset instituutit ja avoin ympäristö, jotka mahdollistavat erilaisuuden ilmaisun ja vapaan vuorovaikutuksen, vaikuttavat olevan edellytyksiä hyödyn saamiselle monimuotoisuudesta. Kirjallisuudessa, erityisesti valtiotieteissä, korostetaan edustuksellisen demokratian rajallisuutta, sillä se ei kykene ottamaan huomioon monimutkaisten yhteiskuntiemme etujen, näkemysten ja identiteettien moninaisuutta ja monimutkaisuutta. Hallintotavan käsite nousee näin ollen esiin laajana kattokäsitteenä, joka kattaa ja ylittää pelkän hallinnon käsitteen ja mahdollistaa toimijoiden moninaisuuden, mukaan luettuina ei-viralliset (voittoa tavoittelevat ja voittoa tavoittelemattomat) organisaatiot yhdessä julkisten tahojen kanssa luomassa ja muotoilemassa julkista toimintapolitiikkaa ja toimintaa (ja sen jälkeen hallinnoimassa ja arvioimassa niitä). Siksi tarvitaan entistä avoimempia ja osallistavampia demokratiaprosesseja, joissa muut toimijat (kansalaisjärjestöt, valtiosta riippumattomat järjestöt ja ruohonjuuritason liikkeet), jotka edustavat tiettyjä oikeutettuja eturyhmiä, voivat saada äänensä kuuluviin ja käyttää valtaa. Kaupunki näyttää, jälleen kerran, olevan sopivin taso, jolla voidaan suunnitella ja toteuttaa uudenlaisia osallistavia ja inklusiivisia poliittisia prosesseja.

6. Mitä uutta tuo hyvien väestösuhteiden näkökulma?

Hyvien väestösuhteiden, interkulttuurisuuden ja monikulttuurisuuden käsitteet ovat lähellä toisiaan. Lähtökohtana tunnustetaan, että yhteiskunta on monimuotoinen, ja että ihmisillä on oikeus erilaisuuteensa sekä oman kulttuuriperintönsä (tai kielen tai uskonnon) säilyttämiseen sekä "erilaisuudesta huolimatta", yhdenvertaisiin mahdollisuuksiin.

Monikulttuurisuutta lähestymistapaa kritisoidaan ryhmien välisten erojen korostamisesta ja essentialisoivasta lähestymistavasta; identiteettejä käsitellään kiinteinä, ennaltamäärättyinä ja muuttumattomina ja tämän nähdään aiheuttavan jakolinjoja ja jännitteitä sekä estävän keskinäistä vaikutteiden vaihtamista. Interkulttuurisuudessa ja hyvien väestösuhteiden lähestymistavoissa taas pyritään välttämään essentialisointia ja erojen korostamista. Näiden kahden lähestymistavan ero on kuitenkin olemassa ja se liittyy siihen, mitä painotetaan ja kuinka asiasta puhutaan.

Euroopan neuvoston "interkulttuurisen integraation" käsite kuvaa tavoitetilaa; se on tulos "kaksisuuntaisesta prosessista". Tämä prosessi viittaa väestösuhteisiin eli siihen, että huomiota kiinnitetään ei pelkästään vähemmistöön, vaan suhteen molempiin (tai kaikkiin) osapuoliin, myös enemmistöön. Interkulttuurisessa integraatiossa keskiössä on monimuotoisuuden tunnustaminen ja sen pitäminen vahvuutena, yhdenvertaisuus ja vuorovaikutus. Vaikka nämä kolme asiaa ovat keskeisiä myös väestösuhteiden viitekehysten näkökulmasta,

ne painottuvat eri tavalla. Puhe interkulttuurisuudesta keskittyy väestöryhmiin ja monimuotoisuuden perustelemiseen resurssina, kun väestösuhdepolitiikassa keskitytään ryhmien ja niiden erilaisuuden ja monimuotoisuus etuna- puheenparren sijaan ryhmien ja eri väestöryhmiin kuuluvien ihmisten välisiin suhteisiin. Väestösuhteiden lähestymistavassa ei keskitytä arvoihin tai ihanteisiin, vaan käytäntöihin ja pelisääntöihin, jotka edistävät suhteiden toimivuutta ja ihmisten keskinäistä toimeen tulemistä. Väestösuhdepolitiikka myös tarkastelee ryhmäytymisen muotoja eli sitä, millaisten asioiden ympärille ryhmäidentiteettejä rakennetaan ja millaisia vaikutuksia niillä on yksilöiden elämässä.

Staattisesta monimuotoisuuden johtamisesta dynaamiseen suhdenäkökulmaan

Monimuotoisuuden johtamiseen on kolme lähestymistapaa, joiden kuvaus voi auttaa hahmottamaan lähestymistapojen eroa. Ensinnäkin, monimuotoisuuden johtamista voi lähestyä yhdevertaisuusasiana, ihmisoikeusperustaisesti. Tämän kansalaisoikeus- ja tasa-arvokamppailuihin liittyvän ajattelun mukaan yksilöillä on oikeus erilaisuuteen ja yksilöllisyyteen ja yhdenvertaiseen kohteluun ja yhdenvertaisiin mahdollisuuksiin. Toinen tapa lähestyä sitä on katsoa asiaa resurssien ja voimavarojen näkökulmasta. Tällöin korostetaan sitä, että monimuotoisuus lisää luovuutta ja kilpailukykyä. Nämä molemmat lähestymistavat ovat staattisia, ja keskittyvät yksilöiden ja yhteisöjen ominaisuuksiin. Tämän takia myöskään ne eivät täysin pääse irti mahdollisesta essentialisoivasta vaikutuksesta.

Kolmas näkökulma aiheeseen on dynaaminen suhdenäkökulma. Tämä on se näkökulma, jonka väestösuhdepolitiikka tuo monimuotoisuuden johtamiseen ja puheeseen siitä. Dynaamisessa suhdenäkulmassa ei tarkastella niinkään yksilöiden ja yhteisöjen ominaisuuksia, vaan yksilöiden ja yhteisöjen välisiä suhteita. Siinä korostetaan "suhdeherkkyyttä" ja korostetaan vuorovaikutuksen merkitystä. Vuorovaikutus on se väline, jolla luodaan erilaisia suhderakenteita, yksilöiden ja yhteisöjen väliin, ja näin mikään asiantila tai ominaisuus ei ole pysyvä, vaan dynaaminen. Tämä lähestymistapa antaa mahdollisuuden tunnistaa paremmin heikot signaalit, ja muutostekijät. Mitä enemmän ja monipuolisempia suhteita on, sen nopeammin reagoidaan ja omaksutaan asioita, pystytään merkityksellistämään niitä nopeammin, ja tämä tuottaa parempaa muutosherkkyttä ja resilienssiä. (Jalonen, Uusikylä, Hyttinen; 2019)

Interkulttuurisessa lähestymistavassa painottuvat sekä ihmisoikeusperustaisuus että monimuotoisuus etuna-ajattelu. Hyvien väestösuhteiden edistämiseksi lähtökohtana on yhdenvertaisuusajattelu, mutta sen pääpaino on dynaamisessa suhdenäkökulmassa.

7. Väestösuhdepolitiikan periaatteet ja kulmakivet

Väestösuhdepolitiikan tarkastelun kohteena on usein kielellisten, kulttuuristen tai muiden vähemmistöryhmien ja valtaväestön väliset suhteet, julkisen hallinnon ja eri väestöryhmien väliset suhteet ja myös vähemmistöryhmien keskinäiset suhteet. Väestösuhdepolitiikassa ei keskitytä vain kulttuuristen tai kielellisten ryhmien suhteisiin, vaan laajemmin kaikkiin väestöryhmiin.

Väestösuhdepolitiikka perustuu sosiaalipsykologiseen ja käyttäytymistieteelliseen tutkimukseen, jossa on löydetty tiettyjä tekijöitä, jotka toteutuessaan auttavat rakentamaan toimivaa suhdetta. Jotta kontakti muuttaisi väestöryhmien suhtautumista toisiinsa myönteisempään suuntaan, sen on rakennuttava ryhmien tasa-arvoisuudelle, yhteisille tavoitteille ja yhteistyölle ja sillä on oltava yhteiskunnan tuki. Lisäksi sen on mahdollistettava se, että osapuolet säilyttävät oman identiteettinsä. (Attias, 2022)

Väestösuhdepolitiikkaa voidaan lähestyä joko **laajasta tai suppeasta näkökulmasta**. Alla olevassa pyramidikuviossa määritelty kolmitasoinen kokonaisuutena. Erityinen väestösuhdepolitiikka on sitä, jolla vaikutetaan suoraan ryhmien väliseen vuorovaikutukseen, jännitteisiin ja konflikteihin. Väestösuhdepolitiikkaa tehdään kuitenkin myös ryhmien yhdenvertaisuutta ja osallisuutta edistävän politiikan kautta, jolla ikäänkuin luodaan edellytys hyvälle ja tasapuoliselle vuorovaikutukselle. Jos asiaa katsotaan vielä laajemmasta näkökulmasta, lähes kaikella yhteiskuntapolitiikalla on väestösuhdevaikutuksia.



Yleisen yhteiskuntapolitiikan väestösuhdevaikutukset

Laajasti katsottuna väestösuhdepolitiikkaa voi olla kaikki sellainen yhteiskuntapolitiikka, jolla on vaikutuksia väestösuhteisiin ja väestöryhmien väliseen vuorovaikutukseen. Esimerkiksi koulutus-, asunto- ja työvoimapolitiikalla on suoria tai epäsuoria vaikutuksia esimerkiksi eri taustaisten lasten kohtaamiseen, asuinalueiden eriytymiseen ja eri taustaisten työnhakijoiden mahdollisuuksiin päästä töihin Suomessa.

Väestöryhmien yhdenvertaisuuden ja osallisuuden edistäminen

Useilla politiikka-aloilla on tavoitteena ennaltaehkäistä ja puuttua tiettyihin ryhmiin kohdistuvaan syrjintään ja kielteisiin asenteisiin ja turvata ja edistää ryhmien osallisuutta. Väestösuhdepolitiikan näkökulma on läsnä esimerkiksi kieli- ja kulttuurivähemmistö-, seksuaali- ja sukupuolivähemmistö-, vammais-, romani- ja alkuperäiskansapolitiikan yhteydessä ja se on tärkeä osa myös yhdenvertaisuus-, maahanmuutto-, kotoutumis- ja antirasistisen politiikan muotoja. Tässä julkaisussa tarkastelemme näitä politiikanaloja väestöryhmien yhdenvertaisuuden ja osallisuuden edistämistä koskevan otsikon alla.

Erityinen väestösuhdepolitiikka

Erityisellä väestösuhdepolitiikalla tarkoitetaan toimintaan, jolla edistetään suoraan toimivaa vuorovaikutusta ryhmien välillä. Sitä on kehitetty eri maissa etenkin etnisten, kulttuuristen ja uskonnollisten konfliktien ratkaisemisen osana. Erityinen väestösuhdepolitiikka hyödyntää käyttäytymistieteellistä ja sosiaalipsykologista tutkimusta ryhmäkäyttäytymisen ymmärtämiseksi ja vaikuttavan toiminnan aikaansaamiseksi.

Vuorovaikutukseen vaikuttava väestösuhdepolitiikka voidaan jakaa neljään osa-alueeseen: mittaaminen, ennaltaehkäisevät interventiot, konfliktien käsittely ja sovittelu, ja väestösuhteisiin liittyvien rikosten torjunta. Lähtökohtana väestösuhteiden tilan tunnistaminen eli mittaaminen, jotta interventiot voidaan kohdentaa oikein. Ennaltaehkäisevillä interventioilla tarkoitetaan toimivan vuorovaikutuksen mahdollistamista ja vuorovaikutusta tukevien rakenteiden luomista. Vuorovaikutusta lisäävä toiminta ja sovittelu voi olla joko horisontaalista tai vertikaalista. Horisontaalisella vuorovaikutuksella tarkoitetaan eri väestöryhmien välisen ja vertikaalisella ryhmien ja viranomaisten välisen vuorovaikutuksen lisäämistä. Sovittelu on interventio, joka antaa konkreettisen paikan toimimattoman vuorovaikutuksen korjaamiseen konfliktitilanteissa, ja myös sitä voi toteuttaa horisontaalisesti tai vertikaalisesti, kun on tarpeen esimerkiksi käsitellä instituutioissa tapahtuneita tilanteita ja rakentaa uudelleen luottamusta. Tulehtuneet väestösuhteet voi myös johtaa rikolliseen toimintaan kuten viharikoksiin ja ääriliikkeiden syntyyn. Väestösuhdepolitiikkaan liittyykin usein rikoksentorjunnan näkökulma. Väestösuhdepolitiikan tavoitteet ovat usein päällekkäisiä esimerkiksi syrjinnän vastaisen politiikan kanssa, joka niin ikään pyrkii vaikuttamaan yhteiskunnassa ilmeneviin asenteisiin ja poistamaan syrjintää. Väestösuhdepolitiikan näkökulmasta asenteisiin vaikuttaminen tapahtuu ryhmien välistä vuorovaikutusta lisäämällä ja sosiaalista segregatioita purkamalla.

Erityisen väestösuhdepolitiikan osa-alueet

Mittaaminen	Ennaltaehkäisevät interventiot	Konfliktien käsittely ja sovittelu	Väestösuhteisiin liittyvien rikosten torjunta
Väestösuhdekyselyt (asenteet, turvallisuus, vuorovaikutus, osallisuus)	Vuorovaikutukseen vaikuttava toiminta (horizontaalinen ja vertikaalinen)	Väestösuhteita rakentavan, mm. restoratiivisen sovittelun käytännöt	Ekstremismin ja viharikosten torjunta

Erityistä väestösuhdepolitiikkaa alettiin Suomessa kehittää sisäministeriön vetämällä Good relations-hankkeella vuonna 2012. Sen yhteydessä eri alojen viranomaiset tutustuivat Iso-Britanniassa kehitettyyn hyvien väestösuhteiden viitekehukseen ja laativat siitä suomalaiseseen kontekstiin sopivan version. Viitekehysten mukaan väestösuhteiden tilaa voidaan seurata ja kehittää neljän osa-alueen (vuorovaikutus, osallisuus, turvallisuus ja asenteet) osalta. Sen keskeinen tavoite on vuorovaikutuksen lisääminen, ja sen kautta vaikuttaminen ihmisten turvallisuudentunteeseen, asenteisiin ja osallisuuteen.

Vuonna 2025 voimaan tulevaan lakiin kotoutumisen edistämisestä²⁵ on yhtenä tarkoituksena lisätty hyvien väestösuhteiden ja yhteiskunnan vastaanottavuuden edistäminen. Hyvät väestösuhteet määritellään lain ensimmäisen luvun pykälässä 5 seuraavasti: ”väestöryhmien väliset suhteet, jotka perustuvat myönteisiin asenteisiin, toimivaan vuorovaikutukseen, turvallisuuden tunteeseen ja osallistumiseen yhteiskunnassa.”

Väestösuhdepolitiikan lähtökohtana on yksilöiden ja ryhmien tunnustetuksi tuleminen ja yhdenvertaisuus, ja se perustuu demokratian toimivuuden kannalta tärkeisiin arvoihin, kuten perus- ja ihmisoikeuksien kunnioittamiseen, yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon.

Hyvien väestösuhteiden käsite on peräisin Britanniasta, ja sen juuret ovat syrjinnän vastaisessa politiikassa. Vuonna 1976 säädetty laki ”rotujen” välisistä suhteista velvoitti paikallishallinnon toimimaan rotusyrjintää vastaan ja edistämään yhtäläisiä mahdollisuuksia ja hyviä etnisiä suhteita eri väestöryhmien välillä. Vuoden 2010 hyvien suhteiden käsite laajennettiin koskemaan rodun lisäksi myös muita monimuotoisuuden ulottuvuuksia kuten ikä, vammaisuus, sukupuoli, uskonto tai vakaumus, seksuaalinen suuntautuminen ja transsukupuolisuus. Britanniassa yhdenvertaisuuden edistämisen on siis jo pitkään nähty liittyvän läheisesti väestöryhmien välisiin suhteisiin ja suhteissa ilmenevien jännitteiden käsittelyyn.

Suomessa käsite ja asiayhteys yhdenvertaisuuden ja väestösuhteiden välillä on uudempi. Se on

yleistynyt erityisesti vuoden 2014 jälkeen, jolloin Britannian malliin pohjaava viitekehys julkaistiin suomen kielelle käännettynä ja Suomeen kontekstoituna. Suomessa väestösuhdepolitiikan pääpaino on pitkään ollut etnisissä suhteissa ja maahanmuuttoon ja kotoutumiseen liittyvissä teemoissa sekä rasismien, muukalaisvihan, ja suvaitsemattomuuden torjunnassa. Hyvät väestösuhteet on mainittu ensimmäistä kertaa valtion kotouttamisohjelmassa 2012-2015, jossa tavoitteeksi oli asetettu ”vahvistaa perustaa eri väestöryhmien väliselle toimivalle arjen vuorovaikutukselle sekä hyvälle etniselle suhteille”.

Väestösuhdepolitiikka on lähestymistapa, jota voidaan soveltaa monilla hallinnonaloilla kaupunkitasolla. Oikeusministeriö julkaisi vuonna 2022 oppaan kunnille väestösuhteiden edistämisestä. Se sisältää lukuisia vaikuttamisen paikkoja ja ideoita siihen, kuinka väestösuhdenäkökulma voidaan sisällyttää kaupunkien eri toimintoihin. Väestösuhteiden rakentaminen tapahtuu luontevasti paikallistasolla ja kaupungit ovat myös niiden edistämisessä luonteva ja sopiva taho edistämään vuorovaikutusta ja osallisuutta paikallisesti, samalla alueella asuvien ihmisten kesken. Väestösuhdenäkökulman etu on se, että huomio kiinnittyy ryhmien sijaan vuorovaikutukseen ja ihmisten välisiin suhteisiin. Luomalla niille puitteet, kaupunki voi huomioida ja tunnustaa symmetrisesti sen kaikkien asukkaiden näkökulmat ja toimia tehokkaasti yhteiskuntaan mukaan ottavana ja osallisuutta edistävänä tahona.

8. Millainen on interkulttuurinen tai hyviä väestösuhteita edistävä kaupunki?

Interkulttuurisissa tai hyviä väestösuhteita edistävissä kaupungeissa on moninainen väestö, johon kuuluu eri kansallisuuksia ja alkuperää olevia, eri kieliä puhuvia tai eri uskontoja ja vakaumuksia edustavia ihmisiä. Interkulttuurisessa lähestymistavassa ihanteena pidetään sitä, että useimmat kansalaiset pitävät monimuotoisuutta voimavarana, eivät ongelmana, ja he hyväksyvät, että kaikki kulttuurit muuttuvat kohtaamisissa julkisella areenalla. Väestösuhteiden lähestymistavassa puolestaan ei oteta kantaa ihmisten arvoihin tai ihanteisiin. Kaupungin viranomaiset

²⁵ Laki kotoutumisen edistämisestä 681/2023 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX®



ajavat julkisesti monimuotoisuuden kunnioittamista ja moniarvoista kaupunki-identiteettiä - tai väestösuhdenäkökulman mukaan sitä, että tärkeänä pidetään ihmisten keskinäistä toimeen tulemistä erilaisuuksista ja eri arvoista riippumatta. Kaupunki torjuu aktiivisesti ennakkoluuloja ja syrjintää ja varmistaa yhtäläiset mahdollisuudet kaikille mukauttamalla hallintorakenteitaan, instituutioita ja palveluita monimuotoisen väestön tarpeisiin, vaarantamatta ihmisoikeuksien, demokratian ja oikeusvaltion periaatteita. Interkulttuurinen kaupunki kehittää yhteistyössä yritysten, kansalaisyhteiskunnan ja julkishallinnon ammattilaisten kanssa erilaisia rakenteita ja toimia, joilla edistetään erilaisten ryhmien välistä sekoittumista ja vuorovaikutusta. Luottamus ja yhteiskunnan yhtenäisyys auttavat ehkäisemään konflikteja ja väkivaltaa, lisäävät politiikan tehokkuutta ja tekevät kaupungista houkuttelevan sekä ihmisille että sijoittajille.

Sen keskeisiä osatekijöitä ovat:

- ▶ Tilojen ja mahdollisuuksien luominen syvälliselle vuorovaikutukselle ja yhteiskehittämiselle eri taustasta tulevien ihmisten välillä luottamuksen rakentamista ja monimuotoisuuden luovan potentiaalin hyödyntämistä varten.
- ▶ Sellaisen hallintomallin luominen, joka antaa kaikille yhteisön jäsenille heidän alkuperästään tai asemastaan huolimatta mahdollisuuden kehittää potentiaaliaan ja hyödyntää kykyjään sekä tarjoaa heille mahdollisuuden edistää paikallista hyvinvointia.
- ▶ Vallan jakaminen – eri alkuperää olevien ihmisten osallistuminen päätöksentekoon kaupunkien poliittisissa, sosiaalisissa, taloudellisissa, kulttuurisissa sekä koulutukseen liittyvissä instituutioissa.
- ▶ Interkulttuurisen kompetenssin edistäminen julkisissa, yksityisissä ja kansalaisyhteiskunnan organisaatioissa.

- ▶ Kulttuurisen moniarvoisuuden ja identiteettien monitahoisuuden hyväksyminen johtajien puhetapojen ja symbolisten toimien avulla.
- ▶ Osallistavien tarinoiden kehittäminen ja konfliktien myönteinen hallinta, stereotyyppien murtaminen sekä keskustelujen käyminen monimuotoisuuden vaikutuksista ja potentiaalista paikalliselle kehitykselle.

Nämä periaatteet auttavat kaikkien uusien tulokkaiden ja yleisesti erilaisista taustoista tulevien ihmisten mukaan saamisessa ja osallistamisessa, riippumatta siitä, mistä syystä he ovat asettuneet kaupunkiin, kuinka kauan he ovat siellä oleskelleet tai mikä on heidän virallinen asemansa.

Barcelonan (Espanja) Strategic Framework for Immigration and Interculturality (maahanmuuttoa ja interkulttuurisuutta koskeva strateginen kehys) on kaupunkisuunnitelma, joka toteuttaa kaikkein uskollisimmin ICC:n periaatteita. **Barcelonan Interculturality Plan** (2010) -suunnitelman päätavoitteena oli määritellä selkeä interkulttuurinen poliittinen strategia siinä, miten kaupunki vastaa sosiokulttuurisen monimuotoisuuden kasvun asettamiin haasteisiin seuraavien 15 vuoden aikana. Suunnitelman laatimiseen osallistui yli 3 000 ihmistä ja 250 organisaatiota interaktiivisen verkon avulla, johon kaikki kaupunginvaltuuston yksiköt osallistuivat aktiivisina toimijoina yhdessä niiden kansalaisten kanssa, joita tarvittiin mukaan kulttuurienväliseen prosessiin.

Interkulttuurisuussuunnitelma kehitettiin "paikallisena globaalina strategiana vuorovaikutuksen edistämistä varten, sillä se on paras tapa taata monimuotoisuuden normalisoitu soseeristaminen kaikilla kaupungin alueilla ja tiloissa". Suunnitelma perustuu seuraavien periaatteiden kolmijaloille: oikeudenmukaisuus, monimuotoisuuden

tunnustaminen ja myönteinen vuorovaikutus. Siinä ehdotetaan myös institutionaalisen innovaation luomista: *Espai Avinyó* – kulttuurirakenne, joka perustettiin maaliskuussa 2011 Barcelonan kulttuurivälisyysuunnitelman hyväksymisen jälkeen ja jolla on kaksi tavoitetta: 1) tarjota kulttuuriohjelmaa kaikille kansalaisille (maahanmuuttajille ja valtaväestölle) interkulttuuristen arvojen edistämiseksi ja 2) tarjota erityistoimia, joilla edistetään katalaanin kielen sosiaalista käyttöä sekä kaupungin historiallista ja kulttuurista ymmärrystä. *Espai Avinyó* pyrkii toimimaan Barcelonan interkulttuurisuuden hyvänä esimerkkinä.

Uuden-Seelannin Aucklandin **Auckland Plan 2050** -suunnitelma vastaa hyvin interkulttuuristen kaupunkien ohjelman periaatteita ja lähestymistapaa. Siinä sitoudutaan julkisesti vahvasti osallistavaan **Aucklandiin**, juhlietaan monimuotoisuutta ja keskitytään kaikkien kuulumiseen ja osallistumiseen. Tässä 30-vuotisessa strategiassa käsitellään kolmea keskeistä haastetta: Väestönkasvu ja sen vaikutukset (paineet yhteisöille, ympäristölle, asumiselle ja teille); hyvinvoinnin jakaminen kaikkien aucklandilaisten kesken (taloudelliset haasteet

tietyillä alueilla, epäoikeudenmukaiset sosiaaliset mallit eri etnisten ryhmien ja ikäryhmien välillä, asumiskustannusten nousu); ympäristön pilaantumisen vähentäminen (kaupunkirakentamisen vaikutukset ja ilmastonmuutoksen vaikutukset). Siihen sisältyy erityisiä toimintasuunnitelmia, strategioita ja aloitteita, joiden avulla voidaan toteuttaa näitä korkean tason sitoumuksia ja varmistaa, että Aucklandin suunnitelma voidaan toimeenpanna myös käytännössä.

Suunnitelmassa tunnustetaan, että ”jotta menestymme asuttamisessa, meidän on annettava ihmisille mahdollisuus osallistua Aucklandin sosiaaliseen, taloudelliseen ja poliittiseen elämään” ja että kuulumiseen voi ”vaikuttaa se, miten ja kuinka hyvin ihmiset näkevät itsensä olevan edustettuna kansalais- ja yhteisöelämässä, johtotehtävissä, päätöksenteossa ja julkisissa tiloissa”. Neuvosto kehottaa kaikkia yhteisöjä, aloja, hallintotasoja, instituutioita ja järjestöjä tekemään yhteistyötä. Suunnitelman toteuttamisesta vastaavat kansallisten ja paikallisten viranomaisten lisäksi myös eri instituutiot ja kansalaisjärjestöt, yksityinen sektori ja kansalaisyhteiskunta.



III. Interkulttuurisen tai hyviä paikallisia väestösuhteita edistävän kaupungin rakentaminen

Tässä kappaleessa listataan interkulttuurisen tai hyviä väestösuhteita edistävän kaupungin rakentamisen vaiheita vision kehittämisestä strategian suunnitteluun ja laatimiseen. Teksti on pääosin kansainvälisestä, englanninkielisestä oppaasta käännettyä, mutta mukana on lisäyksiä liittyen hyvien väestösuhteiden edistämiseen, mikä tuleekin vuonna 2025 voimaan tulevan kotoutumislain mukaan kunnan tehtäväksi.

Kun suomalaiset kaupungit lähtevät toteuttamaan interkulttuurisen kaupunkiohjelman sisältöjä, suositemme käymään keskustelua halutusta visiosta; siitä, valitaanko kehittämistyön kärjeksi interkulttuuristen kaupunkien konseptin toteuttaminen sellaisenaan vai hyvin paikallisten väestösuhteiden edistäminen. Olemme mukauttamistyössä nostaneet interkulttuurisuuden rinnalle hyvät väestösuhteet vaihtoehtona ja tehneet hyvien suhteiden edistämiseen liittyviä lisäyksiä sellaisiin kohtiin, joissa väestösuhteiden lähestymistapa eroaa interkulttuurisesta lähestymistavasta.

Interkulttuurisen kaupungin kehittämistyön vaiheita on neljä. Ensimmäisessä vaiheessa kaupunki tekee interkulttuurisuutta koskevan tilannekartoituksen jossa sovelletaan Euroopan neuvoston interkulttuurista indexiä ja sen sisältämää kysymyspatteristoa. Indexin laatiminen vaatii monialaisen verkoston rakentamista. Tilannekuvan tekeminen mahdollistaa kehittämis-kohteiden tunnistamisen ja vision ja tavoitteiden

tarkemman määrittelyn. Seuraavassa vaiheessa kaupunki valmistelee interkulttuurisen kehittämistyön ohjelman sekä asettaa tarvittavat rakenteet sen tehokkaaksi toteuttamiseksi ja vaikuttavuuden arvioimiseksi. Kolmas vaihe on vaikuttavuuden arvioinnin vaihe jossa mitataan kaupungin tilannetta uudestaan interkulttuurisen indexin ja mahdollisten muiden mittareiden avulla. Neljännessä vaiheessa, toimintastrategiaa päivitetään arvioinnissa esiin nousseiden tulosten mukaisesti.

Interkulttuurisen kaupungin kehittämisen vaiheet:

1. Interkulttuurisuutta koskeva tilannekartoitus: interkulttuurisen indexin (kysymyspatteristo) täyttäminen yhdessä monialaisen verkoston kanssa
2. Kehittämiskohteiden tunnistaminen ja vision ja tavoitteiden määrittely: toimintastrategian rakentaminen ja sitä tukevien rakenteiden asettaminen
3. Strategian toimeenpano ja toiminnan eri osa-alueilla
4. Vaikuttavuuden arviointi: interkulttuurisen indexin uudelleen täyttäminen ja mahdollisten muiden mittarien seuranta ja toimintastrategian päivittäminen

Vuonna 2025 voimaan tulevassa kotoutumislaissa kunnalle on asetettu velvollisuus edistää väestösuhteita

paikallistasolla. Interkulttuurisen tai hyviä väestösuhteita edistävän kaupungin kehittäminen vastaa tähän lain vaatimukseen. Kunnan on kotoutumisen edistämisen suunnittelussa asetettava vähintään maahanmuuttajien työllisyyttä, koulutusta, hyvinvointia ja terveyttä, asumista, osallisuutta, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa, oman kielen ja kulttuurin ylläpitämisen mahdollisuuksia sekä hyvien väestösuhteiden edistämistä koskevat tavoitteet sekä niitä tukevat toimenpiteet, vastuutahot, yhteistyö ja seuranta. Kunnan on kirjattava edellä tarkoitettuja asioita erilliseen toimenpideohjelmaan tai sisällytettävä ne muuhun kunnan suunnitteluasiakirjaan mittareineen. Kunnan on raportoitava vähintään kahden vuoden välein kotoutumisen edistämisen tavoitteiden saavuttamisesta ja toimenpiteiden toteutumisesta alueelliselle elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukselle. (Luku 5, 45 §)

Lisäksi kunnan on asetettava maahanmuuton ja kotoutumisen edistämisen suunnittelunsa ja toimeenpanonsa kehittämistä sekä hyvien väestösuhteiden edistämistä varten paikallistason monialainen yhteistyöryhmä, jos maahanmuuttajien palvelutarve kunnassa sitä edellyttää. Yhteistyöryhmään voivat osallistua kunnan lisäksi hyvinvointialue, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, muu alueen kunta, poliisi, vastaanotto- tai järjestelykeskus, muu viranomaisen, järjestö, yhdistys ja yhteisö, elinkeinoelämän edustaja sekä kotoutumista edistäviä toimenpiteitä ja palveluja toteuttava palveluntuottaja. Tämän yhteistyöryhmän yksi tehtävä on edistää yhdenvertaisuutta ja hyviä väestösuhteita paikallistasolla. (Luku 5, 48 §)

Uusi väestösuhteisiin suoraan liittyvä maininta löytyy myös 1.6.2023 voimaan tulleesta uudesta yhdenvertaisuuslaista. Viranomaisen velvollisuuksissa edistää yhdenvertaisuutta (5 §) sanotaan, että "Viranomaisen on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi".

Verkossa julkaistun [Kunnat väestösuhteita edistämässä – Käytännön työkaluja kuntien väestösuhdetyöhön -oppaasta](#) löytyy kunnille työkaluja väestösuhdetyön suunnitelmallisuuden lisäämiseksi sekä hyviä käytäntöjä työn toimeenpanemisen tueksi.

Suomalaisten kaupunkien strategioista ei vielä ole mainittu suoraan hyvien väestösuhteiden edistämistä. Se on kuitenkin mainittu osana joidenkin kaupunkien kotouttamisohjelmia. Esimerkiksi Forssan ohjelmassa 2021-2024 hyvien väestösuhteiden osuus on laajennettu koskemaan muitakin kuin maahanmuuttajia ja kotouttamispalveluja:

"Väestösuhteiden parantaminen ei koske ainoastaan erilaista etnistä taustaa olevien ihmisten

kanssakäymistä, vaan laajemminkin eri väestöryhmien välistä kanssakäymistä. Maahanmuuttajien lisäksi vahvoja ennakkoluuloja voi liittyä esimerkiksi päihde- ja mielenterveyskuntoutujiin tai vammaisiin henkilöihin. Siihen, millaisia asenteita kuhunkin ryhmään kohdistuu, vaikuttaa kulloinkin yhteiskunnallinen tilanne."

Forssan ohjelmassa on määritelty seuraavat asiat hyvien väestösuhteiden edistämiseksi:

1. Seurantatyökalut ja -menetelmät väestösuhteiden tilan kartoittamiseksi
2. Osallisuuden edistäminen
3. Naapurustotyön kehittäminen
4. Yhteisösovittelun kehittäminen
5. Kuntalaisten hyvien väestösuhdetaitojen kehittäminen

(Parviainen, 2021, [Forssan+seudun+kotouttamisohjelma+2021-2024.pdf](#) (kotoutuminen.fi))

1. Vision kehittäminen

Jos haluamme saada ihmiset ja voimavarat mukaan interkulttuurisen tai hyviä paikallisia väestösuhteita edistävän kaupungin rakentamiseen, on välttämätöntä muuttaa paikallisten johtajien, sekä vaaleilla valittujen että kansalaisyhteiskunnan edustajien, ajattelutapaa. Kaupungin on kysyttävä itseltään: "Jos emme ainoastaan halua saada aikaan yhteiskuntaa, joka on vapaa, tasa-arvoinen ja harmoninen, vaan myös sellainen, jossa eritaustaisten ihmisten kesken on rakentavaa vuorovaikutusta ja yhteistyötä, mitä meidän pitäisi tehdä enemmän tai toisin?". Ja erityisesti: "Millaisia (poliittisia ja kunnallisia) johtajia ja kansalaisia tämä edellyttäisi? Millaisia uusia instituutioita, verkostoja ja fyysisiä infrastruktuureja se tarkoittaisi?"

Kutsumme tätä **kaupungin interkulttuurisen näemyksen** rakentamiseksi tai kaupungin tarkastelemiseksi uudelleen interkulttuurisuuden näkökulmasta". Suomessa vastine voisi olla vaikka kaupungin näkemys kaupungissa elävien väestöryhmien välisistä suhteista tai kaupungin tarkastelu uudelleen väestösuhteiden näkökulmasta. Interkulttuurisen tai hyviä väestösuhteita edistävän kaupungin rakentamisessa ei välttämättä ole kyse uusien politiikkaohjelmien, rakenteiden tai aloitteiden LISÄÄMISESTÄ (joissakin tapauksissa kaupunkien ongelmat johtuvat sääntöjen, rakenteiden ja valvonnan liiallisesta määrästä), vaan kaupungin nykyisten toimintatapojen uudelleentarkastelusta "interkulttuurisen, tai väestösuhdelinssin" kautta. Näin ollen kaupunki ei useinkaan tarvitse lisärahoitusta – se voi johtaa hyvin säästöihin ja tehokkuuden lisäämiseen, kun ponnistelut keskittään selkeästi määriteltyihin ja yhteisiin tavoitteisiin.

Tällöin voimme välttyä päällekkäisyyksiltä, kilpailulta, ja reviiirajattelulta.

Interkulttuurisia kaupunkeja koskevassa lähestymistavassa kulttuurisen herkkyyden kehittämistä ja väestöryhmien välisen vuorovaikutuksen ja sekoittumisen edistämistä ei pidetä tietyn, erityisen osaston tai viranomaisen vastuulla vaan strategisena tavoitteena ja olennaisena osana kaikkien kaupungin yksiköiden ja palvelujen toimintaa.

Useita tekijöitä tarvitaan, kun aletaan kehittää kaupungin visiota:

a) Sitoudu julkisesti interkulttuurisuuteen tai hyvien väestösuhteiden edistämiseen

Ensimmäinen ja ehkä tärkein näistä tekijöistä on poliittinen johtajuus ja sitoutuminen. Interkulttuurinen tai hyviä väestösuhteita edistävä kaupunki ei voi syntyä ilman johtajuutta, joka nimenomaisesti hyväksyy monimuotoisuuden arvon ja pitää samalla yllä koko yhteiskunnan arvoja ja perustuslaillisia periaatteita. Vaatii poliittista rohkeutta kohdata äänestäjien pelot ja ennakkoluulot, sallia näiden huolenaiheiden käsittely julkisessa keskustelussa ja investoida veronmaksajien rahaa aloitteisiin ja palveluihin, joilla edistetään interkulttuurisuuden periaatteita. Tällainen lähestymistapa on poliittisesti riskialtis, mutta johtajuudessa on kyse johtamisesta, ei pelkästään ääntenlaskennasta.

Kaupunginjohtajien lausunnot ja puheet, kaupunginvaltuuston julkilausumat ja ohjelma-asiakirjat ovat tärkeimmät keinot ilmaista sitoutumista monimuotoisuuteen ja osallisuuteen - tai hyvien väestösuhteiden edistämiseen. Sitoumus on tehtävä mahdollisimman näkyväksi ja julkiseksi, ja sitä on toistettava jatkuvasti, erityisesti symbolisissa tilaisuuksissa, kuten poliittisissa kokouksissa tai koko kaupungin kannalta merkittävässä juhlassa. Tämä voidaan tehdä eri tavoilla, esimerkiksi:

- ▶ symbolinen toiminta, jolla osoitetaan siirtymistä uuteen aikakauteen, jossa monimuotoisuus otetaan myönteisesti vastaan, esimerkiksi tunnistamalla ja tunnustamalla ja sovittamalla jokin aiempi rikkomus tai nimeämällä erityinen päivä, joka on omistettu interkulttuuriselle yhteisymmärrykselle tai hyvillä väestösuhteille
- ▶ palkinnot tai muut järjestelmät, joilla palkitaan ja tunnustetaan yksittäisiä tekoja tai elämäntyötä, jotka on omistettu interkulttuurisen luottamuksen ja ymmärryksen rakentamiselle tai hyvien väestösuhteiden rakentamiselle
- ▶ poliittinen lähestymistapa, jossa hyväksytään interkulttuurisuutta tai hyvien väestösuhteiden edistämistä koskevia peruskirjoja tai toimintapoliittisia asiakirjoja.

”Ihmiset kaikkialta maailmasta kutsuvat nyt Maribyrnongia kodikseen, ja haluamme varmistaa, että kaikki tuntevat kuuluvansa joukkoon ja että heille annetaan mahdollisuus menestyä. Olemme ylpeitä monimuotoisuudestamme ja haluamme jatkossakin vaalia ja edistää interkulttuurisuutta”, Cr Lam sanoo.

Maribyrnongin kaupungin (Australia) kaupunginvaltuusto hyväksyi 20. kesäkuuta 2017 Community Plan -suunnitelman vuosiksi 2017–2021 ja sitoutui edistämään Maribyrnongin kehitystä interkulttuurisena kaupunkina, joka edistää osallisuutta ja monimuotoisuutta. Kaupungista tuli interkulttuuristen kaupunkien verkoston virallinen jäsen vuonna 2018. Maribyrnongin kaupungin kaupunginjohtaja Cr Cuc Lam allekirjoitti aiesopimuksen liittymisestä interkulttuuristen kaupunkien ohjelmaan. Virallisen allekirjoituksen jälkeen lokakuussa 2018 järjestettiin juhlallinen allekirjoitus Braybrookissa paikallisten perheiden kanssa järjestetyssä lastenviikon tapahtumassa. Kaupunginjohtaja järjesti yhdessä toimitusjohtaja Stephen Wallin kanssa kaksikielisen englannin- ja vietnaminkielisen tarinatunnin, jossa selitettiin kulttuurisen monimuotoisuuden merkitystä kaupungissa ja valtuuston sitoutumista osallisuuden edistämiseen. Kaupunki tuotti myös **tarinavihon**, joka on yksinkertainen ja helppokäyttöinen tapa selittää, mitä interkulttuurinen kaupunki tarkoittaa. Yhteisön jäsenet kutsuttiin kaupunginjohtajan ja toimitusjohtajan seuraan juhlalliseen allekirjoitustilaisuuteen osoittamaan kiinnostuksensa olla osa interkulttuurista kaupunkia.

Meksiko sisällytti interkulttuurisuuden Mexico Cityn perustuslakiin. Näin interkulttuurinen näkökulma on nyt kansallisessa lainsäädännössä, mikä mahdollistaa, että se voidaan ottaa käyttöön pysyvänä periaatteena lainsäädäntökehityksessä sekä yllittämään tietyt hallinnolliset ja poliittiset toiminta-ajat. Toimi toteutettiin osana interkulttuurisen toimintalinjojen laajentamista paikalliselta tasolta kansalliselle tasolle. Hankkeessa uudistettiin useita lakeja, kuten Mexico Cityn perustuslaki, interkulttuuristen näkökulmien toteuttamista varten.

Toiminnan kohteena ovat kaikki julkishallinnon toimintalinjat ja ohjelmat, joihin interkulttuurinen näkökulma voidaan sisällyttää, eli pääasiassa poliitikat, jotka kohdistuvat alkuperäiskansoihin, siirtolaisiin, eri alkuperää oleviin yhteisöihin, seksuaaliseen monimuotoisuuteen ja kaupunkikansoihin.

Tärkeimmät tähän mennessä saavutetut tulokset ja tavoitteet ovat seuraavat:

- ▶ Interkulttuurisuuden sisällyttäminen Mexico Cityn perustuslakiin.
- ▶ Kansallisen suunnittelulain uudistaminen siten, että interkulttuurinen näkökulma sisällytetään

monialaisena kriteerinä julkisiin toimiin ja ohjelmiin.

- ▶ Julkishallintolain uudistus, jolla sisäministeriölle annetaan valtuudet interkulttuurisiin toimintalinjoihin.

Lisäksi on tehty työtä väestölain ja 31 muun lain uudistamiseksi, jotta interkulttuurinen näkökulma sisältyisi niiden alakohtaisiin ohjelmiin. Kansallinen interkulttuurinen indeksi sisällytetään lakiin kaikkien interkulttuuristen toimintalinjojen arviointivälineenä.

b) Yleisön tietoisuuden lisääminen monimuotoisuudesta etuna

Viestintä ja julkinen keskustelu ovat olennainen osa paikallisia monimuotoisuusstrategioita. Jotta asukkaat hyväksyisivät interkulttuurisen kaupungin vision, monimuotoisuus on tunnustettava julkisesti voimavaraksi, ja vähemmistöjä koskeviin ennakkoluuloihin on puututtava sosiaalisen luottamuksen ja yhteenkuuluvuuden edistämiseksi. Jotta tämä tapahtuisi käytännössä, interkulttuurisuuteen ja osallisuuteen sitoutuneiden poliittisten johtajien on myös saatava liikkeelle laaja verkosto järjestöjä, tiedotusvälineiden ja sosiaalisen median sidosryhmiä sekä yksilöitä, jotka pystyvät välittämään tätä keskustelua suurelle yleisölle.

Maahanmuuttoa ja monimuotoisuutta koskeva viestintä on monimutkainen tehtävä, ja sen tuloksia on vaikea arvioida. Puutteellinen tietämys monimuotoisuuden, maahanmuuton ja kotoutumisen todellisuudesta, muukalaisvihamieliset ja rasistiset puheenvuorot julkisuudessa ja mediassa sekä väärät tiedot ja käsitykset heikentävät mukaan pääsemistä ja yhteisön yhtenäisyyttä.

Julkiset tiedotuskampanjat ja huhujen vastaiset strategiat voivat auttaa lisäämään kansalaisten tukea monimuotoisuudelle ja ymmärtämään monimuotoisuutta etuna, jos ne ovat osa laajempaa strategiaa ja suunniteltu hyvin. Viestinnällisen vaikutuksensa lisäksi kampanjat auttavat keskittämään johtajien, virkamiesten, yhdistysten ja muiden kumppaneiden ponnistelut yhteen yhteiseen tavoitteeseen, yhteiseen huolenaiheeseen, joka ylittää alakohtaiset intressit ja erimielisyydet, ja näin ollen kampanjoiden avulla voidaan varmistaa kaikkien interkulttuuristen politiikkaohjelmien johdonmukaisuus, tehokkuus ja kestävyys.

Vinkkejä

- ▶ Johtajien ja henkilöstön on oltava hyvin perillä kaupunkinsa monimuotoisuuteen liittyvistä tosiasioista ja siitä, miten monimuotoisuus on vaikuttanut paikalliseen historiaan, työmarkkinoihin, talouteen, palveluihin ja

kulttuurielämään. Tämän tiedon hankkimiseen voidaan käyttää erilaisia työkaluja: esimerkiksi kontekstianalyysiä, kartoituksia tai tutkimuksia sekä menestystarinoiden tunnistamista. Ihannetapauksessa tällaista paikallista tutkimusta tekevät ammattilaiset, jotka ovat tottuneet käsittelemään näitä kysymyksiä esimerkiksi yliopistoissa tai ajatushautomoissa.

- ▶ Yhteistyö paikallisten siirtolais- ja muiden väestöryhmien ja kansalaisjärjestöjen kanssa tarjoaa useimmille kaupungeille vankan perustan sellaisen asiantuntemuksen keräämiselle, jonka avulla ne voivat kehittää interkulttuurisuutta tai hyviä väestösuhteita koskevaa keskustelua ja toimintapolitiikkaa sekä monimuotoisuuden näkemistä etuna.
- ▶ Kampanjan painopisteen ja viestin olisi oltava hyvin selkeä, ja sitä tulisi kehittää yhdessä keskeisten sidosryhmien kanssa.
- ▶ Kaupungeilla on oltava perustiedot viestinnän periaatteista ja niiden on parannettava julkista kampanjointia koskevia taitojaan, jotta ne ymmärtävät, miten erilaisia tekniikoita ja työkaluja voidaan käyttää entistä tehokkaampien toimien ja kampanjoiden toteuttamisessa.
- ▶ Kampanjatoimilla on pystyttävä välittämään viestejä kohdeyleisöille, erityisesti sellaisilla toimilla, jotka edistävät ihmisten välisiä kontakteja ja yhteisiä kokemuksia.
- ▶ Kampanjat saavat laajaa näkyvyyttä tiedotusvälineissä, kun ne tarjoavat pohjan keskustelulle: poliittisia visioita, numeroita, vahvoja ja koskettavia tarinoita. Kaupunkien on opittava keräämään tällaista tietoa ja välittämään se strategisesti tiedotusvälineille.
- ▶ Säännölliset kyselytutkimukset ovat välttämättömiä, kun arvioidaan monimuotoisuus- ja interkulttuuristen politiikkaohjelmien vaikutusta yleiseen mielipiteeseen.

Pohdittavia kysymyksiä


- ▶ Onko kaupunkinne antanut virallisesti julkisen julkilausuman siitä, että se on tai pyrkii olemaan interkulttuurinen tai hyviä väestösuhteita edistävä kaupunki?
- ▶ Onko kaupunkinne ottanut käyttöön interkulttuurisuusstrategian, toimintasuunnitelman, monimuotoisuus-/osallisuusstrategian tai hyvien väestösuhteiden strategian?
- ▶ Viitataan kaupunkinne virallisessa viestinnässä selkeästi kaupungin monimuotoisuuteen ja interkulttuuriseen tai väestösuhteita koskevaan sitoutumiseen?
- ▶ Onko kaupungilla erityisiä työkaluja, joiden avulla se voi tavoittaa kaikki asukkaat, myös ne, joilla on heikommat taidot alueella käytössä

olevassa kielessä tai vain vähän kokemusta demokratiasta ja osallistumisesta, jotta he voisivat ilmaista näkemyksiään ja ideoitaan?

- ▶ Ottaako kaupunki yhteyttä niihin, joilla ei välttämättä ole ammatillista ja erityistä osaamista tietyllä alalla – tavallisiin kansalaisiin, nuoriin ja lapsiin?
- ▶ Onko kaupungillanne verkkosivusto, jossa kerrotaan sen interkulttuurisesta tai hyviä väestösuhteita koskevasta julkilausumasta, strategiasta ja/tai toimintasuunnitelmasta?

Anti-Rumours Strategy (ARS, huhujen vastainen strategia) lanseerattiin ensimmäisen kerran vuonna 2010 Barcelonassa (Espanja). Se oli yksi kaupungin interkulttuurisuussuunnitelman toimista. Strategia oli laadittu osallistavalla prosessilla, johon otti osaa yli 3 000 ihmistä. Tässä prosessissa esitettiin viisi kysymystä, joista yksi pyrki kartoittamaan tekijöitä, jotka estävät eri alkuperää olevia ja etnisestä tai kulttuurisesta taustasta tulevia ihmisiä vuorovaikuttamasta positiivisella tavalla. Useimmissa vastauksissa mainittiin subjektiiviset tekijät, kuten stereotyyppit, ennakkoluulot ja tietämättömyys. Koska kansalaiset itse pitivät näitä subjektiivisia tekijöitä tärkeinä, päätettiin edistää strategiaa, jossa keskityttiin erityisesti vähentämään stereotyyppioita, ennakkoluuloja ja virheellisiä huhuja, jotka liittyvät sosiokulttuuriseen monimuotoisuuteen. ARS-malli suunniteltiin alusta alkaen pitkän aikavälin prosessiksi. Sen sijaan, että olisi käynnistetty tietopohjainen viestintäkampanja ennakkoluulojen purkamiseksi (tätä lähestymistapaa pidettiin yksinkertaisena ja tehottomana), kannatettiin vahvasti laadullisempaa lähestymistapaa, johon sisältyisi intensiivinen strategia kentällä ja organisoituja toimia eri aloilla. Näillä toimilla pyrittiin edistämään kriittistä ajattelua ja tietoisuuden lisäämistä väestön keskuudessa. Oli tärkeää, että strategia ja siihen osallistuminen olisi koko kaupungin yhteinen asia. Kaupunginvaltuusto ei voi kantaa yksinomaista vastuuta ennakkoluulojen torjunnan ja huhujen vastaisesta, monimutkaisesta ja moniulotteisesta tehtävästä. Jotta strategia olisi tehokas ja kestävä, siihen on löydettävä ja saatava mukaan laaja joukko yhteiskunnallisia kumppaneita ja kansalaisia, jotka ovat sitoutuneet vähentämään ennakkoluuloja ja katkaisemaan kansalaisia halventavien ja heidän perusoikeuksiaan uhkaavien virheellisten huhujen ketjun. Tällä tavoin prosessi tarjoaa mahdollisuuden johtaa monimuotoisuutta ja antaa koko yhteiskunnalle mahdollisuuden hyötyä sen mahdollisista eduista sosiaalisen, kulttuurisen, taloudellisen ja demokraattisen kehityksen kautta. Menetelmää on kokeiltu useiden testivaiheiden kautta Euroopan neuvoston tuella, ja sitä on nyt sovellettu kaupungeissa eri puolilla Espanjaa, Eurooppaa ja maailmaa. Kaupungit ovat kehittäneet omia innovatiivisia

tapojaan käyttää menetelmää, kuten **Bilbaossa (Espanja)**²⁶ kehitetty Anti-Rumour WebApp ja **Botkyrkassa (Ruotsi)** huhujen vastaiset kahvilat²⁷. Löydät täyden käsikirjan kaupungeille jäljempänä Työkälyt-osiosta.

Together We re Auckland -viestintäopas auttaa **Aucklandin** (Uusi-Seelanti) kaupunginvaltuustoa välittämään yhteenkuuluvuuden, monimuotoisuuden, yhteistyön, myönteisen lopputuloksen ja yhteisöllisyyden tunnetta. Tämän oppaan avulla valtuusto pyrkii varmistamaan, että jokainen aucklandilainen tuntee olevansa osallisena siinä, mitä Aucklandin valtuustossa tapahtuu, ja että hän tuntee olevansa edustettuna ja osa sitä kaupunkia, jossa hän asuu. Opas sisältää myös ohjeet, joilla varmistetaan kaupungin moninaisten yhteisöjen todellinen edustus valokuvauksen avulla. Myös valtuuston **“Our Auckland”**-kanava korostaa aktiivisesti monimuotoisuutta tarinoissaan.

Forssan malli

Tiedottamisen valtava merkitys opittiin myös Forssassa, jossa joukkotappelut vastaanottokeskuksen asukkaiden ja paikallisten nuorten välillä vaikuttivat kaupungilla turvallisuudentunteeseen laajasti syksyn 2016 aikana. Forssan kaupunki loi hyvän käytännön väestöryhmien väliseen konfliktiin puuttumiseksi mahdollistamalla laajan yhteisösovittelun. Sen tilaajana toimi kaupungin moniammatillinen verkostotiimi, joka oli alunperin perustettu mahdollistamaan tiedonkulku ja ratkomaan ongelmia yhdessä.

Ensimmäiset askeleet tilanteen rauhoittamiselle ovat siis:

1. Prosessin käynnistymisestä tiedottaminen
2. Osallisten kartoittaminen ja tapaaminen
3. Muiden avainhenkilöiden kartoittaminen ja tapaaminen
4. Kohdennetut vuorovaikutustoimet
5. Muut, tarpeiden mukaan räätälöidyt toimet yhteistyössä eri toimijoiden kanssa

Forssassa mallinnettiin hyvä käytäntö, jossa onnistumisen edellytyksenä oli mm.

o Nopea reagointi ja avoin tiedottaminen o NEUTRAALI viestintä: ei lakaista maton alle tapahtunutta, mutta ei puhuta ”joukkotappeluista” vaan mahdollisimman neutraalisti ”tapahtumista” ja ”välikohtauksesta”, kunnes lisätietoa saadaan.

²⁶ Anti-Rumour Web App.

²⁷ Anti-Rumour Cafes.

o Viestinnässä ilmaistiin selkeästi RATKAISUKESKEISYYS: vuoropuhelun avulla pyritään löytämään tilanteeseen ratkaisu ja prosessiin osallistetaan ne, joita asia suoraan sekä välillisesti koskee.

o VIRANOMAISTEN YHTEISTYÖ: tilanteen monialainen kartoittaminen ja yhteinen tilannekuva, lisäksi viranomaisten resurssien hyödyntäminen sovittelun tukena, sovittelun ja muiden toimien yhteensovittaminen, tiedonvaihto ja yhteistyö konkreettisesti. Viranomaiset mahdollistivat avainhenkilöiden löytymisen ja vuoropuhelun aloittamisen, ja sovittelija sai avainhenkilöihin yhteyden verkoston kautta.

[The Forssa approach: mediation of polarisation and inter-group conflicts | EUCPN](#)

[Forssan+malli+väestöryhmien+välisen+konfliktin+sovittelusta.pdf \(sisäinturvallisuus.fi\)](#)

[Forssan malli - ennalta estävä yhteisösovittelun malli ja sen vaikuttavuus Forssassa vuosina 2016-2018 - Theseus](#)

Työkalupakki

Euroopan neuvosto on laatinut [käsikirjan](#), jossa tarjotaan standardoituja menetelmiä ja vinkkejä kaupungeille, jotka haluavat toteuttaa huhujen vastaisia kampanjoita.

Katso myös: [An Antirumours' Guide for the Educational Field \(2020\)](#) + [italiankielinen versio](#) + [espanjankielinen versio](#)

2. Strategian valmisteleminen

Interkulttuurisia tai väestösuhteita koskevia kaupunkistrategioita ei voida rajoittaa vain siihen, että jatketaan siitä, mitä ollaan aiemmin tehty (vaikka onkin välttämätöntä hyödyntää kaupungin ilmeisiä vahvuuksia ja hyviä käytäntöjä). Niiden on myös oltava *transformatiivisia*, ja niillä on pyrittävä muuttamaan perusteellisesti kaupungin kulttuuria, julkista toimintaa ja itse instituutioita. Tavoitteena on *laadullinen muutos* viranomaisten, instituutioiden, ihmisten ja väestöryhmien välisissä suhteissa. Tämän laadullisen muutoksen toteuttamiseksi kaupunkien on luotava hallintomekanismeja, joissa interkulttuurisuuden tai väestösuhteiden politiikan periaatteet otetaan huomioon kaikilla kaupungin hallinnon tasoilla. Tähän sisältyy sen varmistaminen, että kaikki kaupungin toimintayksiköt omaksuvat interkulttuurisen tai väestösuhteita rakentavan näkökulman omilla alueillaan, että niillä on valmiudet interkulttuurisiin tai väestösuhteita rakentaviin lähestymistapoihin ja että ne voivat keskustella ja koordinoida strategioita ja toimia. Hallintotavat eivät rajoitu vain hallintoon, vaan edellyttävät koordinointia muiden toimijoiden, kuten siirtolaisten johtamien tai

eri väestöryhmiä edustavien järjestöjen ja kansalaisjärjestöjen, kanssa.

Suomen kontekstissa interkulttuurista tai hyviä väestösuhteita edistävää työtä voidaan lähestyä usean eri näkökulman kautta. Oikeusministeriön laatiman oppaan mukaan väestösuhteiden edistäminen linkittyy konkreettisesti useisiin kunnille asetettuihin tehtäviin ja

strategisiin suunnitelmiin, joita kunnat säännöllisesti tekevät. Näitä ovat muun muassa:

- ▶ kuntastrategia
- ▶ kielistrategia (erityisesti kaksikieliset ja saamelaisalueen kunnat)
- ▶ hyvinvointikertomus ja -suunnitelma
- ▶ yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma
- ▶ kotoutumisen edistämistä sisältävät suunnitelmat
- ▶ turvallisuussuunnitelma
- ▶ vuorovaikutussuunnitelma

Interkulttuurisen kaupungin strategia voi siis olla osa esimerkiksi osa edellämainittuja strategioita tai vaihtoehtoisesti oma erillinen strategia.

a) Johtamis- ja hallintorakenteiden luominen

- i) Nimitetään **korkea-arvoinen lähettiläs puolestapuhujaksi**: kaupunginlaajuinen interkulttuurinen tai hyviä väestösuhteita koskeva visio tarjoaa tilaisuuden tunnistaa kaupungissa toimivia interkulttuurisuuden tai väestösuhteiden "lähettiläitä". Nämä puolestapuhujat voivat toimia muutosten edistäjinä omilla tahoillaan ja laajentaa aloitteen kattavuutta. Aiemmat kokemukset ovat osoittaneet, että joissakin kaupungeissa apulaiskaupunginjohtajat ovat ottaneet suuren ja käytännönläheisen roolin, kun taas toisissa kaupungeissa he ovat mieluummin jättäytyneet taka-alalle. Ainoa vaatimus on, että kaupungin poliittisen vallan ja vision välillä on oltava selkeä yhteys.
- ii) Nimitetään viranomaisen **koordinaattoriksi** ja ICC:n pääasialliseksi hallintovirkamieheksi. Tällainen viranomaisen olisi mieluiten suoraan vastuussa kaupungin johtajistolle ja ICC-strategiasta vastaavalle poliitikolle, mutta hänet voitaisiin sijoittaa myös jollekin asianomaiselle osastolle. Joissakin tapauksissa kahden viranomaisen kumppanuus on toiminut hyvin. Oslossa kaupungin monimuotoisuusasiantuntija työskentelee yhdessä koulutusasiantuntijan kanssa (koulutus on kaupungin interkulttuurisen toiminnan painopistealue).
- iii) Poliitikkojen ja viranomaisjohdon lisäksi sitoutuneita ja kiinnostuneita henkilöitä on kaupungin eri osastoilla ja toimialoilla, yhteisöille palveluja

tarjoavien virkamiesten keskuudessa sekä kansalaisjärjestöissä ja yhteisöissä. Nämä henkilöt voidaan koota **osaajien foorumiin**, ohjaus- tai tukiryhmään, joka auttaa interkulttuurisen tai hyviä paikallisia väestösuhteita koskevan kaupunkistrategian kehittämisessä ja avustaa ja neuvoo täytäntöönpanossa, esimerkiksi antaen palautetta täytäntöönpanon käytännön vaikutuksista kentällä. Yksittäiset osaajat voivat edistää interkulttuurisen tai väestösuhdestrategian tiettyjä osa-alueita ja hankkeita sekä kehittää ja levittää aloitteen johtamista laajemmin. Foorumin jäsenille voidaan myös tarjota erityistä koulutusta ja taitojen kehittämistä, jotta kaupunkiin saataisiin kriittinen massa ja resursseja esimerkiksi toimimaan interkulttuurisen sovittelun alalla.

- iv) Muodostetaan sisäinen **asialle omistautunut hallintoelin tai osastojen välinen koordinoitirakenne**. Osallistujat tulevat eri osastoista, mahdollisesti myös kansalaisjärjestöistä ja eri ammattiryhmistä. Heitä ei välttämättä valita heidän asemansa tai tehtäväkuvansa perusteella vaan siksi, että he ovat henkilökohtaisesti kiinnostuneita ja sitoutuneita aiheeseen, Hanketta eivät saisi johtaa ainoastaan henkilöt tai yksiköt, jotka ovat jo vakiintuneita monimuotoisuuden ja väestösuhteiden asiantuntijoita. Hankkeessa on tavoitettava yksiköitä ja aloja, joiden toiminta vaikuttaa interkulttuurisuuteen tai väestösuhteisiin, mutta jotka eivät ole vielä toteuttaneet sitä.

Vinkkejä

Kokemus on osoittanut, että tehokkaimmissa interkulttuurisissa kaupunkiohjelmassa on mukana suuri määrä ihmisiä ja sidosryhmiä. Tällaisen laajan tukiverkoston luominen ei ole helppoa, ja vastarinnan ilmaantuessa tulee aikoja, jolloin näyttää siltä, että asiat eivät etene. Kuitenkin vain silloin, kun ymmärrystä syntyy laajasti ja monipuolinen äänestäjäkunta tukee ja osallistuu aktiivisesti, voidaan saavuttaa synergiaa, uutta ajattelua ja innovaatioita, jotka tekevät tästä prosessista tehokkaan.

Teneriffalla (Espanja) Together in the same direction (Yhdessä samaan suuntaan) on monimuotoisuuden johtamiseen tähtäävä strategia, jonka Cabildon Administrative External Action Service on kehittänyt yhteistyössä maahanmuuton seurantakeskuksen OBITenin kanssa. Aloite on koonnut yhteen laajan, yli 100 tahon verkoston, johon kuuluu suurin osa Teneriffan maahanmuuttajayhdistyksistä sekä instituutioita ja yhteiskunnallisia järjestöjä, joilla on yhteinen tavoite edistää interkulttuurista vuoropuhelua ja vahvistaa sosiaalista yhtenäisyyttä.

Aloitteessa perustettiin viisi temaattista työryhmää: sosiaalipalvelut, sukupuoleen perustuva väkivalta, yhteiskehittäminen, yhteiskunnallinen osallistuminen ja viestintä. Kukin ryhmä keskusteli ja hyväksyi työsuunnitelman, johon sisältyi selkeät tavoitteet ja tietyt toimet näiden tavoitteiden saavuttamiseen sekä odotetut tulokset ja arviointiin käytettävät indikaattorit. Tämä strateginen suunnittelutyö oli erittäin tärkeää, ja se on tuonut kehitetyille toimille suuntaa ja selkeyttä. Ensijaisiin tavoitteisiin kuuluu viestintästrategioiden arviointi, jossa otetaan huomioon yhä monikulttuurisemman yhteiskunnan ominaispiirteet, sekä kehitetään viestintäkanavia yhteistyöverkostossa tehdyn työn levittämistä varten, erityisesti painottamalla parhaita käytäntöjä. Strategian täytäntöönpanoon on varattu varoja, jotka Cabildo ja Kanariansaarten hallinto myöntävät avustusten kautta.

Suomen etnisten suhteiden neuvottelukunta (Etno) on oikeusministeriön alaisuuteen perustettu hyvien etnisten suhteiden vuoropuhelufoorumi, johon kuuluu noin 300 integraation, maahanmuuttajien ja vähemmistöjen asiantuntijaa. Neuvottelukunta tehostaa yhteistyötä keskeisten sidosryhmien välillä, antaa asiantuntija-apua, kannustaa kumppanuuteen yhteisiin tutkimushankkeisiin osallistumista varten ja on tehokas väline tietojen ja hyvien käytäntöjen levittämisessä. Lisäksi se tarjoaa valtion viranomaisille mahdollisuuden luoda yhteyksiä kansalaisyhteiskuntaan ja kansalaisjärjestöihin, jotka puolestaan voivat vaikuttaa päätöksentekijöihin. Vastaavia neuvottelukuntia on myös alueellisella ja paikallisella tasolla. Tällaisessa mekanismissa tunnustetaan paikallishallinto itsenäisenä tahona, ei vain kansallisen politiikan toteuttajana.

b) Tunnista kysymykset, haasteet ja toimijat

Tiedonpuute ei saisi estää kaupungin viranomaisia tuottamasta nopeasti näyttöä, joka on riittävän hyvää strategian kehittämistä ja toimien toteuttamista varten. "Nopea arviointi" voi olla hyödyllinen lähestymistapa, jossa keskeisiä asiantuntijoita, sidosryhmiä sekä yhteisöissä ja niiden kanssa työskenteleviä kuullaan ja kootaan yhteen kaupungin kannalta keskeisiä kysymyksiä kuvaavan kartan laatimiseen. Kaupungit voivat hyödyntää yhteisöissä, kansalaisjärjestöissä ja yhteisöissä työskentelevien henkilöiden sekä eri yhteisöille palveluja tarjoavien kaupungin viranomaisten, kuten kulttuuritoimijoiden, sosiaalipalvelujen, kaupunkisuunnittelijoiden sekä asunto- ja koulutusalan viranomaisten, keskuudessa olevaa epävirallista tietämystä. Myös kaupungin muiden, eri taustoista tulevien työntekijöiden osaamista voidaan hyödyntää.

Interkulttuuristen tai väestösuhteita koskevien kysymysten kartoituksessa ei saisi jättää huomiotta sosioekonomisesti heikossa asemassa olevan vastaanottavan väestön tarpeita ja toiveita, sillä myös he saattavat kokea tulevansa syrjityiksi tai olevansa syrjäytyneitä. Olemassa on näyttöä siitä, että nämä ryhmät voivat tuntea jäävänsä ”syrjään”, kun keskitytään vähemmistöyhteisöihin, ja tämä voi lisätä väestöryhmien välisiä jännitteitä. Interkulttuurista tai hyviä väestösuhteita edistävää kaupunkia koskevassa strategiassa olisi nimenomaisesti pohdittava, miten näihin ryhmiin suhtaudutaan ja otetaanko myös heidän tarpeensa huomioon. Interkulttuurisen toimintapolitiikan tulisi ihannetapauksessa hyödyttää koko yhteiskuntaa, ja niistä pitäisi olla hyötyä kaikille käyttäjille. Tähän sisältyvät tehokkaat köyhyyden ja syrjäytymisen vastaiset politiikkaohjelmat.

Vaikka kysymykset ovat kaupunkikohtaisia, väestöryhmien välisiä jännitteitä ja ongelmia aiheuttavia yleisiä kysymyksiä ovat asuminen, koulunkäynti ja koulutustarjonta, työllisyys ja uskoon liittyvät kysymykset, kuten esimerkiksi uskonnon harjoittamiseen tarkoitettujen paikkojen perustaminen.

- i) Suorita **alustava sisäinen tarkastus**: jokaisella kaupungilla on ainutlaatuinen yhdistelmä toimintapolitiikkaa ja käytäntöjä, joihin vaikuttavat kansallinen konteksti, historia ja nykyiset painopisteet. On tärkeää kysyä: ”Miksi teemme asiat näin, emmekä toisella tavalla?”. Tässä saamme mahdollisuuden tutustuttaa työryhmän jäsenet interkulttuurisen tai hyviä väestösuhteita edistävän kaupungin käsitteeseen ja kannustaa heitä pohtimaan nykyisen politiikan vaikutusta kaupungin yhteisöjen keskinäisiin käsityksiin ja suhteisiin.

Jos viranomaisilla ei ole riittävästi tietoa organisaatioista, aloitteista, tapahtumista, päätöksistä, sopimuksista, tuloksista ja tiedoista, joilla on merkitystä interkulttuurisen tai hyviä väestösuhteita edistävän kaupungin ohjelman kannalta, voi olla hyödyllistä teettää alustava kartoitus, jonka pohjalta voidaan perustaa osaajien foorumi ja muita työryhmiä sekä jäsenellä keskustelua. Tällainen kartoitus on laadittu esimerkiksi **Limassolin** (Kypros) pyynnöstä. Se on osoittautunut erittäin hyödylliseksi tavaksi tunnistaa asiaan liittyvät henkilöt, organisaatio, kysymykset, saavutukset ja haasteet.

- ii) Tunnista **innovaattorit ja avainhenkilöt** ja ota heidät mukaan strategian kehittämiseen ja täytäntöönpanoon.

Väestöryhmien välisten suhteiden, luottamuksen ja yhteistyön edistäminen edellyttää sellaisten rakenteiden, toimien ja resurssien korostamista, jotka tuovat eritaustaiset ihmiset yhteen. Jotta tämä onnistuisi, on tärkeää, että mukana on ihmisiä, joilla on pitkä kokemus, jotka ovat aktiivisia yhteisöissä

ja ymmärtävät useampaa kuin yhtä kulttuuria tai viiteryhmää sekä joilla on näkemyksiä interkulttuurisesta kehityksestä yhteisen hyvän eteen. Kaikissa organisaatioissa on tällaisia henkilöitä, ja on tärkeää tunnistaa heidät ja voimaannuttaa heitä kutsumalla heidät kokouksiin ja työryhmiin sekä antamalla heille erityistehtäviä.

Useimmat monimuotoisuus- ja kotoutumiskysymyksiä käsittelevät kaupungin viranomaiset tuntevat jo luultavasti nämä ihmiset. Suuremmissa kaupungeissa, tai jos virkamiehet ovat vasta aloittaneet työnsä, saattaa olla hyödyllistä käyttää yksinkertaista, Ashoka-säätiön kehittämää menetelmää, jossa etsitään ja tuetaan nousevia yhteiskunnallisia yrittäjiä. Potentiaalisten muutoksentehtävien tunnistamiseksi Ashokan asiantuntijat kysyvät monilta ihmisiltä, tuntevatko he jonkun, jolla on tietty profiili. Useimmin esiin tulevat nimet otetaan sitten ehdokaslistalle. Hyödyllistä on myös kartoittaa kansalaisyhteiskunnan organisaatioita ja kansalaisjärjestöjä ja luoda suhteita niihin.

Kartoituksessa on tärkeää, että prosessia johtavat henkilöt lähtevät mukaan interkulttuurisia tai väestösuhteita koskevia kysymyksiä käsittelevien tai erilaisten yleisöjen kanssa työskentelevien organisaatioiden todelliseen elämään ja toimintaan. Väestöryhmien välistä dynamiikkaa, tarinoita, kertomuksia, toimijoita ja suhteita on yksinkertaisesti mahdotonta ymmärtää kirjoituspöydän takaa tai raportteja lukemalla ja kokouksiin osallistumalla. Johtajien ja koordinaattoreiden on mentävä paikan päälle, markkinoille, toreille, tapahtumiin, järjestöihin ja tilaisuuksiin kuuntelemaan, havainnoimaan ja kokemaan yhteisön elämää.

Pohdittavia kysymyksiä

- ▶ Onko kaupungissanne erityinen taho tai poikkihallinnollinen koordinoitirakenne, joka vastaa interkulttuurisen tai hyviä väestösuhteita koskevan strategian täytäntöönpanosta ja tekee yhteistyötä muiden sidosryhmien (esimerkiksi kansalaisjärjestöt, yliopistot, yksityinen sektori) kanssa?
- ▶ Onko kaupungilla mekanismeja ja järjestelmiä tietojen keräämistä ja muutosten seuraamista varten?
- ▶ Edustaako kaupungin henkilöstö kaupungin väestön monimuotoisuutta kaikilla viranomaistasoilla?
- ▶ Kannustetaanko luovaa vuorovaikutusta eritaustoista, sukupuolesta, iästä ja ammattialoista tulevien työntekijöiden välillä (kaikille avoimet kohtaamispaikat, moderoidut tapahtumat)?
- ▶ Edistetäänkö ja hyödynnetäänkö poliittista innovointia (muun muassa palkitsemalla virheet merkinä aloitteellisuudesta, riskinotosta ja rutiineista irtautumisesta)?

3.Strategian laatiminen

Interkulttuurisen tai väestösuhteita koskevan strategian laatii yleensä nimetty työryhmä yhteistyössä kaupungin osastojen, ammattiryhmien, kansalaisjärjestöjen sekä eri organisaatioiden ja rakenteiden, kuten yliopistojen ja ulkomaalaisten asukkaiden neuvonantajien, kanssa.

Kymmenen kohdan malli poliittista päätöksentekoa varten²⁸

1. Näyttöön perustuva määritelmä **ongelmasta**, jota aletaan ratkaista.
2. Kattava **päämäärä** tunnistaa ratkaisu, joka olisi mahdollinen.
3. **Tavoitteet**, jotka toteuttamalla tämä päämäärä voitaisiin saavuttaa.
4. **Ohjelmat ja hankkeet**, jotka on kehitetty yhdessä käyttäjien kanssa tavoitteiden toteuttamiseksi.
5. **Rakenteet/mekanismit**, joita tarvitaan yhtenäisen kehyksen luomiseksi.
6. Nimetyt **toimijat**, jotka ottavat vastuun, käyttäjien yhteistuotanto mukaan lukien.
7. Toteuttamiseen tarvittavien **resurssien** laajuus ja lähde.
8. Keinot, joilla politiikkaohjelmasta **tiedotetaan**, ja kenelle siitä tulisi tiedottaa.
9. Järjestelyt sen tehokkuuden **seuranta** ja **arviointia** varten.
10. Keinot politiikkaohjelman **tarkistamiselle** ja **muuttamiselle** tässä valossa.

a) Kuuleminen ja osallistumisen edistäminen

Yhteisöjen kuuleminen ja osallistuminen kaupunkistrategian kehittämiseen, täytäntöönpanoon ja arviointiin ei ole tärkeää ja arvokasta vain itsessään, vaan se on myös välttämätöntä strategian toteuttamisen kannalta, sillä siten voidaan luoda tunne omistajuudesta. Aidosti interkulttuurinen tai hyviä väestösuhteita edistävä kaupunki voidaan saavuttaa vain kaikkien kaupungin tärkeimpien instituutioiden, ryhmien ja yhteisöjen aktiivisen osallistumisen kautta.

Tehokkaita lähestymistapoja voivat ohjata muun muassa seuraavat periaatteet:

- Tunnustetaan, että vähemmistöyhteisöissä ja eri väestöryhmissä voidaan kokea, että kuuleminen

²⁸ A. J. Andrew ja A. Lenschow. Integrating the environment for sustainable development: an introduction, in Jordan and Lenschow (eds), Innovation in Environmental Policy? Integrating the Environment for Sustainability (Cheltenham: Edward Elgar), 3-23, 2008.

on aiemmin ollut tehotonta. Yhteisöt voivat myös suhtautua epäilevästi kuulemisen tuloksena mahdollisesti tapahtuviin muutoksiin.

- Kuulemisen/osallistumisen tarkoituksen, laajuuden ja tuloksen selkeys (keitä kuullaan ja miksi, mistä asioista keskustellaan, mitä voidaan muuttaa ja mistä ei voi neuvotella).
- Usein virkamiehet saattavat etsiä vähemmistöyhteisöjen tai muiden väestöryhmien "edustajia", vaikka todellisuudessa nämä yhteisöt ovat hyvin moninaisia. Kun virkamies on epävarma, on hyödyllisempää pyrkiä laajaan osallistumiseen ja ottaa huomioon mahdollisesti esitetävien näkemysten moninaisuus kuin pyrkiä yksittäiseen, yhtenäiseen vastaukseen.
- Tuloksissa olisi mainittava se, mistä on sovittu, mutta myös se, mistä asioista on erimielisyyttä tai mitkä alueet vaativat lisätyötä ratkaisun löytämistä varten.
- Herkkyys ja kulttuurinen sopivuus konsultoinnissa ja sen prosessissa. Tähän voi kuulua kuulemisten järjestäminen ajankohtina, jotka sopivat osallistujille kuin virkamiehille, asianmukaisen paikan valinta yhteisössä kuin kaupungin julkisissa rakennuksissa, asianmukaisen virvokkeiden saatavuus, naisten tarpeiden huomioiminen ja lastenhoitojärjestelyt.
- Sitoutuminen julkiseen palautteeseen tuloksista.
- Sitoutuminen jatkuvaan prosessiin ja prosessin arviointiin, ei vain yksittäisiä aihealueita koskeviin kertaluonteisiin kuulemisiin.

Ihmisten sitouttamisstrategian on oltava hyvin monipuolinen, jotta voidaan tavoittaa hyvin erilaisia ihmisiä. Näin siksi, että hallinnon muutokset eivät muuttaisi toimintalinjaa, sillä siihen osallistuu monia ihmisiä ja järjestöjä. Myös yritysten tulisi olla interkulttuurisuuden tai hyvien väestösuhteiden puolestapuhujia. Palkkaa kuuluisa bloggaaja (kuten Kööpenhaminassa), joka saa huomiota ja suuria seuraajaryhmiä interkulttuurisuutta tai hyviä väestösuhteita koskeville aiheille.

TYÖKALUPAKKI

[Living together in inclusive democracies: how can the intercultural approach promote participation in diverse societies?](#)

[Participatory and Deliberative Democracy Strategies for the Intercultural City – Policy Brief](#)

b) Interkulttuurisen osaamisen kehittäminen

Kyky ymmärtää toisiamme yli kaikenlaisten kulttuuristen rajojen on perusedellytys sille, että monimuotoiset demokraattiset yhteiskuntamme toimivat. Samalla se on keskeistä osaamista, jota jokaisen yksilön tulisi

kehittää. Interkulttuurisella osaamisella tarkoitetaan tietoja ja taitoja, joita ihmiset ja organisaatiot tarvitsevat toimiakseen interkulttuurisella tavalla.

Väestösuhdetaidot painottavat hieman erilaisia asioita ja tämän jakson viimeisessä kappaleessa nostetaan sitä koskevat keskeiset asiat.

Interkulttuuriseen osaamiseen sisältyy kaikkien tässä oppaassa kuvattujen interkulttuuristen koskevien periaatteiden tuntemus (kuten ihmisoikeudet, tasa-arvo, syrjimättömyys, monimuotoisuuden tarjoama etu, vuorovaikutus ja osallistuminen). Jotta osaamista voitaisiin soveltaa asianmukaisesti, siihen sisältyy myös erilaisia pehmeitä taitoja (kuten empatia, kriittinen ajattelu sekä kyky kuunnella ja olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa väkivallattomalla tavalla).²⁹ Interkulttuurista osaamista koskevilla koulutuksilla ja työkaluilla pyritään muuttamaan ihmisten asenteita ja rohkaisemaan heitä kyseenalaistamaan oman kulttuurinsa perusoletukset. Tavoitteena on kulttuuri-identiteetin kriittinen purkaminen, mikä on seurausta kosketuksesta muihin kulttuureihin.

Interkulttuurinen osaaminen on jo vuosikymmenien ajan tunnustettu laajalti keskeiseksi edellytykseksi rauhanomaiselle rinnakkaiselolle monimuotoisessa maailmassa. Tämä tarve on ilmaistu hyvin selvästi myös lukuisissa viimeaikaisissa kansainvälisten järjestöjen asiakirjoissa ja suosituksissa, kuten Euroopan neuvoston White Paper on Intercultural Dialogue³⁰ -kannanotossa. Interkulttuurinen osaaminen tarjoaa meille mahdollisuuden puuttua joidenkin nyky-yhteiskuntien pahimpien ongelmien perimmäisiin syihin, jotka johtuvat kulttuuristen, sosiokulttuuristen, etnisten ja muiden rajojen ylittävistä väärinkäsityksistä: syrjinnästä, rasismista, vihapuheesta ja niin edelleen.

Interkulttuurisia taitoja ei siis tarvita ainoastaan julkishallinnossa, vaan ne olisi saatava yleistymään myös kaupungin väestön keskuudessa. Kulttuurienvälinen osallisuus edellyttää itse asiassa, että kansalaiset toteuttavat päivittäisissä toimissaan sitoutumista yhteisiin arvoihin, yhteiseen kaupunkiin kuulumisen tunteeseen ja moniarvoiseen paikalliseen identiteettiin.

Tätä varten Interkulttuuriset kaupungit -ohjelma kehittämä [Intercultural Citizenship Test](#) (interkulttuurisen kansalaisuuden testi) voi olla keino arvioida kansalaisten tietoja ja tietoisuutta ihmisoikeuksista, interkulttuurisista taidoista, käsitystä monimuotoisuudesta etuna sekä halukkuutta toimia interkulttuurisesti. Testin on tarkoitus olla sekä koulutuksellinen että poliittinen väline, jolla lisätään kansalaisten, ammattilaisten ja poliitikkojen tietoisuutta tarpeesta

määritellä (kaupunki-)kansalaisuus moniarvoisella ja osallistavalla tavalla.

Tämän työkalun lisäksi ICC tarjoaa jäsenilleen kattavan valikoiman välineitä ja menetelmiä interkulttuurisen osaamisen vahvistamiseen, kuten vertailuja, toimintalinjojen arviointeja ja suosituksia, vertais- ja asiantuntijaneuvontaa toimintalinjoja koskevia innovaatioita varten, testattuja menetelmiä tietyillä aloilla, vaikutusten arviointia ja viestintää.

Kaupungit voivat osallistua verkostoon eri tavoin. Ne voivat olla verkoston täysjäseniä, joilla on etuoikeutettu pääsy kaikkeen kansainväliseen toimintaan ja erityinen asiantuntijatuki. Vaihtoehtoisesti ne voivat keskittyä ajatustenvaihtoon kansallisessa interkulttuurisessa kaupunkiverkostossa, jos sellainen on olemassa. Kaikki kansainvälisten tai kansallisten verkostojen jäsenkaupungit voivat halutessaan arvioida toimintalinjojaan [Intercultural Cities Index](#) (Interkulttuurinen kaupunki) -indeksin avulla.

Saatavilla olevasta tuesta ja välineistä huolimatta kaupungit voivat joutua käyttämään huomattavan paljon aikaa ja näkemään vaivaa käsitteiden ja välineiden omaksumiseen sekä henkilöstön ja muiden sidosryhmien osallistamiseen ja kouluttamiseen poliittisia keskusteluja varten, mikä voi estää kaupunkija hyötymästä täysimääräisesti ohjelman tarjoamasta tietotaidosta ja mahdollisuuksista. Tämä pätee erityisesti ohjelmaan liittyviin uusiin kaupunkiin, joilla on vain vähän kokemusta muuttoliikkeestä ja integraatiosta ja joiden on kehitettävä ja pantava kiireellisesti täytäntöön siirtolaisten/pakolaisten osallisuutta edistäviä toimintalinjoja.

Käyttöön on otettu Intercultural Integration Academy (interkulttuurisen integraation akatemia), jotta kaupunkien tietämystä ja valmiuksia voitaisiin kehittää nopeasti ja prosessia virtaviivaistaa. Kyseessä on intensiivinen ja syventävä kurssi, josta kaupunginjohtaja ja hänen tiiminsä sekä kaupunginvaltuuston edustajat ja muut sidosryhmät voivat löytää kaikki ohjelman perustiedot, palvelut ja välineet ja jossa voidaan käyttää aikaa kaupunkikohtaisiin kysymyksiin.

Patrasin yliopisto (Kreikka) kehitti yhteistyössä kunnan kanssa koulutusohjelman, joka perustuu sen osallistamiseen C4i (Communication for Integration, Viestintää integraatiota varten) -pilottihankkeeseen. Koulutusmalli perustui ajatukseen, jonka mukaan (tulevista) opettajista, jotka osoittavat muita enemmän interkulttuurista herkkyyttä, tulee todennäköisemmin (a) itsevarmempia maailmankansalaisia, jotka ymmärtävät muita syvällisemmin kulttuurieroja, ja (b) entistä kehittyneempiä tietotyöntekijöitä, jotka kykenevät suunnittelemaan kulttuurienvälisiä oppimiskokonaisuuksia oppijoiden moninaisuuden käsittelemistä varten.

²⁹ J. Huber and all, [Intercultural competence for all Preparation for living in a heterogeneous world](#), Council of Europe Pestalozzi Series, No. 2 Council of Europe, 2013.

³⁰ [White Paper on Intercultural Dialogue. Living Together As Equals in Dignity](#) - aloitusjulkaisu 2008.

250 opettajaopiskelijaa osallistui (maaliskuun ja kesäkuun 2015 välisenä aikana) toimintatutkimukseen osana kulttuurienvälisestä kurssista Patrasin yliopistossa. Heitä pyydettiin suunnittelemaan, toteuttamaan ja pohtimaan/arvioimaan huhujen vastaista kampanjaa ennakkoluulojen, stereotyyppien ja rasististen asenteiden torjumiseksi valitsemillaan työpaikoilla. Tehokkaiden opettajien odotetaan kasvattavan oppilaiden interkulttuurista osaamista, jonka avulla oppilaat voivat osallistua jokapäiväiseen vuorovaikutukseen ilman stereotyyppioita, ennakkoluuloja tai erilaisuuteen liittyviä huhuja. Opettajien on suunniteltava oppimiskokemuksia, jotka edistävät vastavuoroista viestintää ja interkulttuurista yhteistoimintaa.

Opiskelijat osallistuivat opetussuunnittelutoimintaan varhaiskasvatuksen ja keskiasteen kouluympäristöissä tai muissa kansalaisjärjestöissä sekä aktiiviseen viestintään erilaisten kohderyhmien kanssa ja kulttuurieroista keskustelemiseen ennakkoluuloja ja stereotyyppioita tiivistämällä.

OXLO Charter (OXLO-peruskirja) on **Oslon** (Norja) ihmisoikeusjulistus, jossa todetaan, että kielen, etnisen alkuperän, kulttuurin, uskonnon ja sukupuolen ilmaisun monimuotoisuus edellyttää yhteisten arvojen, kuten tasa-arvon ja demokratian, tukemista Kaupunginvaltuuston päätöksessä "Diversity's Opportunities" (Monimuotoisuuden mahdollisuudet) päätettiin, että kunnan on varmistettava vähemmistöjen yhdenvertaisuus kunnallisissa palveluissa. Tämä koskee myös yrityksiä, jotka tarjoavat palveluja kansalaisille kunnan puolesta. Ohjeistuksella ja koulutuksella varmistetaan, että henkilöstö kohtelee käyttäjiä tasapuolisesti palveluissa. Yksi välineistä on OXLO-opas yhdenvertaisista palveluista, joka on kaupungin internet- ja intranet-sivuilla julkaistu käsikirja. Opas sisältää kaupungin virastoille, kaupunginosille ja palveluille ohjeita siitä, miten Oslostä tehdään kaikkien kaupunki, joka tarjoaa yhdenvertaiset mahdollisuudet etnisestä taustasta, seksuaalisesta suuntautumisesta ja vammaisuudesta riippumatta.

Kaupunginosien, virastojen ja kunnallisten liikelaitosten jokaisen yksikön ja yksikön odotetaan:

- ▶ tietävän, keitä olemme ja kenelle tarjoamme palveluita
- ▶ tietävän, kuka käyttää tarjoamamme palveluja ja kuka hyötyy eniten palvelujen käytöstä
- ▶ tuntevan yhdenvertaisuuden ja syrjintäsuojan oikeusperustan

- ▶ juhlihan tasa-arvotyössä saavutettuja voittoja ja kutsuvan kaikki mukaan juhlaan
- ▶ tietävän mikä toimii, jakavan kokemuksia ja oppivan toisiltaan.

Väestösuhdeosaamisessa painottuvat hieman eri asiat kuin interkulttuurisessa lähestymistavassa. Vaikka asenteet ovat osa väestösuhteita, niitä ei pyritä lähtökohtaisesti muuttamaan, tai arvottamaan, vaan keskitytään yhdenvertaisuutta, osallisuutta ja vuorovaikutusta edistävään toimintaan ja niitä edistäviin rakenteisiin.

Väestösuhdeosaamisen keskiössä on väestösuhteiden viitekehyksen ja väestösuhdepolitiikan monitasoisuuden ymmärrys, ja kyky rakentaa vuorovaikutusta ja suhteita.

Olennaista on ymmärtää me vs ne-ajattelusta johtuvat identiteettiin liittyvät reaktiot ja niihin liittyvien vastakkainasettelujen ja polarisaation dynamiikka, jotta osaisi kaupungin edustajana asemoitua keskelle, olemaan helposti lähestyttävä kaikille kaupungin väestöryhmille, ja osata näyttää olevansa kaikkien puolella. Tähän liittyy olennaisesti oman kulttuuri- ja yhteiskunnallisen aseman ymmärtäminen.

TYÖKALUPAKKI

Tietoa erilaisista kansallisista verkostoista. Interkulttuurisen kansalaisuuden testi: [EN](#) | [FR](#) | [BQ](#) | [IT](#) | [PT](#) | [SP](#) | [TR](#) | [UA](#)

Guide on Intercultural Competence

Intercultural competencies applied to the development of public administration projects: [Guide](#)

[Intercultural Integration Academy](#) sekä osallistujien ja järjestäjien haastattelut.

Pohdittavia kysymyksiä

- ▶ Onko kaupunki ottanut käyttöön poliittisen kuulemisprosessin ja/tai yhteissuunnittelu-prosessin, johon osallistuu ihmisiä kaikista eri väestöryhmistä, joita kaupungissa asuu?
- ▶ Tarjoaako kaupunki koulutusta ja välineitä interkulttuurisen tai väestösuhdeosaamisen lisäämiseksi henkilöstön ja asukkaiden keskuudessa?
- ▶ Hakeeko kaupunki tukea ja inspiraatiota monilta eri organisaatioilta ja ihmisiltä? Pyritäänkö löytämään esimerkkejä ja kokemuksia muista kaupungeista ja maista?



IV. Interkulttuurisen tai väestösuhteiden strategian osatekijät

Lähes kaikkia kaupunkipolitiikan aloja voitaisiin tarkastella interkulttuurisesta tai väestösuhteiden näkökulmasta, eli mikä niiden vaikutus on kulttuuri-identiteettiin, väestöryhmien välisiin, keskinäisiin käsityksiin ja niiden välisten suhteiden luonteeseen. Kuntien monimuotoisuutta koskevat toimintalinjat muotoillaan usein liian reaktiivisesti, ja niissä pyritään vastaamaan vakaviin ja äärimmäisiin ongelmiin (kuten vähemmistöjen levottomuuksiin, rasistisiin murhiin ja muihin lakiin tai yleiseen järjestykseen kohdistuviin uhkiin), jotka eivät välttämättä ole edes kaikkein kiireellisimpiä. Samalla päivittäinen työ, joka muodostaa valtaosan kaupungin toiminnasta, saattaa jäädä huomiotta. Interkulttuurisen tai hyviä väestösuhteita edistävän kaupungin käsitteen ytimessä on ajatus siitä, että kaupungin tärkeät, mutta samalla usein arkiset, toiminnot suunnitellaan uudelleen ja muotoillaan uudelleen interkulttuurisesti tai väestösuhteivaikutukset huomioiden.

Kaupunkistrategia voidaan rakentaa monin tavoin, mutta ICC:n kokemusten mukaan seuraavat 16 tärkeää osatekijää yhdessä vaikuttavat todennäköisesti sekä yleiseen käsitykseen että julkisiin toimintalinjoihin (tai mitä ohjelman yhteydessä kutsutaan integraation ”ohjelmistoksi” ja ”laitteistoksi”). Osatekijät käynnistävät kollektiivisen dynamiikan, jonka avulla monimuotoisuus voidaan valjastaa kaupungin ja sen asukkaiden hyödyksi.



1. Vuorovaikutus

Kaikenlaisten ihmisten välinen vuorovaikutus on interkulttuurisen tai hyviä väestösuhteita edistävän lähestymistavan kulmakivi, ja se antaa sille erityistä arvoa. Euroopan neuvoston kansallisten vähemmistöjen suojelua koskevan puiteyleissopimuksen³¹ neuvoo-antava komitea on korostanut vuorovaikutuksen merkitystä ja muistuttanut, että 6 artiklassa vaaditaan ”tarkoituksellisia ponnisteluja sellaisen keskinäisen kunnioituksen, ymmärryksen ja yhteistyön ilmapiiriin edistämiseksi, jossa kansallisiin vähemmistöihin kuuluvat henkilöt tunnustetaan yhteiskunnan olennaisiksi osiksi, joilla on tosiasiallisesti yhtäläiset oikeudet ja resurssit ja joille tarjotaan mahdollisuuksia sosiaaliseen kanssakäymiseen ja osallisuuteen erilaisuudesta huolimatta”.

On olemassa selvää näyttöä siitä, että mitä enemmän erilaisista taustoista tulevat ja erilaisia elämäntapoja harjoittavat ihmiset ovat (suoraan tai epäsuorasti) tekemisissä toistensa kanssa, sitä epätodennäköisemmin he ajattelevat ja käyttäytyvät ennakkoluuloisesti. Mutta olosuhteet ovat myös tärkeitä. Osallistujien on oltava tasa-arvoisia ja heidän on tunnustettava toistensa erityiset kulttuuri- ja identiteettitaustat. Näiden edellytysten on oltava läsnä myös interkulttuurista sekoittumista ja vuorovaikutusta koskevissa toimintalinjoissa ja toimenpiteissä.

Interkulttuurisen kaupungin on torjuttava ennakkoluuloja ja erottelua kehittämällä erilaisia toimintalinjoja kaikilla tässä oppaassa esitetyillä aloilla ja

toteuttamalla toimia, joilla edistetään eri ryhmien ja yksilöiden sekoittumista ja vuorovaikutusta sekä monenlaisia liittolaisia kaikilla toiminta-aloilla.

Pohdittavia kysymyksiä

- ▶ Pyritäänkö kaupungissanne löytämään ja maksimoimaan aktiivisesti mahdollisuuksia, joissa eri väestöryhmät voivat kokoontua yhteen, sekoittua ja olla vuorovaikutuksessa julkisessa tilassa?
- ▶ Oletteko tunnistaneet tärkeimmät sidosryhmät, paikat ja asiat, jotka voisivat yhdistää asukkaita ryhmäkohtaisten eroavaisuuksien lisäksi?
- ▶ Estävätkö nykyiset toimintalinjat, prosessit tai organisaatiokulttuurit eri väestöryhmistä tulevien ihmisten välistä vuorovaikutusta?
- ▶ Tekeekö kaupunkinne yhteistyötä sellaisten kansalaisyhteiskunnan ja ruohonjuuritason järjestöjen kanssa, jotka toimivat väestöryhmien osallisuuteen liittyvillä aloilla?
- ▶ Kannustaako kaupunki kouluja järjestämään interkulttuurista koulun ulkopuolista toimintaa, joka käyttää julkista tilaa ja edistää erottelun purkamista?

Vinkkejä

- ▶ Kehitä tai tue aloitteita, jotka kokoavat ihmisiä yhteen yhteistä etua koskevissa asioissa (esimerkiksi kulttuuri, koulutus, uskonto, turvallisuus, tiettyjen aluiden asiat).
- ▶ Perusta interkulttuurisia keskuksia tai museoitu, joissa juhlistetaan kaikenlaista erilaisuutta, jotta erilaisista taustoista tulevat asukkaat voivat

³¹ Kansallisten vähemmistöjen suojelua koskeva puiteyleissopimus, Euroopan neuvosto.

tuntea kuuluvansa julkisiin paikkoihin ja että ne ovat houkuttelevia kaikille.

- ▶ Tavoita ihmiset siellä, missä he ovat (esimerkiksi työpaikoilla, kaupoissa, kouluissa, uskonnollisissa paikoissa, toreilla, liikuntapaikoissa), ja kerro heille kaupungin muiden julkisten tilojen tarjoamista mahdollisuuksista.
- ▶ Tue nuorisoon liittyviä ja muita hankkeita, joilla pyritään edistämään erottelun poistamista julkisen tilan käytössä.
- ▶ Tarjoa erilaisia tiloja, kuten esimerkiksi tiloja, joissa on penkkejä, pöytiä, jättimäisiä shakkilautoja, leikkikenttiä, joissa eri alkuperää, ikää ja sukupuolta olevat ihmiset voivat tavata ja olla vuorovaikutuksessa keskenään.
- ▶ Kehitä palautemekanismeja ja indikaattoreita muutosten seuraamista ja puutteiden tunnistamista varten.

Bergenistä (Norja) kotoisin oleva *Fargespill* keskittyy siihen, mitä tapahtuu, kun erot kohtaavat perinteisen musiikin ja tanssin kautta: etiopialainen olkapäättänsi kohtaa norjalaisen ”gangarin”, Mogadishu yhdistyy Kollywoodiin, ”fallturillturalltura” taas ”habibi habibiin”. Lastenriimit kaikkialta maailmasta yhdistyvät yhdeksi suureksi polyfoniseksi mant-raksi. *Fargespill* pyrkii rohkaisemaan musiikillisen perinnön yhdistämisen kautta emotionaaliseen ja syvään juurtuneeseen ymmärrykseen siitä, että vaellamme tällä pienellä planeetalla yhdessä – ja että meidän on otettava siitä kaikki irti. Meille käy selväksi perinteisen musiikin ja tanssin kautta, miten ilmeistä on, että olemme samanlaisia, ja miten rikastuttavaa on, että olemme erilaisia. Tuloksena on intiimi, musiikillinen kohtaaminen, jossa nuoret kertovat kulttuurinsa musiikin ja tanssin keinoin tarinoita siitä, keitä he ovat ja mistä he tulevat. Kokemusta kohottavat ammattimuusikot, koreografit, ohjaajat sekä ääni-, valo- ja lavastussuunnittelijat.

Fargespill debytoi suurella menestyksellä Bergenin kansainvälisillä festivaaleilla vuonna 2004, ja sitä on esitetty yli 150 000 kertaa. Aiheesta on julkaistu kirja ja albumi, joka oli Norjan Grammy-palkinnon ehdokkaana. He ovat esiintyneet muun muassa useimmille Euroopan kuningashuoneille ja Norjan ministereille. *Fargespill*-konsepti on lisensoitu useille kunnille eri puolilla maata ja myös Ruotsissa, ja monet kunnat ovat perustamassa omia yhtyeitään.

Lukuvuoden 2017–2018 aikana **San Sebastianin** (Espanja) 28 koulusta osallistui 15 000 oppilasta Agenda 21 -kouluojelmaan, joka oli omistettu kulttuurisen monimuotoisuuden tutkimiselle kyseisenä vuonna. Oppilaat selvittivät erilaisten aktiviteettien avulla, mitä on kulttuurinen monimuotoisuus, he tutustuivat kunnan eri kulttuureihin

ja analysoivat koulujensa tilannetta, vierailivat eri toimijoiden luona ja haastattelivat heitä ja he pohtivat yhteiskunnassa esiintyviä stereotyyppioita ja ennakkoluuloja sekä sitä, miten niitä voidaan käsitellä. Näin he tulivat tietoisiksi kunnan interkulttuurisesta todellisuudesta.

Lapset lähestyivät myös kaupunginvaltuustoa ja pysyivät sitä osallistumaan toimenpiteisiin, joita heidän mielestään olisi toteutettava kaupunkiin muuttaneiden ihmisten elämän parantamiseksi, jotta he pystyivät syventämään työnsä merkitystä. Kaupungintalon istuntosalissa järjestettyyn tilaisuuteen osallistui noin sata 10–14-vuotiaasta nuorta, jotka vaihtoivat ajatuksia paikallisten päättäjien kanssa.

Tärkeimmät esille otetut kysymykset olivat ihmisoikeuksien edistäminen, kunnioittaminen ja puolustaminen, vastaanottosuunnitelman parantaminen, eri kulttuureihin tutustumista edistävät toimet kaupunginosissa ja kouluissa, kulttuurista monimuotoisuutta ja rasismien torjuntaa koskeva suunnitelma, pakolaisten tai ilmastopakolaisten sisällyttäminen kunnan ilmastonmuutoksen vastaiseen strategiaan sekä kaupunginvaltuuston ja kulttuuriperintöyhdistysten välisten suhteiden vahvistaminen.

Unescon tunnustama Agenda 21 -kouluojelma toimii maapallon kestävyuden hyväksi. Ohjelma tarjoaa oppilaille mahdollisuuden osallistua kuntien toimintasuunnitelmiin kunnallishallinnolle osoitettujen ehdotuksien ja hakemuksien kautta. Tässä yhteydessä oppilaat sitoutuivat myös itse kunnioittamaan muita kulttuureja ja ihmisiä, tutustumaan heihin ja toivottamaan heidät tervetulleiksi ja edistämään rauhanomaista rinnakkaiseloä. Kaupunginvaltuustossa järjestetty tilaisuus päättyi kaupunginjohtajan selkeään viestiin, jossa hän tunnusti kulttuurisen monimuotoisuuden yhteiskunnan rikkaudeksi ja puolusti kaikkien ihmisten tasa-arvoa.

Barcelonassa (Espanja) toteutettavan XEIX-hankkeen tavoitteena on edistää väestöryhmien välisiä suhteita monikansaisissa kaupunginosissa parantamalla yritysten vuorovaikutusta toistensa ja yhteisöjensä kanssa. Hanke toteutettiin ensimmäisen kerran vuonna 2012 kaupunginosassa, jossa asuu paljon kiinalaisia perheitä (18 prosenttia ulkomaalaisesta väestöstä) ja jossa pitkään toimineet yritykset lopettivat toimintansa ja kiinalaiset ja pakistanilaiset perheyrietykset ostivat näitä yrityksiä. Kaupunki esitti vähittäiskaupan yhdistystä, jonka tehtävänä oli auttaa elvyttämään kaupunginosaa ja hoitamaan yhteisön suhteita. Lisäksi laadittiin strateginen suunnitelma. Se mahdollisti interkulttuuristen sovittelijoiden ja tulkkien palkkaamisen. Aluksi käyttöön otettiin kiinan kielen ja kulttuurin asiantuntija ja myöhemmin toinen eteläaasialaisen

yhteisön kanssa työskentelevä asiantuntija. Aluksi oli vaikea saada kauppiaita vakuuttuneiksi siitä, että asiaan sitoutumisesta olisi hyötyä heille ja heidän yhteisöilleen. Vähitellen he ymmärsivät, että yhdistykseen liittyminen voisi olla keino saada arvokasta tietoa ja parantaa heistä mielikuvaa sosiaalisesti ja taloudellisesti tuottavina hyvinä kansalaisina. Toinen haaste oli saada heidät vakuuttuneiksi siitä, että on tärkeää avautua ja olla vuorovaikutuksessa toistensa ja laajemman yhteisön kanssa. Yhdistys järjesti jäsenilleen toimintaa (vuosikokoukset ja hallituksen jäsenten kokoukset) sekä julkisia tapahtumia (esimerkiksi messut ja festivaalit) näiden haasteiden voittamiseksi.

Alun perin tavoitteena oli koota vähittäiskauppiaiden yhdistykseen erilaisia kauppiaita eri taustoista paikallisen kehityksen edistämistä varten. Nyt mukaan kannustetaan myös muita organisaatioita, kuten paikallisia maahanmuuttajajärjestöjä (kiinankieliset koulut), laitoksia (esimerkiksi Casa Asia, Kungfutsu-instituutti, Universitat Autònoma), kulttuurilaitoksia (kansallisteatteri), voittoa tavoittelemattomia järjestöjä (ACCEM-pakolaiset) ja yksityisiä yrityksiä. Vähittäiskaupan yhdistyksestä on nyt tullut kaikkien paikallisten, niin taloudellisten (messut, ostoskampanjat) kuin kulttuuristenkin (paikalliset festivaalit, näyttelyt) aloitteiden katalysaattori. Alueella toteutettuun yhteisö- ja kulttuuritoimintaan osallistuvat kaikki yhteisöt (esim. terveystilaisuuksilla oli ayurveda-, akupunktio-, verenluovutus- ja yrttikojuja). Toiminta edistää osallistumista, vuorovaikutusta ja keskinäistä tunnistamista julkisissa tiloissa.

Hyvänä esimerkkinä kaupungin rakenteellisesta lähestymistavasta vuorovaikutukseen toimii Helsingin kaupungin osallisuus- ja vuorovaikutusmalli, joka on [arvioitu](#). Helsingin osallisuustyön pääperiaatteet ovat yksilöiden ja yhteisöjen osaamisen ja asiantuntijuuden hyödyntäminen, omaehtoisen toiminnan mahdollistaminen sekä yhdenvertaisten osallistumismahdollisuuksien luominen.

Kaupunkitasoisessa osallisuus- ja vuorovaikutusmallissa kuvataan osallisuustyön rakenteet, tavoitteet ja keskeiset osa-alueet. Osallisuus- ja vuorovaikutusmalli korostaa osallisuuden kytkeytymistä kaikkeen kaupungin toimintaan. Asukkaat ovat voineet aiemmin vaikuttaa monissa asioissa kaupunkiin, mutta osallistuminen on ollut hajanaista. Osallisuus- ja vuorovaikutusmallin avulla on saavutettu se, että kaupungin osallisuustyö on entistä selkeämpää, järjestelmällisempää ja johdetumpaa. Toimialojen osallisuussuunnitelmassa kootaan tavoitteet ja toimenpiteet asukkaiden osallisuuden vahvistamiselle palveluiden kehittämisessä.

VOTA - hyvien väestösuhteiden suunnittelutyökalu - [Depolarize.fi](#) on organisaatiotason vuorovaikutuksen sekä sidosryhmäyhteistyön kehittämiseen suunniteltu työkalu. Se perustuu väestösuhteiden viitekehukseen ja mahdollistaa nykytilan arvioinnin sekä kehittämissuunnitelman.

Suomessa kehitetty [Erätauko-keskustelumenetelmä](#) on käytännöllinen tapa suunnitella ja toteuttaa eri väestöryhmiä edustavia ihmisiä yhteen. Sitä käytetään erilaisissa ryhmissä ja organisaatioissa ja useat kaupungit (esim. Helsinki, Lahti, Espoo, Hämeenlinna, Oulu, Turku, Tampere, Jyväskylä, Tuusula ja Lapinjärvi) ovat hyödyntäneet sitä rakentamaan syvempää ymmärrystä jostain aiheesta, turvallisuutta asuinalueilla tai erilaisten ihmisten kohtaamiseen. Kyse on ohjatusta dialogista, jossa ohjaaja pitää huolta keskustelun rakentavasta ja tasavertaisesta ilmapiiristä. Erätauko-menetelmään voi helposti kouluttautua, ja Erätaukosäätiön sivuilta löytyy kattavasti [materiaalia](#) keskustelujen järjestämisen tueksi.

TYÖKALUPAKKI

How the Intercultural integration approach leads to a better quality of life in diverse cities – MPG Assessment report [Urban policies for intercultural centres and community engagement](#)

2. Osallistuminen

Osallistuminen ja vuorovaikutus ovat interkulttuurisen päätöksenteon sekä toimivien väestösuhteiden kultaisia avaimia sekä osallisuuden ja syrjäytymisen indikaattoreita. Osallistuminen voi tapahtua eri muodoissa: osallistumalla kansalaistoimintaan, politiikkaan tai kulttuurityöhön. Osallistuminen voi olla virallista (esim. ammattiliitossa) tai epävirallista (esim. vapaaehtoistyössä). Osallistumisen asteet vaihtelevat (kuulemisesta ja palautemekanismeista



kumppanuuteen, yhteissuunnitteluun ja valvontaan)³², ja ne riippuvat läheisesti siitä, millaisiin (poliittisiin, kulttuurisiin ja taloudellisiin) kansalaisoikeuksiin ihmisillä on oikeus.

Interkulttuurinen integraatio - kuten myös väestösuhteiden politiikka - perustuvat epäsuoraan oletukseen, että moninaisuuden ja liikkuvuuden aikakaudella tarvitaan entistä oikeudenmukaisempaa toimivallan ja vastuun jakamista eri hallintojärjestelmien kesken. Interkulttuurinen tai hyviä väestösuhteita edistävä kaupunki pyrkii aktiivisesti siihen, että kaikki asukkaat osallistuvat erilaisiin päätöksentekoprosesseihin, jotka vaikuttavat elämään kaupungissa. Näin se lisää tukea ja siten paikallisten toimintalinjojen kestävyyttä sekä vähentää samalla merkittävästi sosiaalisen syrjäytymisen ja epävakauden taloudellisia kustannuksia. Kun ihmiset kohtaavat osallistumisen esteitä tai muutoin päättävät tietoisesti olla osallistumatta, he voivat passiivisesti vetäytyä yhteiskunnallisesta ja julkisesta elämästä tai päättää elää vallitsevien sosiaalisten tapojen ja lakien ulkopuolella.

ICC:n jäsenten kokemusten mukaan osallistavia osallistumisprosesseja kehitettäessä on otettava huomioon useita tekijöitä:

- ▶ Osallistava osallistumisprosessi on elinkelpoisempi, jos siinä sosiaalisessa kontekstissa, jossa sitä kehitetään, kiinnitetään huomiota yhteisiin kiinnostuksen kohteisiin. Yhteenkuuluvuuden tunne, yhteinen hyvä ja vastuun jakaminen ovat tärkeitä perusteita osallistumisprosessien kehittämiseksi.
- ▶ Osallistaviin prosesseihin osallistuvan kaupungin henkilöstön on saatava täysi tuki omilta organisaatioiltaan. Nämä prosessit vaativat usein aikaa ja joustavuutta. Osallistavat prosessit ovat sinänsä epävarmoja, ja niiden tulokset riippuvat usein kyvystä tarkistaa hypoteeseja ja mukauttaa välineitä ja menetelmiä.
- ▶ Osallistava osallistumisprosessi onnistuu paremmin, jos kaupungin henkilöstö toimii fasilitoijana, ei koordinoijana, jotta varmistetaan, että osallistujat pystyvät itse hallitsemaan prosessia ja näin ollen myös sen tuloksia. Lisäksi asianomaisen henkilöstön olisi hankittava interkulttuuriseen johtamiseen ja yhtäläisten mahdollisuuksien edistämiseen liittyviä taitoja, jotta työntekijöillä olisi tarvittavat taidot (esim. aktiivinen kuuntelu).

³² Sherry Arnstein kirjoitti vuonna 1969 kansalaisten osallistumisesta suunnitteluprosesseihin Yhdysvalloissa ja kuvasi "kansalaisten osallistumisen tikapuut", joiden mukaan osallistuminen vaihteli korkeasta matalaan. Ks. Sherry R. Arnsteinin "A Ladder of Citizen Participation", Journal of the American Planning Association, Vol. 35, No. 4, s. 216–224, 1969.

Osallistavissa menetelmissä olisi otettava huomioon seuraavat keskeiset näkökohdat:

- ▶ On tärkeää keskittyä muutamaa keskeiseen yhteiseen tavoitteeseen, jotka todennäköisemmin palvelevat yhteisiä etuja. Jos tavoitteet ovat liian tarkkoja, on vaarana, että painopiste siirtyy tiettyihin ryhmiin ja muiden osallistuminen menetetään.
- ▶ Tietojen jakaminen ja selkeä viestintä prosessista ja sen tuloksista on avainasemassa vastuullisuuden ja luottamuksen varmistamisessa. Se, miten osallistujat ja yhteisöt laajemmin kokevat avoimuuden prosessin aikana, vaikuttaa heidän halukkuuteensa osallistua prosessiin ja siihen, miten he luottavat koko prosessiin.
- ▶ Osallistavat menetelmät ja työkalut on räätälöitävä yleisön ja ryhmän erityispiirteiden mukaan. Väestön monimuotoisuutta on tärkeää arvioida perusteellisesti siten, että siihen sisältyy laadukas kuuleminen prosessin alkuvaiheessa, jotta voimme ymmärtää, mitkä välineet ovat tehokkaimpia.

Vinkkejä

- ▶ Edistä osallistavaa osallistumista kehittämällä viranomaisille asianmukaisia välineitä ja koulutusta, myös interkulttuurisesta osaamisesta ja väestösuhteisiin vaikuttavista tekijöistä.
- ▶ Tavoita haavoittuvia ryhmiä kehittämällä räätälöityjä toimenpiteitä.
- ▶ Avaa tiloja ja kanavia, jotta kansalaiset, poliittiset johtajat ja käytännön toimijat voivat työskennellä yhdessä.
- ▶ Lisää kansalaisten vaikutusmahdollisuuksia (johtamistaidot ja koulutus) kohdennetuilla valmiuksien kehittämistoimilla.
- ▶ Kerro yhteisöille osallistumismahdollisuuksista ja tuloksista.
- ▶ Harkitse myös taide- ja kulttuuritoimien toteuttamista välineinä, joilla voidaan herättää kiinnostusta, sitoutumista ja osallistumista.

Lainsäädäntö on yksi merkittävä este, joka estää yksilöitä osallistumasta kansalaistoimintaan ja poliittiseen elämään. Vaikka lainsäädännössä säädettäisiin asianmukaisista oikeuksista, kaupungit, jotka pyrkivät edistämään kansalaisten osallistumista, kohtaavat kuitenkin muita haasteita, esimerkiksi seuraavia:

- ▶ Kansalaisten lisääntyvä epäluottamus julkisia instituutioita kohtaan, mikä näkyy myös kiinnostuksen puutteena politiikkaa ja osallistumista kohtaan.
- ▶ Yleinen tietämättömyys oikeuksista ja demokraattisten instituutioiden toiminnasta.
- ▶ Siirtolaisten, pakolaisten, vähemmistöryhmien ja ulkomaalaistaustaisten ihmisten vähäinen osallistuminen poliittiseen elämään yleisesti.

- ▶ Vihapuhe, kasvava populismi ja muukalaisvihamielisen julkisen keskustelun leviäminen ruokkivat rasismia ja suvaitsemattomuutta ja ovat vastoin avoimen yhteiskunnan arvoja.
- ▶ Verkossa toimivien yhteistyöalustojen yleistyminen on epäilemättä avannut kansalaisille mahdollisuuden vaikuttaa vallankäyttöön vetoomusten, poliittisten aloitteiden, toimintalinjojen arvioinnin, faktojen tarkistamisen ja joukkoistamisen kautta, mutta niihin liittyy myös riski, että osallistumisen laatu heikenee, koska kansalaisvaikuttaminen on tavallaan helppoa ilman todellista sitoutumista.

Tämä on herättänyt Euroopan neuvostossa ja ICC:ssä laajempaa pohdintaa esteistä, jotka haittaavat koko väestönsosan aktiivisempaa osallistumista demokraattiseen prosessiin. Tällaisia esteitä ovat esimerkiksi sosioekonominen syrjäytyminen ja kaupunkien eriytyminen. Euroopan neuvosto ja sen ministerikomitea täydensivät hiljattain osallistumista koskevia normejaan ottamalla käyttöön edistyksellisen suosituksen kansalaisten osallistumisesta paikalliseen julkiseen elämään³³. Innovatiivista tässä tekstissä on ”kansalaisen” määritelmä, jonka mukaan sillä tarkoitetaan ”ketä tahansa paikalliseen yhteisöön kuuluvaa henkilöä (tarvittaessa myös ulkomailla asuvia). Paikallisyhteisöön kuuluminen edellyttää, että yksilön ja kyseisen yhteisön välillä on pysyvä yhteys”. Suosituksessa tunnustetaan myös edustuksellisen ja osallistuvan demokratian toisiaan täydentävät roolit ja molempien panos osallistavissa ja vakaisissa yhteiskunnissa. Mielenkiintoista on, että tekstissä paikallisdemokratia määritellään yhdeksi Euroopan maiden demokratian kulmakivistä. Siinä tunnustetaan myös se ”johtava rooli”, joka paikallisilla julkisilla instituutioilla on kansalaisten osallistumisen edistämässä ja heidän sitouttamisessaan ”uusilla tavoilla päätöksentekoprosessien legitimitetin säilyttämistä varten”. Lopuksi se kehottaa toteuttamaan lisätoimia, jotta ”kansalaiset saadaan mukaan entistä suuremmin paikallisten asioiden hoitoon ja samalla turvataan tällaisen hallinnon tehokkuus ja vaikuttavuus”.

Kaupungit ovat ihanteellisessa asemassa tutkimaan ja testaamaan vaihtoehtoisia osallistumisen muotoja, jotka tarjoavat erilaisista taustoista tuleville ja erilaisia kokemuksia omaaville ihmisille mahdollisuuden kokoontua yhteen tekemään ja muokkaamaan päätöksiä sekä vaikuttamaan päätöksiin, jotka vaikuttavat heidän elämäänsä ja jotka helpottavat myös muiden kuin kansalaisten kansalaisoikeuksien ja poliittisten oikeuksien toteutumista. Useat kaupungit tutkivat esimerkiksi erilaisia kaupunkikansalaisuuden malleja oikeudellisten velvoitteiden vuoksi, humanitaarisista

³³ Katso: Ministerikomitean jäsenvaltioille osoitettu suositus CM/Rec (2018) 4 kansalaisten osallistumisesta paikalliseen julkiseen elämään. (21. maaliskuuta 2018)

syistä sekä osallisuuden ja toimintalinjojen täytännönpanon tehokkuuden parantamista varten. Esimerkiksi espanjalainen *Padrón* on luettelo kaikista tietyssä kaupungissa asuvista henkilöistä, jotka on merkitty paikallisen kaupungintalon luetteloon. Rekisteröityminen edellyttää vain passia ja todistusta asuinpaikasta, mutta ei oleskelulupaa, joten se tarjoaa sekä symbolisen paikallisen jäsenyyden että virallisen pääsyn kunnallisiin palveluihin. Useat espanjalaiset kaupungit ovat kokeilleet tämän nostamista selkeämmäksi kaupunkikansalaisuuden muodoksi, mutta tehokkain kaupungeista on ollut Barcelona, joka on käyttänyt tätä luetteloa perustana rakentaessaan kattavaa politiikkaa, joka perustuu ihmisoikeuksiin ja interkulttuurisuuteen.

Suomessa kuntalaki edellyttää aktiivista osallisuuden edistämistä ja antaa siksi hyvän pohjan strategisen osallisuustyön tekemiselle. Kuntalain tarkoituksena on muun muassa luoda edellytykset kunnan asukkaiden itsehallinnon sekä osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien toteutumiselle kunnan toiminnassa. Asukkailla ja palvelujen käyttäjillä on lain mukaan oikeus osallistua ja vaikuttaa kunnan toimintaan. Valtuuston on pidettävä huolta monipuolisista ja vaikuttavista osallistumisen ja vaikuttamisen mahdollisuuksista ja menetelmistä. Interkulttuurisuutta ja hyviä väestösuhteita edistävän kunta huomio eri taustaisten kuntalaisten yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua kunnan osallisuus ja vaikuttamistoimielimiin tai osallisuutta edistäviin tapahtumiin. Useat kaupungit ovat asettaneet eri ryhmien erityiskysymyksiin keskittyviä neuvostoja ja neuvotettelukuntia kuten maahanmuuttajaneuvostoja, romaniasian neuvottelukuntia, monikulttuurisuusneuvostoja jne. (Katso kuntalaki: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150410>)

OSALLISUUS JA VAIKUTTAMINEN KUNTALAISISSA

Osallistumista ja vaikuttamista voidaan edistää erityisesti:

- 1) järjestämällä keskustelu- ja kuulemistilaisuuksia sekä kuntalaisraateja;
- 2) selvittämällä asukkaiden ja kunnassa säännönmukaisesti tai pitempiaikaisesti asuvien tai oleskelevien palvelujen käyttäjien mielipiteitä ennen päätöksentekoa;
- 3) valitsemalla palvelujen käyttäjien edustajia kunnan toimielimiin;
- 4) järjestämällä mahdollisuuksia osallistua kunnan talouden suunnitteluun;
- 5) suunnittelemalla ja kehittämällä palveluja yhdessä palvelujen käyttäjien kanssa;
- 6) tukemalla asukkaiden, järjestöjen ja muiden yhteisöjen oma-aloitteista asioiden suunnittelua ja valmistelua.

Pohdittavia kysymyksiä

- ▶ Jos kaupunkinne on hyväksynyt interkulttuurisen tai hyviä väestösuhteita koskevan toimintasuunnitelman, oliko se tulosta kuulemisprosessista, johon osallistui siirtolais-/vähemmistötaustaisia henkilöitä?
- ▶ Onko kaupunkinne ottanut käyttöön muita osallistumismekanismeja kuin äänioikeuden tai neuvoo-antavan tahon, jotta kaikki kaupungin asukkaat taustasta riippumatta voisivat osallistua päätöksentekoprosessiin tasavertaisesti?
- ▶ Valvooko kaupunkinne siirtolais-/vähemmistötaustaisten kaupunkilaisten osallistumista päätöksentekoprosessiin?
- ▶ Toteuttaako kaupunkinne toimia sen varmistamiseksi, että siirtolais-/vähemmistötaustaiset asukkaat ovat tasapuolisesti edustettuina esimerkiksi keskeisissä instituutioissa ja organisaatioissa, ammattiliittojen johtokunnissa tai hallintoelimityksissä, julkisissa kouluissa ja työryhmissä?
- ▶ Onko kaupunkinne ottanut käyttöön mekanismeja, joilla varmistetaan, että sukupuolten tasa-arvoa kunnioitetaan organisaatioissa, jotka osallistuvat päätöksentekoprosessiin siirtolais-/vähemmistötaustaisten kaupunkilaisten osallisuutta koskevista asioista?

Swanseassa (Yhdistynyt kuningaskunta) kumppanuustyöskentely ja asukkaiden kuuleminen ovat kaupungin suunnittelu- ja arviointityön ytimessä. Kuulemisprosessin kohteena ovat prioriteetit, suunnitelmat, talousarvio, sosiaalipalvelut ja kansalaiselämä. Valtuusto on kehittänyt useita välineitä, joiden avulla se voi ottaa kaikki kansalaiset mukaan valtuuston päätöksentekoprosessiin ja kuulla heitä:

- ▶ Kuulemis- ja sitouttamisstrategia auttaa toimijoita olemaan vuorovaikutuksessa asukkaiden ja palvelujen käyttäjien kanssa.
- ▶ Swansea Voices Online Panel on tietokanta asukkaista, joita neuvosto kuulee säännöllisesti palveluiden ja paikallisten kysymysten osalta. Sen jäsenyyttä päivitetään jatkuvasti, jotta mahdollisimman monella olisi mahdollisuus osallistua. Viimeaikaisia kuulemisen aiheita ovat olleet muun muassa keskustan uudistaminen ja valtuuston talousarvion painopisteet.
- ▶ Swansea Reputation Tracker on valtuuston toteuttama jatkuvasti käynnissä oleva puhelinkysely. Joka toinen kuukausi 180 ihmiseltä kysytään heidän mielipidettään valtuustosta, sen tarjoamista palveluista, henkilökunnasta ja tyytyväisyydestä omaa asuinalueensa kohtaan. Vuosittain kerättyjä tietoja käytetään valtuuston palvelusuunnitelmien laatimiseen, ja ne toimitetaan osana suorituskyvyn seurantaprosessia.

Valtuusto on vuorovaikutuksessa väestön monimuotoisuuden kanssa erilaisten monimuotoisuusryhmien ja -foorumien, kuten 50+Networkin, BME-foorumien tai LGBT-foorumien, kautta.

Jotta valtuusto edustaisi mahdollisimman monia ihmisiä, se on kehittänyt erilaisia kanavia, joiden kautta ihmiset voivat osallistua sen toimintaan: Satunnaiset tilaisuudet – kaikille tarjotaan tilaisuus sanoa mielipiteensä epävirallisemmassa ympäristössä; ryhmävierailut – joko kokous tai epävirallinen keskustelu ryhmän toiveiden mukaan; palaute sähköpostitse – ihmiset voivat kertoa mielipiteensä ilman, että heidän tarvitsee keskustella suoraan valtuuston kanssa; verkkokyselyt; keskustelut lasten ja nuorten kanssa; sidosryhmien/foorumien kokoukset.

Valtuusto järjesti paikallista yhtenäisyysstrategiaa kehittäessään aikuisten kohderyhmiä, joihin kuului sekä siirtolaisia että melko äärioikeistolaisiin ryhmiin kuuluvia henkilöitä. Kohderyhmien kautta valtuusto keskusteli ihmisten kanssa, jotka saataisivat vastustaa yhtenäisyysstrategiaa.

Kaupungissa ei ole nuorisovaltuustoa, mutta kaupungissa on varattu määrärahoja kouluissa järjestettävään kuulemiseen, joissa lapset voivat tavata virkamiehiä ja keskustella eri aiheista. Lasten ja nuorten osallistumista edistää lasten ja nuorten osallistumisryhmä, joka kartoittaa keskitetysti asiaankuuluvat ryhmät ja henkilöt, jotka voivat olla kiinnostuneita tai jotka voivat hyötyä kuulemisesta. He myös kirjaavat ja arvioivat, miten nuoret ovat osallistuneet ryhmän tarjoamiin/tukemiin tilaisuuksiin.

Lisäksi Swanseaan kaupunki ja Swanseaan hallintoalue ovat sisällyttäneet rekrytointipolitiikkaansa mahdollisuuden noudattaa vuoden 2010 tasa-arvolaisissa esitettyjä positiivisten toimien periaatteita. Tätä voidaan soveltaa, kun kahden (tai useamman) samanarvoisen hakijan välillä on tasapistetilanne, ja se antaa työnantajalle mahdollisuuden tehdä nimitys hakijan tietyn suojatun ominaisuuden perusteella, jos on näyttöä siitä, että tietty ryhmä on työvoimassa aliedustettuna (esim. naisista on pulaa johtotehtävissä).

Yhdysvalloissa kaupungit ovat käyttäneet paikallisia henkilökortteja, ja yksi suurimmista järjestelmistä on **New Yorkissa**. Pormestari De Blasio otti IDNYC-kortin käyttöön vuonna 2014. Se on helppokäyttöinen ja turvallinen asiakirja, jonka avulla kaikki asukkaat voivat käyttää kaupungin palveluja ja päästä kaupungin rakennuksiin, kuten kouluihin. Se voidaan esittää henkilöllisyystodistuksena poliisin kanssa asioidessa, ja se on hyväksytty henkilöllisyystodistus pankkitiliin avaamista varten tietyissä rahoituslaitoksissa ja kaikissa New Yorkin julkisissa kirjastoissa. Lisätuihin kuuluu

mahdollisuus saada ilmainen vuoden jäsenyys kaupungin 40 johtavaan museoon, eläintarhoihin, konserttisaleihin ja kasvitieteellisiin puutarhoihin. Se sisältää myös alennuksia elokuvalipuista, urheilutapahtumista, reseptilääkkeistä, kunto- ja terveyskeskuksista, supermarketista ja New Yorkin nähtävyyksistä. Korttia käyttää tällä hetkellä noin 1,3 miljoonaa ihmistä. Jotkut eurooppalaiset kaupungit ovat ottaneet tämän idean käyttöön, kuten **Zürichin** (Sveitsi) kokeiluluonteinen "Züri-City Card" tai **Pariisin** (Ranska) Urban-kansalaiskortti.

Yksi onnistuneimmista hankkeista Better **Reykjavík** (Islanti) -alustalla on My Neighbourhood (aiemmin Better Neighbourhoods). My Neighbourhood on vuosittainen osallistava budjetoitihanke, joka toteutetaan yhteistyössä Reykjavikin kaupungin kanssa. Hanke on ollut käynnissä vuodesta 2011, ja vuosittain myönnetään 450 miljoonaa Islannin kruunua (yli 3 miljoonaa euroa) kansalaisten ideoilta siitä, miten Reykjavikin eri kaupunginosia voitaisiin parantaa.

Kansalaiset ovat hyväksyneet 608 ideaa My Neighbourhood -hankkeessa vuosien 2012–2017 kuluessa. Sen tuloksena tuhannet kansalaiset ovat voineet todella vaikuttaa ympäristöönsä. Kaikki Reykjavikin kaupunginosat ovat kehittyneet näkyvällä tavalla My Neighbourhood -hankkeen ansiosta.

Kaupunki päätti vuonna 2017 järjestää joukkorahoituksen ideoiden keräämiseksi, jotta kaupungin koulutuspolitiikkaa voitaisiin kehittää yhdessä Better Reykjavík -ohjelmassa. Tämä oli ensimmäinen kerta, kun jonkin islantilaisen hallituksen politiikkaa toteutettiin joukkorahoituksella.

Suomessa Terveiden ja hyvinvoinnin laitos on kehittänyt tieteellisesti validoidun **osallisuusindikaattorin, joka mittaa osallisuuden kokemusta**. Se muodostuu kymmenestä väittämästä, jotka kartoittavat vastaajan kuulumisen tunteita, tekemisten merkityksellisyyttä sekä toimintamahdollisuuksia ja hallittavuutta. Sillä voi tuottaa seurantatietoa, tai sitä voi käyttää toiminnan vaikutusten arviointiin kaupungeissa. Sitä suositellaan myös keskustelujen ja ajatusten herättäjäksi.

Osallisuuden edistämiseksi Oulun kaupunki on nimennyt osallisuus suunnitelmansa vuorovaikutussuunnitelmaksi (2019–2021). Siinä on lueteltu hyvän julkisen vuorovaikutuksen seitsemän periaatetta, joiden tavoitteena on auttaa tekemään parempia päätöksiä ja vastata osallisten huoliin.

Vuorovaikutus Oulun kaupungissa 2019–2021 (ouka.fi)

THL:n kartoitus: Osallisuuden edistäminen kuntien osallisuusohjelmissa - THL

Yksi esimerkki väestösuhteita edistävästä osallisuustyöstä on Valtioneuvoston rasmin vastaisen ja hyvien väestösuhteiden **toimintaohjelman** toimeenpanoa alueellisella ja paikallisella tasolla toimeenpanneen Hyvien väestösuhteiden pilotihankkeen omakieliset tiedonkeruutilaisuudet (52 kpl, 11 eri kielellä, 1129 osallistujaa) vuodelta 2022–2023. Ne hankittiin ostopalveluna järjestöiltä ja niissä ideana oli kuulla eri väestöryhmien havainnot, kokemuksia ja näkemyksiä, heidän omalla kielellään, väestösuhteisiin vaikuttavista osa-alueista eli asenteet, turvallisuuden tunne, vuorovaikutus ja osallisuus. Keskustelukysymykset oli muotoiltu väestösuhteiden osa-alueiden indikaattoreista. Niitä seurasi paikallisille päättäjille suunnattuja tilaisuuksia kerätyn tiedon käsittelemiseksi ja päätöksenteon tueksi. Jälkimmäisissä tilaisuuksissa kohderyhmänä olivat valtuutetut, kunnanjohtajat, kunnan eri toimialojen johtajat, kunnan eri toimialoilla suunnittelu- ja kehittämistyöstä vastaavat ja vastaavat päättäjät hyvinvointialueilta ja poliisista.

TYÖKALUPAKKI

Living together in inclusive democracies: how can the intercultural approach promote participation in diverse societies.

Urban Citizenship: making places where even the undocumented can belong.

Participatory and deliberative democracy strategies for the Intercultural City: engaging migrants and foreign residents in local political life.



3. Syrjinnän torjunta

Syrjintää esiintyy joko silloin, kun ihmisiä kohdellaan huonommin kuin muita samankaltaisessa tilanteessa olevia ihmisiä vain siksi, että he kuuluvat tai heidän katsotaan kuuluvan tiettyyn ryhmään tai luokkaan, tai siksi, että eri tilanteissa oleviin ihmisiin sovelletaan standardisoituja normeja, joissa ei oteta huomioon heidän erityistilannettaan. Ihmisiä voidaan syrjiä iän, vamman, etnisen alkuperän, alkuperän, poliittisen mielipiteen, rodun, uskonnon, sukupuolen, sukupuoli-identiteetin, seksuaalisen suuntautumisen, kielen, kulttuurin ja monien muiden syiden vuoksi. Syrjintä johtuu usein ihmisten ennakkoluuloista. Se tekee ihmisistä voimattomia, estää heitä kehittymästä aktiivisiksi kansalaisiksi tai kehittämästä taitojaan. Monissa tilanteissa syrjintä estää heitä myös saamaan työtä, pääsemään terveyspalveluihin, kouluttautumaan tai asumaan tietyssä paikassa. Syrjinnän vastaisen toiminnan muodot ja ilmaisut vaihtelevat, koska ne ovat peräisin erilaisista kansallisista oikeusperinteistä.

ICC on omaksunut syrjinnän vastaisessa toiminnassa yksilön oikeuksiin perustuvan lähestymistavan ja ymmärryksen rotua laajemmista monimuotoisuuden muodoista³⁴. Se käyttää myös syrjinnän vastaista lähestymistapaa, joka kehittyy ja on pragmaattinen, sillä ennakkoluulot ja syrjintä voivat suojaavasta lainsäädännöstä huolimatta kukoistaa siellä, missä on eriytymistä tai missä ei ole riittävästi ihmisten välisiä kontakteja ja vuoropuhelua. Interkulttuuriset kaupungit luovat ihmisille ja organisaatioille mahdollisuuksia ja edellytyksiä kokea monimuotoisuuden tuomia etuja arkielämässä ja tehdä nämä edut selviksi ja näkyviksi kaikille. Sen lisäksi, että ICC on esimerkiksi perustanut oikeudellisia ja hallinnollisia rakenteita uhrien tukemiseksi, järjestelmällisen syrjinnän havaitsemiseksi ja sen korjaamiseksi, se on useiden vuosien ajan kehittänyt ja levittänyt huhujen vastaista menetelmää. Menetelmä on strateginen väline, jossa keskitytään siihen, miten stereotyyppioita ja ennakkoluuloja luodaan, ja ennen kaikkea siihen, miten niitä ja niiden kielteisiä vaikutuksia voidaan vähentää syrjinnän vastaisessa toiminnassa ja positiivisen vuorovaikutuksen edistämässä erillaisuudesta huolimatta.

Interkulttuurinen tai hyviä väestösuhteita edistävä kaupunki varmistaa, että kaikissa sen politiikkaohjelmissa ja toiminnoissa pyritään varmistamaan syrjimättömyys kaikin tavoin. Kaupunki toimii yhteistyössä viranomaisten, hallinnon, koulutus- ja kulttuurilaitosten, poliisin ja turvallisuusviranomaisten sekä kansalaisyhteiskunnan järjestöjen ja muiden instituutioiden kanssa, jotka torjuvat syrjintää ja tarjoavat tukea ja korvauksia uhreille. Se edellyttää myös, että toimijat keskittyvät enemmistöjen ja vähemmistöjen välisen

vuorovaikutuksen lisäksi myös eri ryhmien sisäisiin vuorovaikutussuhteisiin, joissa saattaa esiintyä piilossa olevia eriarvoisuuden ja epäoikeudenmukaisuuden prosesseja. Lisäksi kaupunki kerää tietoja syrjinnästä ja seuraa politiikkaohjelmien vaikutuksia.

Suomenna yhdenvertaisuuslaki edellyttää kaikkia viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä ja isompia työnantajia ennaltaehkäisemään ja puuttumaan syrjintään sen kaikissa eri muodoissa. Eri kaupungit ovat laatineet yhdenvertaisuussuunnitelmia syrjinnän eri muotojen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi ja torjumiseksi.

Barcelonassa OND-toimisto (Office for Non-Discrimination) on kaupunginvaltuuston ylläpitämä palvelu, jonka kautta kansalaiset ja järjestöt voivat dokumentoida sekä saada tietoa, koulutusta ja neuvontaa viharikoksia ja vihamielistä keskustelua koskeissa kysymyksissä. Kunnallinen palvelu kokoaa tietoja, jotta kaupungin tilanteesta saataisiin parempi kuva, ja jotta aktivoitaisiin mekanismeja, joiden avulla viharikoksista ja vihapuheesta voisi ilmoittaa virallisesti ja tarvittaessa käydä oikeudenkäyntejä merkittävässä tapauksissa. Lisäksi perustetaan viharikosten ja vihapuheen seurantakeskus ja koulutetaan kunnan työntekijöitä tässä asiassa, kaupungin poliisi mukaan lukien. Muita toimenpiteitä ovat muun muassa koulujen kannustaminen viettämään kansainvälistä rotusyrjinnän vastaista päivää. Lisäksi interkulttuurinen kaupunki tiedottaa laajalti syrjinnän riskeistä, jotka vaikuttavat sosiaaliseen yhtenäisyyteen, elämänlaatuun ja paikalliseen talouteen.

Interkulttuurisia tai hyviä väestösuhteita edistäviä kaupunkeja kehoitetaan:

- ▶ perustamaan yleisiä syrjinnänvastaisia rakenteita, joissa kyetään ymmärtämään ja käsittelemään mihin tahansa Euroopan ihmisoikeus-sopimuksen kahdenteentoista pöytäkirjaan sisältyvään perusteeseen perustuvaa syrjintää, tukemaan uhreja sekä havaitsemaan ja vahvistamaan järjestelmällisen syrjinnän ja ehdottamaan korjaavia toimenpiteitä
- ▶ edistämään julkisten ja vaaleilla valittujen viranomaisten monimuotoisuusosaamista, joka kattaa kaikenlaisen monimuotoisuuden, mukaan luettuina kaupunkikohtaiset erityispiirteet (esim. perinteiset vähemmistöt ja kielet)
- ▶ levittämään ihmisoikeuksia, interkulttuurista vuoropuhelua ja moninaisia identiteettejä sekä moninkertaisen syrjinnän ehkäisemistä koskevaa kaupunkipedagogiikkaa virallisen julkisen keskustelun, epävirallisen koulutuksen, kansalaisjärjestökumppanuuksien, sosiaalisen median ja huhujen vastaisten strategioiden avulla
- ▶ suunnittelemaan monialaisia toimia, joihin osallistuu järjestöjä, joilla on erilaisia syrjinnän vastaisia painopisteitä, jotta voidaan lisätä

³⁴ Ks. ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamista koskevan yleissopimuksen kahdestoista pöytäkirja, 2000. Euroopan unionin perusoikeuskirja, 2000.

tietoisuutta moninaisesta ja moninkertaisesta syrjinnästä ja suunnitella tehokkaita strategioita, joilla luodaan synergiaa eri edunvalvontajärjestöjen välille.

Pohdittavia kysymyksiä

- ▶ Onko kaupunkinne tarkastanut järjestelmällisesti kaikki kunnan säännöt ja määräykset sellaisten mekanismien tunnistamiseksi, jotka saattavat syrjiä siirtolais-/vähemmistötaustaisia asukkaita?
- ▶ Onko kaupungissanne peruskirja tai muu sitova asiakirja, jossa kielletään henkilöiden tai henkilöryhmien syrjintä rodun, ihonvärin, kielen, uskonnon, kansallisuuden, kansallisen/etnisen alkuperän, sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai seksuaalisen suuntautumisen perusteella kunnan hallinnossa ja palveluissa?
- ▶ Onko kaupungissanne erityinen palvelu, joka neuvoo ja tukee syrjinnän uhreja?
- ▶ Seurataanko kaupungissanne säännöllisesti syrjinnän laajuutta ja luonnetta?
- ▶ Järjestääkö kaupunkinne syrjinnän vastaisia kampanjoita tai lisäksi se muilla tavoin tietoisuutta syrjinnästä?

Pariisi (Ranska) on perustanut diskriminaation seurantaverkoston *RéPaRe* (*Le Réseau de repérage des discriminations*). RéPaRe-hankkeen tavoitteena on saada ”näkyvät näkyviin” ottamalla kaupungin palvelut ja yhteistyökumppanit mukaan, eli hankkeessa aikomuksena on paljastaa lukuisat syrjintätilanteet, jotka usein jäävät huomaamatta, ja puuttua niihin. Pariisilaisten kanssa työskenteleviä ammattilaisia tuetaan tunnistamaan syrjintätilanteita ja edistämään uhrien oikeuksien toteutumista, sillä hyvin usein kansalaiset – ja joskus myös ammattilaiset itse – eivät tiedä, että tietyt toimet voivat olla laittomia. Verkostossa on mukana useita yhteistyökumppaneita: lakipalvelujen tarjoajia, yhdistyksiä, työvoimapalvelujen edustajia, nuorisotoimijoita, julkisia kirjoittajia, sosiaalityöntekijöitä sekä kaupungintalojen ja oikeuslaitoksien edustajia. Sosiaali-, työllisyys- ja lakiasioiden parissa työskentelevien ammattilaisten olisi osattava tunnistaa syrjintätilanteet, ilmoittaa havaitusta syrjinnästä, reagoida syrjintätilanteisiin, toimia turvallisesti tekijän ja tilanteen kanssa sekä tukea uhria, ehkäistä syrjinnän riskiä tai syrjinnän tuottamista ryhmässä sekä edistää tasa-arvokulttuuria.

Barcelonan kaupunginvaltuusto (Espanja) on hyväksynyt **kunnallisen suunnitelman islamofobian torjumiseksi**. Kyseessä on uraauurtava kunnallishallinnon toimenpide, jolla pyritään takaamaan sosiaalinen yhtenäisyys ja suojelemaan ihmisoikeuksia. Suunnitelmasta on keskusteltu ja siitä on sovittu prosessissa, johon osallistui 80 ihmistä, joihin kuuluivat ihmisoikeusasiantuntijat ja syrjinnänvastaiset

asiantuntijat, kuntien erityishenkilöstö, sosiaalialan yksiköt ja muslimiyhteisön järjestöt.

Suunnitelmassa esitetään 28 toimenpidettä, joilla pyritään tukemaan islamofobian haavoittuvimpia uhreja eli naisia. Barcelonan maakunnassa ilmoitetut viharikokset lisääntyivät 19 prosenttia vuonna 2015 verrattuna vuoteen 2014 ja 40 prosenttia verrattuna vuoteen 2013.

OND-toimisto (Office for Non-Discrimination) on kaupunginvaltuuston ylläpitämä palvelu, jonka kautta kansalaiset ja järjestöt voivat dokumentoida sekä saada tietoa, koulutusta ja neuvontaa viharikoksia ja vihamielistä keskustelua koskevissa kysymyksissä. Kunnallinen palvelu kokoaa tietoja, jotta kaupungin tilanteesta saataisiin parempi kuva, ja aktivoitaisiin mekanismeja, joiden avulla viharikoksista ja vihapuheesta voidaan ilmoittaa virallisesti ja tarvittaessa käydä oikeudenkäyntejä merkittävässä tapauksissa.

Lisäksi perustetaan viharikosten ja vihapuheen seurantakeskus ja koulutetaan kunnan työntekijöitä tässä asiassa, kaupungin poliisi mukaan lukien. Muita toimenpiteitä ovat muun muassa koulujen kannustaminen viettämään kansainvälistä rotusyrjinnän vastaista päivää.

Milanon, Palermon ja Torinon (Italia) ICC-kaupungit käynnistivät vuonna 2018 yhdessä Albano Lazialen kanssa ja ICEI:n (Economic Cooperation Institute International), AMMI:n, Amnesty Internationalin ja COREP:n (Consortium for Research and Lifelong Learning Torino) teknisellä tuella hankkeen #iorispetto (Minä kunnioitan).

Hankkeessa edistettiin kansalaistietoisuutta ja aktiivista voimaannuttamista, jonka tavoitteena oli entistä osallistavamman yhteiskunnan toteuttaminen. Menetelmässä yhdistettiin opettajien, ”kulttuurivälittäjien” ja vapaaehtoisten koulutusta, työpajoja ja laboratorioita kouluissa sekä aktiivisen kansalaisuuden aloitteiden käynnistämistä osallistavien menetelmien avulla ja ottamalla mukaan kaikki paikallistasolla toimivat tahot.

#IORISPETTO-hankkeessa pyrittiin lisäämään yhteiskunnan, nuorten ja opiskelijoiden tietoisuutta ihmisoikeuskulttuurista sekä kohtuullisuuden ja oikeudenmukaisuuden periaatteista ja ymmärtämään ihmissuhde- ja mediaviestinnän mekanismeja, joiden avulla syrjintä ja vihapuheet voidaan voittaa. Lisäksi hankkeessa toteutettiin Euroopan neuvoston huhujen vastaista strategiaa, jonka avulla pyritään torjumaan perusteettomien, suvaitsemattomien ja syrjivien huhujen ja ennakkoluulojen leviämistä.

Hanke kesti 18 kuukautta (1. maaliskuuta 2018–31. elokuuta 2019), ja siihen sisältyi toimintaa 300 luokassa Italian 80 kaupungissa. Huhujen vastainen



strategia on toteutettu neljässä kohdekaupungissa (Torinossa, Milanossa, Albano Lazialessa ja Palermossa).

Kuntaliitto on julkaissut Kaikkien kasvojen kunta-oppaan kaupunkien ja kuntien yhdenvertaisuustyön tueksi (Linkki: <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2019/1997-kaikkien-kasvojen-kunta-opas-yhdenvertaisuuden-edistamiseen-kunnan-toiminnassa>)

Esimerkiksi Tampereen kaupunki on laatinut vaikuttavan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2023-2025 joka kattaa keskeiset kaupungin toiminnan osa-alueet ja ottaa huomioon syrjinnän ilmenemisen useiden eri ryhmien näkökulmista. (Katso: https://www.tampere.fi/sites/default/files/2023-03/tasa-arvo-_ja_yhdenvertaisuussuunnitelma_2023-2025_taitettu.pdf)

TYÖKALUPAKKI

Euroopan rasmin ja suvaitsemattomuuden vastainen komissio (ECRI) on Euroopan neuvoston riippumaton ihmisoikeuksia valvova elin, joka on erikoistunut antisemitismiin, syrjinnän, rasmin, uskonnollisen suvaitsemattomuuden ja muukalaisvihan torjuntaan. ECRI laatii kaikkien jäsenvaltioiden hallituksille osoitettuja yleisiä poliittisia suosituksia (GPR) sekä yksityiskohtaisia suuntaviivoja, joita poliittisia päättäjiä kehoitetaan käyttämään laatiessaan kansallisia strategioita ja politiikkoja useilla eri aloilla.

Identifying and Preventing Systemic Discrimination at the Local Level: [Policy Brief and Policy Study](#)

[Policy brief on Preventing the potential discriminatory effects of the use of Artificial Intelligence Anti-rumours methodology and handbook](#)

4. Uusien tulokkaiden vastaanottaminen

Kaupunkiin pitkäksi aikaa saapuvat ihmiset (olivatpa heidän olosuhteensa mitkä tahansa) ovat todennäköisesti hieman eksyksissä ja he tarvitsevat monenlaista tukea. Se, missä määrin näitä erilaisia tukitoimia voidaan koordinoita ja toteuttaa tehokkaasti, vaikuttaa suuresti siihen, miten henkilö asettuu aloilleen ja kotoutuu. Usein unohdetaan huomioida se, onko kaupungin muu väestö valmis ja avoin ottamaan uudet asukkaat vastaan asukkaina ja kansalaisina vai onko väestö tottunut pitämään uusia asukkaita ulkopuolisina, jotka muodostavat mahdollisen uhan. Tällä on suuri vaikutus väestöryhmien välisiin suhteisiin. Viranomaisten viestit monimuotoisuudesta omassa viestinnässään tai konkreettisissa toimissaan määrittävät tietyssä määrin sitä, millaisia asenteita väestössä on tulokkaita kohtaan.

Pohdittavia kysymyksiä

- ▶ Onko kaupungissanne nimetty virasto, yksikkö, henkilö tai menettelytapa, jonka avulla tulokkaat voidaan toivottaa tervetulleiksi?
- ▶ Onko kaupungissanne kattava kaupunkikokotainen tieto- ja tukipaketti tulokkaille?
- ▶ Tarjoavatko kaupungin eri palvelut ja virastot tervetuliaistukea tietyille tulokasryhmille?
- ▶ Onko kaupungissanne erityisiä pakolaisten vastaanotto- ja kotouttamiskursseja?

Oxford (Yhdistynyt kuningaskunta) on muuttanut laillisen muodollisuuden juhllalliseksi, kulttuurista sekoittumista edistäväksi tapahtumaksi.

Oxfordshiren rekisteröintipalvelu on tutkinut keinoja, joilla paikallinen yhteisö voitaisiin ottaa mukaan kansalaisuutta ja kansalaisuuden saamista käsitteleviin seremonioihin, ja se on tehnyt

yhteistyötä koulujen kanssa tämän tavoitteen saavuttamisessa. Tämä on johtanut siihen, että peruskoulut ja lukiot ovat lähettäneet kuoroja laulamaan Oxfordin valtuustosalissa viikoittain järjestettäviiin seremonioihin. Myös kaupunginvaltuutetut on kutsuttu mukaan. Valtuusto tilasi DVD:n, jolla uusille kansalaisille kerrottiin siitä, mitä kansalaisuusseremoniaan kuuluu, jotta se sai useampia kouluja mukaan seremonioihin. 7 minuutin DVD on osoittautunut erittäin hyödylliseksi kansalaisuusseremonioiden tunnettuuden lisäämisessä maakunnan valtuustossa ja koko maakunnassa. Oppilaat ja opettajat kommentoivat, kuinka paljon he nauttivat osallistumisesta ja kuinka liikuttavia kansalaisuusseremoniat olivat.

Montreal (Kanada) on laatinut uusien tulokkaiden kotouttamista koskevan [toimintasuunnitelman 2018–2021](#), jossa on noin kolmekymmentä toimenpidettä, jotka on jaettu neljään päälinjaan. Ensimmäisen linjan tavoitteena on luoda kunnallishallinnosta esimerkki avoimuuden, turvallisuuden ja osallisuuden osoittamisesta. Toisessa linjassa keskitytään integroituun ja saatavilla olevaan palvelutarjontaan, kun taas kolmannessa linjassa keskitytään työllisyysprosessiin osallistuviin tahoihin ja kansalaisyhteiskuntaan sekä pyritään parantamaan niiden vastaanotto- ja osallisuusvalmiuksia. Viimeinen linja koskee siirtolaisten suojelun ja palvelujen saatavuuden varmistamista, jos heillä ei ole laillista asemaa tai jos heidän asemansa on epävarma. Viime kädessä kunnanhallituksessa halutaan lisätä tulokkaiden osallistumista talouteen, varmistaa, että heidän oikeuksiaan noudatetaan, vähentää maahanmuuttajien ja kanadalaisyntyisten työttömyysastetta sekä helpottaa maahanmuuttajien mahdollisuuksia löytää kunnollisia ja kohtuuhintaisia asuntoja.

Montreal on päättänyt lakata kutsumasta itseään ”turvapaikkakaupungiksi” ja kuvailla kaupunkia sen sijaan ”vastuulliseksi ja sitoutuneeksi kaupungiksi, joka painottaa käytännön toimia, joilla suojellaan koko Montrealin väestöä asemasta riippumatta, ilman pelkoa”.

Osaamiskeskukset

Suomessa uusien tulokkaiden vastaanottoon on eri kaupungeissa perustettu keskitettyjä ohjaus- ja neuvontapalveluita kuten maahanmuuttaneiden osaamiskeskuksia, international house- toimintoja sekä toimialakohtaisia palveluita. Esimerkiksi Oulussa on tarjolla monikielisestä neuvontaa, Suomen kielen opetusta, kielikurseja, moniammatillista tukea ja ohjausta oman osaamisen tunnistamiseen, työelämään ja opintoihin sekä tukea maahanmuuttaja- ja ulkomaalaistaustaisille nuorille nuorisotyön keinoin. Lisäksi kaupunki järjestää tapahtumia ja monenlaista toimintaa

jonka tarkoituksena on lisätä vuorovaikutusta eri taustaisten oululaisten kesken. (katso: <https://www.ouka.fi/oulu/kohderyhmat/maahanmuuttajat#:~:text=Oulun%20kaupungin%20kotoutumispalvelut%20palvelee%20Ouluun%20muuttaneita%20kiinti%C3%B6pakolaisia%20ja,koulunk%C3%A4ynnist%C3%A4%20ja%20oman%20kielen%20opetuksesta.%20Maahanmuuttajien%20palveluohjaus%20%28pohde.fi%29>)

TYÖKALUPAKKI

[Refugee policies for the intercultural city](#)

[Arrival of Refugees in Your City: To-Do List](#)

5. Koulutus

Asenteet kulttuuria, rotua, kulttuurista valta-asemaa ja moniarvoisuutta kohtaan sekä kulttuuriset taidot ja uteliaisuus voivat muodostua jo varhaisessa iässä. Koululla on voimakas vaikutus, ja se voi joko vahvistaa tai kyseenalaistaa ennakkoluuloja monin eri tavoin. Tämä tapahtuu koulun luoman fyysisen, pedagogisen ja sosiaalisen ympäristön, sen tarjoaman ohjauksen sekä sen välittämien arvojen ja tietojen avulla. Opettajia pidetään dynaamisina muutosten edistäjinä globaalien oppijan kouluttamisessa ja osallistavan yhteiskunnan rakentamisessa, mutta useimmissa tapauksissa he ovat äidinkieleltään yksikielisiä ammattilaisia, jotka opettavat yhä moninaisempia etnisiä alkuperiä edustavia oppilaita.

Interkulttuurisen tai hyviä väestösuhteita edistävän kaupungin on vastattava esimerkiksi kysymyksiin siitä, miten interkulttuurinen tai hyviä väestösuhteita edistävä koulu voi vaikuttaa laajempaan yhteisöön ja erityisesti miten koulu voi ottaa eri taustoista ja väestöryhmistä tulevat vanhemmat mukaan opetusprosessiin ja auttaa vahvistamaan yhteisön rakennetta.

lhannetapauksessa koulutusalan interkulttuurinen auditointi voi saada aikaan aloitteita, jotka eivät ole yksittäisiä hankkeita, vaan jotka kiinnittävät huomiota kaikkiin koulutuksen osa-alueisiin ja tekijöihin aina oppilas- ja opettajakunnan moninaisuudesta koulujen ulkoasuun, opetussisältöön sekä koulujen ja laajemman yhteisön välisiin suhteisiin saakka.

Suomessa opetusta ja koulutusta koskeva lainsäädäntö tukee vahvasti syrjimättömyyttä ja moninaisuuden huomioimista opetuksen järjestämisessä ja sen sisällöissä (katso Artemjeff&Sheikh 2023, s 54-55). Erityisesti opetussuunnitelmien perusteet antavan vahvan pohjan interkulttuurisen opetuksen kehittämiselle. Opetussuunnitelmien perusteiden mukaan opetus tukee oppilaiden oman kulttuuri-identiteetin rakentumista ja kasvua aktiiviseksi toimijoiksi omassa kulttuurissaan ja yhteisössään sekä kiinnostusta muita kulttuureita kohtaan. Samalla opetus

vahvistaa luovuutta ja kulttuurisen moninaisuuden kunnioitusta, edistää vuorovaikutusta kulttuurien sisällä ja niiden välillä ja luo siten pohjaa kulttuurisesti kestäväälle kehitykselle.

Pohdittavia kysymyksiä

- ▶ Onko kaupungissanne toimintalinjaa väestöryhmien sekoittumisen lisäämiseksi kouluissa?
- ▶ Toteuttavatko koulut interkulttuurisia hankkeita?
- ▶ Onko kaupungissa kouluja, jotka pyrkivät voimakkaasti saamaan siirtolais-/vähemmistötaustaiset vanhemmat mukaan kouluelämään (muutenkin kuin kutsumalla heidät vanhempainiltoihin)?
- ▶ Vastaako koulujen opettajien etninen/kulttuurinen tausta kaupungin väestön koostumusta?
- ▶ Onko ”interkulttuurinen osaaminen” osa koulujen opetussuunnitelmaa vai onko se opetussuunnitelman ulkopuolisten erityishankkeiden aihe?
- ▶ Ovatko koulujen opettajat saaneet koulutusta interkulttuurisesta osaamisesta?

Vinkkejä

Interkulttuurisen osaamisen tehokas edistäminen edellyttää, että koulujen on suhtauduttava siihen kokonaisvaltaisesti, ei vain opetussuunnitelman kautta. Tämä voidaan toteuttaa seuraavalla tavalla:

- ▶ Äidinkielen opetuksen järjestäminen (tai äidinkielen osaamisen tunnustaminen).
- ▶ Vahva kumppanuus vanhempien kanssa ja heidän osallistumisensa koulun käytäntöihin ja elämään; erityistoimet siirtolaistaustaisten

vanhempien tavoittamiseksi ja osallistamiseksi; epäviralliset tavat lähestyä vanhempia: eräs koulu päätti kokeilla kutsun lähettämistä vanhemmille avoimella postikortilla kirjekourin sijasta, koska vanhemmat eivät useinkaan avanneet virallisen näköisiä kirjekouoria. Vastausprosentti oli paljon korkeampi.

- ▶ Linkit muiden uskontojen kouluihin (uskonnollisten koulujen osalta).
- ▶ Opettajien etninen monimuotoisuus.
- ▶ Vuorovaikutus paikallisen yhteisön kanssa.
- ▶ Interkulttuuriset hankkeet.
- ▶ Oppilaiden etninen sekoittuminen.
- ▶ Monimuotoisuus koulun sisustuksessa/suunnittelussa.
- ▶ Koulutusprosessi ja opetussuunnitelma: uskonnon opetus (sosiologia ja uskonnonhistoria), interkulttuurinen näkökulma kaikissa oppiaineissa, ei vain humanistisissa tieteissä, monitahoisuus historian opetuksessa.
- ▶ Kannustetaan siirtolaistaustaisia oppilaita osallistumaan aktiivisesti koulujen demokraattisiin prosesseihin.
- ▶ Opettajien interkulttuurinen koulutus.
- ▶ Oppilaiden vertaisohjaus.

Berliinissä (Saksa) sijaitseva Campus Rütli -koulu oli aikoinaan huonomaineinen koulu, jossa esiintyi väkivaltaisuuksia. Suurin osa oppilaista on maahanmuuttajataustaisia. Tilanne on kuitenkin muuttunut täysin, ja nyt se on osaamiskeskus. Koulussa opetetaan nyt 6–18-vuotiaita lapsia, ja siellä toimii päiväkotia, nuorisokeskus ja urheilukeskus. Kasvattajien, opettajien ja ohjaajien



toimintaa koordinoidaan, jotta vanhemmat, lapset ja nuoret saisivat parhaan mahdollisen tuen, ja heitä pyydetään myös osallistumaan yleisesti opetusta koskeviin päätöksiin ja kouluelämään. Kulttuurista monimuotoisuutta ja monikielisyyttä pidetään myönteisinä mahdollisuuksina, ja niitä vaalitaan. Esimerkiksi turkki ja arabia ovat kelvollisia kieliä Arbitur-kokeessa, joka on yliopistoon pääsyyn vaadittava lukion päättökoe. Tämä on mahdollistanut monille alueen nuorille pääsyn korkea-asteen koulutukseen. Koulu yrittää myös saada takaisin oppilaat, joiden esitetään olevan oppimishaluttomia, tarjoamalla heille tiettyjä oppiaineita heidän omalla äidinkielellään (joko turkiksi tai arabiaksi) äidinkieltä osaavien opettajien johdolla. Tämä aloite oli menestys vanhempien keskuudessa, sillä he kokivat ensimmäistä kertaa, että heidän kulttuuri-identiteettinsä ja kansalliskielensä hyväksyttiin. Tämä puolestaan johti entistä myönteisempään suhtautumiseen tätä saksalaista koulua kohtaan. On tärkeää korostaa, että Campus Rütli ei ole erillinen hanke, vaan se on osa alueen yleistä kulttuurienvälistä integraatiot strategiaa.

Opetushallitus on laatinut paljon verkkomateriaaleja kasvatuksen, koulutuksen ja opetuksen kehittämiseen monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja kulttuurien välisen vuorovaikutuksen edistämiseksi. Esimerkiksi opetushallituksen ylläpitämät aineistot globaalikasvatuksen (<https://www.oph.fi/fi/gloaalikasvatus-ja-kansainvalisyys>), rasminvastaisen opetuksen (<https://www.oph.fi/fi/uutiset/2023/opetushallituksen-verkkosivulla-tukimateriaalia-rasmin-vastaiseen-tyohon>) ja kielitietoisuuden huomioimiseksi (<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/kulttuurinen-moninaisuus-ja-kielitietoisuus>) opetuksessa antavat hyviä näkökulmia interkulttuurisen kaupungin kehittämistyölle koulutuksen osalta. Myös Rauhankasvatus-instituutin antirasismia koskeva sivusto sisältää hyviä käytäntöjä antirasistisen opetuksen vahvistamiseen. (<https://rauhankasvatus.fi/antirasismi/>)

TYÖKALUPAKKI:

The Council of Europe Language Policy Portal (Euroopan neuvoston kielipoliittinen portaali) kokoaa yhteen resursseja, jotka ovat opetusviranomaisten ja -ammattilaisten käytettävissä. Sen tavoitteet ovat osa Euroopan neuvoston laajempaa roolia ja tavoitteita (Euroopan kulttuurisopimuksen yhteydessä), jotka koskevat erityisesti yksilön oikeuksia, sosiaalista osallisuutta ja yhtenäisyyttä, kulttuurien välistä ymmärrystä ja laadukkaan koulutuksen yhtäläistä saatavuutta.

An Antirumours' Guide for the Educational Field (2020) + [italiankielinen versio](#) + [espanjankielinen versio](#)

The Council of Europe Reference Framework of Competences for Democratic Culture (RFCDC, Euroopan neuvoston demokraatioosaamisen viitekehys)

Competences for democratic culture – video

6. Naapurusto

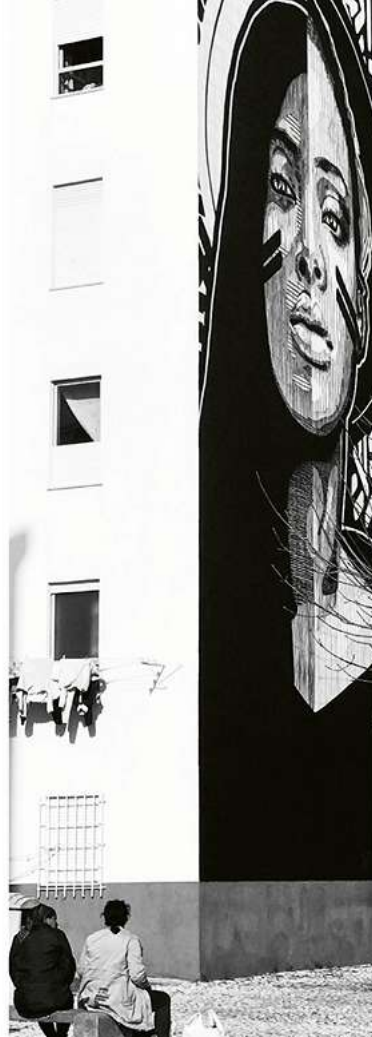
Kaupunkien välillä on suuria eroja siinä, missä määrin asettuminen tiettyihin kaupunginosiin ja asumismuotoihin sekoittavat eri väestöryhmiin kuuluvia ihmisiä. Mielenpitoet vaihtelevat myös siitä, pitäisikö valtion puuttua asiaan vai pitäisikö markkinoiden ja henkilökohtaisten valintojen olla ensisijaisia määrittäjiä. Ihanteellinen interkulttuurinen kaupunki ei edellytä "täydellistä" tilastollista sekoittumista, ja siinä tunnustetaan etnisten erillisalueiden arvo, kunhan ne eivät estä ihmisten, ajatusten ja mahdollisuuksien vapaata kulkua sekä sisään- ja ulospäin.

Naapuruston yhtenäisyys on tärkeä integraation ja monimuotoisuuteen kohdistuvien myönteisten asenteiden indikaattori. Aiemmat tutkimukset³⁵ osoittavat, että naapurustojen sosiaalisen yhtenäisyyden ja monimuotoisuudesta saatavien hyötyjen välillä on positiivinen korrelaatio. Ihmiset, jotka kokevat sosiaalisen yhtenäisyyden olevan naapurustossa vähäistä, suhtautuvat kielteisemmin useimpiin maahanmuuttoon liittyviin näkökohtiin. Käsitykset voivat muuttua ja muuttuvatkin ajan mittaan, erityisesti kun siirtolaisten ja vastaanottavien yhteiskuntien välinen vuorovaikutus lisääntyy ja kun ymmärretään paremmin, mitä siirtolaiset ovat ja mitä he eivät ole.

Interkulttuurisessa integraatiossa on siksi painotettava erityisesti yhteisöjen kehittämistä ja naapurustojen yhtenäisyyttä. Keskeinen väline osallistavien rakenteiden ja prosessien ohella ovat myös naapurustohankkeet, joiden avulla asukkaat voivat työskennellä yhdessä yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Fyysinen sekoittuminen ei automaattisesti lisää kontakteja, avoimuutta ja läheisyyttä, joten erilaiset yhteisökeskukset ovat esimerkkejä siitä, miten kaupungit voivat tarjota ihmisille kannustimia ja tilaisuuksia olla vuorovaikutuksessa erilaisista lähtökohdista käsin. Näissä keskuksissa on monipuolista henkilökuntaa ja/tai vapaaehtoisia, koulutus-, kansalais- ja juhlapahtumia, välitystoimintaa sekä kulttuurisesti monimuotoisia avoimia tiloja, joihin eri taustoista tulevat ja eri-ikäiset ihmiset tuntevat olonsa tervetulleeksi ja joissa he viihtyvät.

Kaupunkiperintöä, eli tässä yhteydessä kaupungin identiteetin ilmausta, voidaan lähestyä myös interkulttuurisesta näkökulmasta. Kaupungin identiteetti voi koskettaa kaikkia siellä asuvia, yli kansallisten tai kansalaisuuksia koskevien rajojen. Interkulttuurinen

³⁵ Ks. esimerkiksi *Shaping Perceptions and Attitudes to Realise Diversity Advantage*, Ipsos MORI, 2012. *SPARDA, Findings from Wave two and Recommendations* - IPSOS Report, 2012.



lähestymistapa esimerkiksi kulttuuriperintöön antaa kaupungille mahdollisuuden avata kaupunki-identiteettinsä kaikkia yhteisöjä varten. Se lisää luottamusta, keskinäistä tunnustamista ja loppujen lopuksi yhteisön yhtenäisyyttä kaikille avoimen identiteetin kautta. Tämä pätee erityisesti silloin, kun kulttuuriperinnön kanssa vuorovaikutuksessa olevia ihmisiä ei pidetä passiivisina kuluttajina vaan tekijöinä, jakelijoina ja päätöksentekijöinä. Lissabonissa (Portugali) ja Rijekassa (Kroatia) on kokeiltu uutta STEPS-menetelmää, jossa yhteisön jäsenet luovat osallistavan kartoituksen avulla kollektiivisesti visuaalisen inventaarion oman yhteisönsä "resursseista". Niihin voi kuulua sekä rakennettuja että aineettomia kulttuuriperintöominaisuuksia (perinteitä, käytäntöjä, tietoa ja ihmisen luovuuden ilmentymiä) ja kaikkea sellaista, jonka alueella asuvat ja työskentelevät ihmiset kokevat olevan heille merkityksellistä. He myös neuvottelevat siitä, mitä luetteloon voidaan sisällyttää. Tuloksena on kartta³⁶ niistä perintöarvoista, jotka muodostavat yhteisön moniarvoisen identiteetin. Tämä prosessi helpottaa sen ymmärtämistä, mitä nämä osa-alueet merkitsevät yksilöille ja miten ne vaikuttavat toisiinsa. Lisäksi ryhmä saa tietoa siitä, millaisen arvon yhteisön eri jäsenet antavat yhteisön resursseille.

³⁶ Kartta, Lissabonin STEPS-hanke.

Naapurustot ovat luonteva paikka hyvin käytännönläheisesti rakentaa hyviä väestösuhteita, joita voidaan myös ajatella naapuruussuhteiden kehittämisenä. Hyvät väestö- tai naapuruussuhteet ehkäisevät konfliktien ja vastakkainasettelujen kärjistymistä asuinalueella, mikä on tärkeää paikallisen rauhanomaisen yhteiselon kannalta. Naapureiden väliset konfliktit tai väestöryhmien väliset konfliktit asuinalueella heikentävät helposti turvallisuuden tunnetta, aiheuttavat kielteistä asennoitumista ja rikkovat näin väestösuhteita, jos vuorovaikutusta ei ole. Tämän takia naapurustoissa tapahtuvan monimuotoisuuden johtamisen ja väestösuhteiden "hallinnoinnin" on hyvä pitää sisällään suunnitelma konfliktien ennaltaehkäisystä ja käsittelystä.

Pohdittavia kysymyksiä

- ▶ Kuinka moni kaupunginosa/naapurusto kaupungissanne on kulttuurisesti/etnisesti monimuotoisia?
- ▶ Onko kaupungillanne toimintapolitiikkaa, jolla pyritään lisäämään asukkaiden monimuotoisuutta naapurustoissa ja välttämään etnistä keskittymistä?
- ▶ Edistääkö julkisten asuntojen jakojärjestelmä ja/tai yksityiset asuntomarkkinat etnistä keskittymistä?
- ▶ Kannustaako kaupunkinne toimia, joissa yhden naapuruston asukkaat tapaavat ja ovat

vuorovaikutuksessa muiden naapurustojen siirtolais-/vähemmistötaustaisten asukkaiden kanssa?

- ▶ Onko kaupungissanne toimintapolitiikkaa, jolla kannustetaan siirtolais-/vähemmistötaustaisia asukkaita tapaamaan ja olemaan vuorovaikutuksessa muiden samassa naapurustossa asuvien ihmisten kanssa?

Bragassa (Portugali) toteutetaan kolmivuotista hanketta *“(Re)writing our Neighbourhood”* (Naapurustomme (uudelleen)luominen), jossa pyritään kokonaisvaltaiseen lähestymistapaan, jonka avulla voidaan rohkaista entistä aktiivisempaa osallistumista yhteiskuntaan ja kansalaistointaan. Hanketta toteutetaan kolmessa eri naapurustossa. Enguardasin, Santa Teclan ja Picoton sosiaalisten asuinalueiden fyysisen kunnostuksen lisäksi hankkeeseen sisältyy kahdeksan yhteisön osallistumiseen tähtäävää toimenpidettä, joihin kuuluvat: valokuvien ja asiakirjojen kerääminen naapurustosta, arkiston organisointi, kansainvälinen työpaja, näyttely ja kirjan julkaiseminen, Nogueiran koulun toteuttama koulutushanke, jolla edistetään romanien etnisen ryhmän ja sen kulttuurin sekä laajemman asukas-yhteisön välistä vuorovaikutusta tanssi-, musiikki- ja teatteriohjelmien avulla, yhteisökeskus, kuoro ja musiikkiryhmä, paikallisten johtajien kouluttaminen, romanien kansansatuja sisältävä lastenkirja, työllistämistuki ja nuorisotyö.

TYÖKALUPAKKI

Kulttuurienvälisiä kaupunkeja koskevassa ohjelmassa on kehitetty *“STEPS-menetelmä”*, jossa kartoitetaan osallistavaa monimuotoista kulttuuriperintöä ja jonka avulla voidaan käynnistää dynaaminen keskustelu siitä, mitä kulttuuriperintö edustaa paikallisella tasolla. STEPS ei ole perinteinen naapurustojen tai kulttuuri-perinnön elvytyshanke, vaan siinä keskitytään tarjoamaan asiantuntemusta ja opastusta monimuotoisen kulttuuriperinnön osallistavaan kartoittamiseen ja nimeämiseen yhtenä yhteisön yhtenäisyyden resursina tietyissä kaupunginosissa³⁷.

Managing Gentrification - Policy Brief

Managing Gentrification - Intercultural Cities Policy Study

Yksi hyvä esimerkki väestösuhteiden edistämisestä naapurustoissa ja naapurustojen välillä on kuvattu [Vantaan kaupungin monikulttuurisuussuunnitelmassa 2018-2022](#).

³⁷ The ICC, Cultural Heritage and Diversity, STEPS Project.

Vantaan hyviä väestösuhteita koskevan mallin elementtejä ovat kumppanuus, tiedottaminen ja koordinointi. Hyvien väestösuhteiden vaaliminen nähdään myös etnisten konfliktien ehkäisy ja käsittelyn näkökulmasta, ja erilaisia toiminnan tasoja on kuvattu seuraavan pyramidin avulla, joka noudattelee myös väestösuhdepolitiikan tasoja:



Mallin laajana perustana on ennaltaehkäisevä toiminta. Se tarkoittaa kohtaamistapahtumia eri puolilla Vantaata yhteistyössä järjestöjen ja asukkaiden kanssa, joiden toimintaa kaupunki mahdollistaa rahallisen tai muun tuen kautta näiden aloitteesta.

Toinen taso hyvien väestösuhteiden vaalimisessa on luottamuksen rakentaminen kohdennetusti. Etnisiin suhteisiin liittyvä hankaus voi ilmetä huuteluna, vihapuheena tai jopa väkivaltana. Luottamusta voidaan rakentaa esimerkiksi järjestämällä kaupungin ja etnisiä vähemmistöjä edustavien järjestöjen kanssa keskinäisiä tapaamisia ja keskusteluja. Olennaista on tunnistaa ja luoda hyvät suhteet yhteisöissä vaikutusvaltaisiin henkilöihin. He voivat olla esimerkiksi uskonnollisten yhteisöjen johtajia.

Väkivaltaisten uhkatilanteiden varalta tarvitaan erityistoimenpiteitä. Vantaalla laadittiin vuonna 2008 niin sanottu etnisten konfliktien malli tiekartaksi. Taustalla oli Hakunilassa vuosituuhannen vaihteessa skinheadien ja joidenkin etnisten ryhmien välillä kytevä konflikti, joka uhkasi asukkaiden turvallisuutta ja hyvinvointia. Tarkoituksena oli ennakoita ja ennalta estää konfliktitilanteita.

Mallissa on kuvattu eriasteiset toimenpiteet tilanteen ratkaisemiseksi. Pääpaino on ennaltaehkäisyssä alueiden eri toimijoista muodostuvan *“tuntosarviverkoston”* avulla, mutta siinä on määritelty myös vaiheet ja vastuut tilanteen eskaloitumisen varalta. Etniset yhteisöt ovat vahvasti mukana työssä.

7. Julkiset palvelut



Ihanteellisessa interkulttuurisessa kaupungissa julkisen sektorin työntekijät – kaikilla palvelusvuositasoilla – heijastaisivat väestön etnistä/kulttuurista taustaa. Lisäksi kaupunki tunnustaisi, että väestön muuttuessa julkisen palvelun luonnetta on tarkistettava ja mahdollisesti muutettava. Sen on oltava avoin eri väestöryhmien uusille ideoille ja innovaatioille sen sijaan, että se pakottaisi noudattamaan yksi sopii kaikille -lähestymistapaa. Kaikkien julkisten palvelujen osa-alueiden tulisi osallistua työhön, myös hallinnon, koulujen ja poliisin kaltaisten palvelujen.

Tässä yhteydessä myös koulutuksella on tärkeä rooli. Kaupunkien tulisi käynnistää **interkulttuurista tai väestösuhdetietoisuutta edistävä koulutusohjelma** poliitikoille ja julkisen sektorin virastojen keskeisille poliittisten asioiden ja asiakaspalvelun toimijoille. Kaupungit voivat kannustaa myös yksityistä sektoria osallistumaan ohjelmaan. Yhä useammat kaupungit tarjoavat nykyisin työntekijöilleen interkulttuurisen tietoisuuden lisäämistä koskevaa koulutusta hallinnon ja palvelujen tehokkuuden parantamiseksi ja sosiaalisten oikeuksien toteutumisen varmistamiseksi. Tällainen tietoisuus on elintärkeää, jotta työntekijät voivat arvioida, miten eri ryhmät suhtautuvat politiikkaohjelmiin ja palveluihin, ja jotta niitä voidaan mukauttaa kansalaisten kulttuurisiin erityispiirteisiin. Perhesuhteet, odotusten, tunteiden ja reaktioiden ilmaiseminen, käsitykset täsmällisyydestä ja auktoriteetista sekä monet muut ihmisen käyttäytymisen keskeiset ulottuvuudet ovat kulttuurin muovaamia ja vaikuttavat suuresti siihen, miten ihmiset suhtautuvat toisiinsa, yhteisöön ja viranomaisiin.

Tällaista herkkyyttä ja itseluottamusta vieraissa tilanteissa ei yleisesti nähdä, mutta ne ovat taitoja, jotka voidaan hankkia asiantuntijakoulutuksen avulla. Nämä taidot ovat virkamiehille jatkossa yhtä tärkeitä kuin heidän erityinen ammattinsa ja tekniset taitonsa.

ICC:ssä on keskitytty erityisesti siihen, miten interkulttuurinen lähestymistapa voidaan huomioida poliisin toiminnassa. Kulttuuri relativismista, pelosta tai epäluulosta "toista" kohtaan johtuvat konfliktit sekä syrjintä, rasismi ja vihaan liittyvät tapaukset ovat haasteita, joita interkulttuuristen kaupunkien poliisiviranomaisten ja viranomaisten on hallittava. ICC on julkaissut [Manual on Intercultural Community Policing](#) (Interkulttuurista poliisin toimintaa koskeva käsikirja) tukeakseen paikallisia poliiseja ja muita lainvalvontaviranomaisia sopeutumaan paremmin siihen monimuotoiseen yhteiskuntaan, jota ne palvelevat. Kyseessä on poliisistrategia, jossa kehitetään yhteyksiin ja keskinäiseen luottamukseen perustuvaa lähestymistapaa valvontaan ja ennaltaehkäisyyn ottamalla kansalaiset mukaan määrittelemään yhteisöpohjaisia ja julkiseen tilaan perustuvia turvallisuusratkaisuja. Käsikirja perustuu interkulttuurisuuden peruseräisiin, ja siinä luodaan vahva yhteys turvallisuuden ja huolenpidon välille. Se tarjoaa paikallisille poliiseille, korkea-arvoiset poliisijohtajat, yleisen turvallisuuden johtajat, muut johtajat ja päätöksentekijät mukaan lukien, ohjeita siitä,

teisössä voidaan suunnitella uusia menettelyjä, protokollia, rakenteita ja erikoisyksiköitä. Näiden avulla voitaisiin tehokkaasti haasteisiin, joita moninaisuus voi aiheuttaa rauhanomaisen rinnakkaiselon saavuttamisessa keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä.

Suomen yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisten on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Yhdenvertaisuuden arviointi koskee myös palveluita ja niiden kehittämisen tulisi olla keskeisellä sijalla interkulttuuristen kaupunkien yhdenvertaisuussuunnitelua. Eri toimialoilla on kehitetty ohjeita toiminnan yhdenvertaisuuden vahvistamiseen ja niitä on kerätty oikeuministeriön ylläpitämään yhdenvertaisuus.fi - portaaliin. (katso: <https://yhdenvertaisuus.fi/julkaisut>) Helsingin kaupunki on laatinut keskeiset toimialat kattavat palveluiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2022-2025. (katso: https://stplattaprod.blob.core.windows.net/strategiatalousprod/Helsingin_kaupungin_palvelujen_tasa-arvo-_ja_yhdenvertaisuussuunnitelma_2022-2025_FINAL_saavutettava_1.pdf)

Pohdittavia kysymyksiä

- ▶ Onko kaupunki ryhtynyt toimiin varmistamiseen, että julkisten työntekijöiden etninen/kulttuurinen tausta vastaa koko väestön taustaa?

- ▶ Onko kaupunki tarkistanut tai muuttanut julkisten palvelujensa tarjoamisen rakennetta, henkeä tai menetelmiä siten, että niissä on otettu huomioon kansalaisten ja henkilöstön etninen/kulttuurinen koostumus?
- ▶ Toteuttaako kaupunki toimia edistääkseen väestöryhmien sekoittumista yksityisen sektorin työmarkkinoilla?
- ▶ Mikä on poliisin rooli kulttuurisen monimuotoisuuden suhteen – toimiiko se tekijänä monimuotoisuuden myönteisessä hyväksymisessä vai vahvistaako se ennakkoluuloja, ylläpitääkö se rauhaa ryhmien välillä, valvooko se maahanmuuttolakien noudattamista ihmisoikeusnäkökulmasta vai ylläpitääkö se vallitsevaa tilannetta?
- ▶ Missä määrin poliisi on halukas ja kykenevä omaksumaan aktiivisemmän roolin ja luomaan suhteita eri väestöryhmiin ja ryhmien välille?

Vinkkejä

Miten voitte motivoida viranomaisia kiinnostumaan interkulttuurisesta kehityksestä?

- ▶ Järjestä työpajoja tai keskustelutilaisuuksia virkamiesten kanssa sekaryhmissä, jotka koostuvat erilaisista hallinnollisista siiloista ja erikoisaloista ja joihin osallistuu interkulttuurisia innovaattoreita, joilla on oma ammatti- tai koulutustaustansa tai luovan alan tausta.
- ▶ Järjestä työpajoja tai muita kokouksia hallintotilojen sijaan taidetiloissa tai muissa epätavallisissa ympäristöissä, jotka tuovat esiin uudenlaista ajattelua. Edistä luovaa luottamusta hallintoa kohtaan.
- ▶ Kannusta virkamiehiä osallistumaan kenttähankkeisiin, joihin liittyy vuorovaikutusta kansalaisten kanssa, esimerkiksi suunnittelun parissa.
- ▶ Varmista, että poliisi omaksuu interkulttuurisen yhteisöllisen lähestymistavan toiminnassaan.
- ▶ Viranomaiset voivat laajentaa interkulttuuriin tietoisuuteen liittyvää koulutusta oman henkilöstönsä ulkopuolelle.

Fuenlabradan kaupunki (Espanja) on jo vuosikymmenen ajan sisällyttänyt kulttuurienvälisen yhteisöpoliisitoiminnan periaatteita paikallispoliisin työhön. Se on perustanut erityisyksikön (Gesdipol eli poliisin monimuotoisuuden hallintaryhmä) palvelemaan paikallista monimuotoista yhteiskuntaa, rohkaisemaan eri alkuperää olevia ihmisiä sekoittumaan keskenään ja saamaan heidät osallistumaan kaupungin turvallisuuden parantamiseen. Monimuotoisuuden ja osallisuuden hallintatoimenpiteiden toteuttamisen jälkeen Fuenlabrada on vähentänyt rikollisuutta huomattavasti, ja rinnakkaiselo on yleisesti ottaen parantunut huolimatta

yleisestä yhteiskunnallisesta tilanteesta, jossa koko maata koetteli erittäin vaikea talouskriisi. Myös poliisin johtamisen tehokkuutta on lisätty ottamalla käyttöön erityinen toimintalinja, jolla pyritään torjumaan rotuprofilointia. Tämä on vähentänyt tunnistusten määrää 50 prosentilla ja lisännyt samalla onnistuneiden pysäytysten määrää. Fuenlabradan poliisin toimintamalli on myös taannut kansalaisten tasa-arvoisemman turvallisuuden, minkä asukkaat kokevan olevan nyt yleinen etu.

Bergenin kaupungissa (Norja) oltiin huolissaan tutkimustuloksista, jotka osoittivat, että julkisen sektorin työntekijöiden etninen tausta heijasti kaupungin väestön koostumusta vain alemmilla tasoilla. Kaupunginvaltuusto hyväksyi vuonna 2013 Future Workplace (Tulevaisuuden työpaikka) -toimintasuunnitelman, jonka tavoitteena oli puuttua tähän ongelmaan kiinnittäen erityistä huomiota Bergenin kunnan rooliin vähemmistöjen työnantajana.

Ulkomaalaisia kannustetaan nyt hakemaan työtä paikallisesta julkishallinnosta, ja kaupunki edistää myös kulttuurien sekoittumista ja osaamista yksityisen sektorin yrityksissä. Tällä alalla edistetään erilaisia aloitteita, kuten taloudellinen tuki Norjan Elinkeinoelämän keskusliiton (NHO) johtamalle Global Future (Globaali tulevaisuus) -hankkeelle ja yhteistyö Bergenin kauppa- ja teollisuuskamarin kanssa vuosittain järjestettävillä kansainvälisillä uramessuilla.

Lisäksi Bergen on pyrkinyt vastaamaan pyyntöihin, jotka koskevat kulttuurien tunnustamista työpaikoilla, ja se tarjoaa nyt esimerkiksi kulttuurisidonnaisia hautajais- ja hautauspalveluja, vain naisille tarkoitettuja osastoja ja aikoja liikuntapaikoissa sekä muita palveluja, kuten kunnan käännöstoimiston, joka tarjoaa kääntäjiä yli 60 kielelle ja erityispalveluja hoivakotien asukkaille.

TYÖKALUPAKKI

[Intercultural Integration Academy for cities](#)

[Community Policing – An Intercultural Approach to Urban Safety](#)

[Intercultural Cities Manual on Community Policing](#)

8. Liiketoiminta ja työvoima

Kaupunkien virkamiesten toimivalta ja valvonta ei välttämättä kata kaikkea talouteen ja työmarkkinoihin liittyen, mutta nämä osa-alueet voivat kuulua niiden vaikutuspiiriin. Kaupungeissa ollaan yhä tietoisempia siitä, että työvoiman monimuotoisuus voi lisätä kaupungin kilpailukykyä, vetovoimaa ja yrittäjyyttä, vähentää työvoimapulaa tai edistää osallisuutta ja ehkäistä köyhyyttä. Mikroyritykset sekä pienet ja keskisuuret yritykset (pk-yritykset) luovat suurimman osan uusista työpaikoista kaupungeissa.



Näiden yritysten kasvu ja kestävyys ovat monien kaupunkien ensisijainen tavoite. Monet näistä yrityksistä ovat maahanmuuttajataustaisten ja muiden aliedustettujen ryhmien omistamia³⁸.

Lisäksi siirtolaiset ja pakolaiset harjoittavat usein kansainvälistä taloudellista toimintaa, mikä luo kaupungeille uusia mahdollisuuksia. Monimuotoisuus liittyy yhä useammin kaupunkien vaurauteen. Tämän seurauksena on kehitetty innovatiivisia lähestymistapoja sekä moninaisuuden lisäämistä että ulkomaisen osaamisen houkuttelemista varten (mukaan lukien esimerkiksi monimuotoisuusneuvostot, mentorointijärjestelmät, monimuotoisuuden arviointivälineet, yrityshautomot).

Jos haluamme varmistaa, että maahanmuuttajien osaaminen tunnustetaan ja sitä hyödynnetään optimaalisesti kaupunkitaloudessa innovoinnin, kasvun ja yrittäjyyden edistämiseksi, kaupungissa on kannustettava liike-elämän organisaatioita menemään muodollista tutkintojen tunnustamista pidemmälle ja etsimään laajempia kriteerejä osaamisen määrittämiseksi.

Interkulttuurinen kaupunki:

- ▶ edistää työvoiman monimuotoisuutta
- ▶ taistelee aktiivisesti syrjintää vastaan
- ▶ tunnustaa julkisesti maahanmuuttajien ja pakolaisten panoksen kaupungin talouselämässä ja hyödyntää sitä.

Pohdittavia kysymyksiä

- ▶ Onko kaupungissa yritysten kattojärjestö, jonka tavoitteisiin kuuluu monimuotoisuuden ja syrjimättömyyden edistäminen työelämässä?
- ▶ Onko kaupungilla peruskirja tai muu sitova asiakirja, jossa kielletään syrjintä työpaikoilla ja/tai asetetaan tavoitteita yrityksille, jotka toimivat kaupungin kanssa monimuotoisuutta edistävinä työnantajina?

³⁸ Tässä oppaassa termillä "maahanmuuttajayritykset" tarkoitetaan maahanmuuttajien mikroyrityksiä, ja siihen sisältyvät myös muut aliedustetut mikroyritykset, kuten naisten, syrjäytymisvaarassa olevien nuorten, pakolaisten ja sosiaalisten yritysten omistamat yritykset.

- ▶ Toteuttaako kaupunki toimia edistääkseen väestöryhmien sekoittumista yksityisen sektorin työmarkkinoilla?
- ▶ Toteuttaako kaupunki toimia, joiden avulla etnisten/kulttuuristen vähemmistöjen yrityksiä voidaan kannustaa siirtymään paikallisen/etnisen talouden ulkopuolelle ja pääsemään pääasiallisille markkinoille?
- ▶ Onko kaupunki ryhtynyt toimiin edistääkseen "yrityskortteleita", joissa eri väestöryhmät voisivat helpommin sekoittua?
- ▶ Asettaako kaupunginvaltuusto tavaroiden ja palvelujen hankinnoissaan etusijalle yritykset, joilla on monimuotoisuusstrategia?

ICC käynnisti ja testasi Rating Diversity in Business (Monimuotoisuuden arviointi liiketoiminnassa) -hankkeen, jossa keskitytään arvioimaan työvoiman monimuotoisuuden taloudellista potentiaalia tietyissä yrityksissä, jotta yritykset innostuisivat monipuolistamaan työvoimaansa ja niitä kannustettaisiin siihen. Hankkeessa kehitettiin arviointiväline kyselytutkimuksien ja yritysten arvioinnin avulla kaupungin kaikkein monimuotoisimpien yritysten luokitteluun ja tunnistamiseen varten. Työssä keskityttiin johdon monimuotoisuuden ja yritysten taloudellisen suorituskyvyn väliseen yhteyteen. Hankkeessa pyritään auttamaan paikallisia yrityksiä kasvamaan parantamalla taloudellista suorituskykyä monimuotoisuuden avulla. Näin hanke tukee myös paikallisia työmarkkinoita luomalla uusia työpaikkoja entistä monimuotoisemmalle työvoimalle.

Vinkkejä

- ▶ Kehitä kumppanuuksia yritysten (mukaan lukien muuttajien johtamat yritykset), järjestöjen, kauppakamarien ja ammattiliittojen kanssa.
- ▶ Tee yhteistyötä yliopistojen ja tutkimuslaitosten kanssa tietojen keräämistä ja innovatiivisten lähestymistapojen kehittämistä varten (seuranta- ja arviointivälineet mukaan luettuina).
- ▶ Viesti maahanmuuttajien/pakolaisten taloudellisesta panoksesta.
- ▶ Varmista, että kaupungin hallinnossa työskentelee monimuotoista henkilöstöä (myös siirtolaisia ja pakolaisia).
- ▶ Edistä työvoiman sukupuolten tasa-arvoa.
- ▶ Luo tila käytäntöjen ja ajatusten vaihdolle ja kehittämiselle (esimerkiksi hautomot, mentorointi).
- ▶ Tuo kaupunkiin asiantuntemusta.

Erlangenin (Saksa) 100 000 asukkaan kaupungissa sijaitsevat Erlangen-Nürnbergin yliopisto (35 000 opiskelijaa) ja Siemens AG:n lukuisat toimipisteet (25 000 työntekijää). Erlangenin kaupunki ja **Siemens** ovat työskennelleet yhdessä

tammikuusta 2015 lähtien. Siemens on tarjonnut 10 harjoittelupaikkaa ammattitaitoisille turvapaikanhakijoille.

Tavoitteena on saada aikaan win-win-win-tilanne: turvapaikanhakijat saavat perehdytystä työpaikalla ja he voivat itse tutkia ammatillisia valmiuksiaan, ja yrityksen työntekijät voivat pohtia mahdollisia ennakkoluuloja pakolaisia ja maahanmuuttajia kohtaan. Samalla yritys voi hyödyntää pätevien turvapaikanhakijoiden potentiaalia. Vaikka tuloksia ei vielä ole saatu, Siemens on hiljattain laajentanut ohjelmaa muihin Saksan toimipaikkoihin. Yritys tarjoaa tällä hetkellä harjoittelupaikkoja 100 pakolaiselle, ja se on perustanut nuorille pakolaisille neljä kuuden kuukauden koulutusohjelmaa, joihin kuuluu saksan kielen kurseja, tutustumista saksalaiseen kulttuuriin ja tapoihin sekä ammatillisten valmiuksien kehittämistä.

Erlangen-Siemensin harjoitteluohjelma on suunnattu ammattitaitoisille turvapaikanhakijoille, joilla on korkeakoulututkinto ja saksan kielen taito.

Lutskissa (Ukraina) kaupungin virkamiehet kiinnittävät erityistä huomiota uusien tulokkaiden (maan sisäisten pakolaisten) sopeutumisen helpottamiseen Lutskissa osana kulttuurienvälistä strategiaa. Työhön sisältyy kohdennettuja toimintalinjoja, jotka liittyvät sosiaaliseen sopeutumiseen, työllistymiseen, sosiaalisen toiminnan tukemiseen sekä kulttuurin ja taiteen kehittämiseen. Kaupunkiin on perustettu koordinoitipiste, jonka tehtävänä on koordinoida Krimin alueelta saapuvien perheiden tukemista.

Lutskin kaupungin työvoimatoimisto halusi helpottaa maansisäisten pakolaisten työllistymistä ja käynnisti sarjan seminaareja ja kuulemisia, kuten "Oman yrityksen perustaminen", "Aloittava yrittäjä" ja "Liikeideasta omaksi yritykseksi", yhteistyössä kaupungin kahdeksan urakeskuksen kanssa. Maansisäisille pakolaisille annetaan myös taloudellista tukea oman yrityksen perustamiseen. Näillä toimilla on jo saatu hyviä tuloksia, ja ne vaikuttavat myönteisesti kaupungin elämään, esimerkkinä Itä-Ukrainasta kotoisin olevan siirtolaisperheen Lutskissa toteuttama antikahvila "Innerspace" -aloite. "Innerspace" on muodostunut tärkeäksi paikaksi, jossa järjestetään esimerkiksi kulttuurienvälisiä tapaamisia, suvaitsevaisuuden lisäämiseen tähtääviä koulutuksia ja kulttuuri-iltoja. Poliitikan vaikutuksia arvioidaan vuosittain. Se on myös positiivinen esimerkki kumppanuudesta, sillä se toteutetaan kaupungin eri yksiköiden, urakeskusten sekä julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioiden yhteistyönä.

Tilburgissa (Alankomaat) luodaan yhteyksiä uusien siirtolaistaustaisten sekä kokeneiden

ja ammattitaitoisten hollantilaisten yrittäjien välille. Erityinen uraryhmä etsii harjoittelupaikkoja siirtolaistaustaisille harjoittelijoille. Tiimi on yhteydessä useisiin työnantajiin, kunnes se löytää oikeat harjoittelupaikat alueellisen ammatillisen aikuiskoulutuslaitoksen opiskelijoille. Tämä investointi on kannattava pitkällä aikavälillä. Toisessa ohjelmassa lähetetään menestyneitä siirtolaisia tapaamaan työnantajia ja vakuuttamaan heidät siitä, että siirtolaistaustaiset työntekijät eivät ole riskialtis vaihtoehto.

DIVERSITY = INNOVATION (MONIMUOTOISUUS = INNOVAATIO) on **Kirkleesin** (Iso-Britannia) alueen työnantajien ja yritysten perustama uusi ryhmä, joka keskittyy hyödyntämään monimuotoisuuden tuomia etuja työmarkkinoilla ja yrityksissä.

Perustajajäseniin kuuluu suuria paikallisia yksityisen sektorin yrityksiä, kuten Cummins Turbo Technologies ja Syngenta Agrochemicals, suuria julkisen sektorin työnantajia, kuten Huddersfieldin yliopisto, Kirklees Active Leisure ja Borough Council, sekä useita pk-yrityksiä, mikroyrityksiä ja ammattiliittoja. Ryhmä on asettanut itselleen kunnianhimoisen ohjelman tälle vuodelle. Sen ensimmäisenä aiheena on tutkia, miten tietojen keräämistä ja analysointia parantaminen auttaa saamaan aiempaa selkeämmän käsityksen paikallisten työmarkkinoiden nykyisistä vahvuuksista ja heikkouksista. Erityistä huolta aiheuttaa se, että etniseen vähemmistöön kuuluvat työntekijät eivät etene ylempiin johtotehtäviin.

Hankkeessa pyritään kehittämään tietojen hallintaa ja siten tarjota onnistuneita työllisyysohjelmia näiden puutteiden korjaamiseksi. Ryhmä on kiinnostunut oppimaan muualla sovellettavista hyvistä käytännöistä, kuten tanskalaisten yritysten ICC:n alla kehittämästä Rating Diversity in Business (Monimuotoisuuden arviointi liiketoiminnassa) -työkalusta.

Muita aiheita ovat muun muassa yritysjohtajien roolin korostaminen monimuotoisuuden edistämässä, monimuotoisuuden asettaminen etusijalle valtuuston sisäisissä investoinneissa ja osallistavaa kasvua koskevissa strategioissa sekä pk-yritysten tukeminen erilaisten osaajien rekrytoinnissa entistä laajemmin.

TYÖKALUPAKKI

[Rating Diversity in Business -pilottihanke](#)

[ISS Diversity Assessment Tool - Rating diversity in management and identifying strategies and initiatives that make diversity a competitive advantage](#)

[Diversity connectors for startups](#)

[Migrant-enterprise policies for the intercultural city](#)



9. Kulttuuri- ja yhteiskuntaelämä

Ihmisten vapaa-aika saattaa usein olla paras hetki kohdata ja olla tekemisissä toisten väestöryhmien edustajien kanssa neutraalissa tai juhlavassa yhteydessä. Jos vapaa-aika on kuitenkin järjestetty etnisten rajojen mukaan (esim. jalkapalloliiga, jossa on vain yhden väestöryhmän joukkueita), se voi myös vahvistaa erillisyyttä. Kaupunki voi vaikuttaa tähän omalla toiminnallaan ja jakamalla resursseja muille organisaatioille. Jotta kulttuuritapahtumat tai kulttuuritoiminta voisivat toimia väestöryhmien välisen viestinnän ja vuorovaikutuksen välittäjinä, ne on suunniteltava monipuolista yleisöä silmällä pitäen.

Myös Suomessa taide- ja kulttuurialalla on viime vuosina kiinnitetty enemmän huomioita moninaisuuteen. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisi kesällä 2023 toimenpideohjelman moninaisuuden edistämiseksi taiteen ja kulttuurin alalla (Katso: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165054/OKM_2023_28.pdf?sequence=1&isAllowed=y) ja eri taide- ja kulttuurilaitokset ovat ryhtyneet toteuttamaan ohjelman toimenpiteitä.

Pohdittavia kysymyksiä

- ▶ Käyttääkö kunnanvaltuusto interkulttuurisuutta tai hyvien väestösuhteiden edistämistä kriteerinä myöntäessään varoja yhdistyksille ja aloitteille, ja onko olemassa rahoitus- ja koulutusohjelmia, joilla tuetaan erilaisista taustoista tulevia lahjakkuuksia?
- ▶ Kannustaako kaupunkinne kulttuuriorganisaatioita käsittelemään monimuotoisuutta ja väestöryhmien välisiä suhteita tuotannossaan?
- ▶ Järjestetäänkö kaupungissanne taiteen, kulttuurin ja urheilun alalla tapahtumia ja toimintoja, joiden tavoitteena on rohkaista eri etnisistä taustoista / kulttuurista tulevia ihmisiä vuorovaikutukseen?
- ▶ Järjestääkö kaupunkinne julkisia keskusteluja tai kampanjoita kulttuurien moninaisuudesta tai yhdessä elämisestä?

Vinkkejä

Interkulttuurisen kaupunkipolitiikan osatekijät taiteen alalla

- ▶ Kutsu lahjakkaita nykytaiteilijoita suurten maahanmuuttajayhteisöjen alkuperämaista – näin

he voivat olla ylpeitä kulttuuristaan ja pysyä mukana alkuperämaan kulttuurin kehityksessä, jolloin vältetään klassinen siirtolaisten konservatiivisuuden syndrooma.

- ▶ Kannusta valtavirran kulttuurilaitoksia (esimerkiksi ooppera, teatteri, tanssialit, museot ja orkesterit) lisäämään ohjelmistonsa paikallisia maahanmuuttajataiteilijoita – kansainvälinen ja kulttuurienvälinen ohjelmatoiminta eivät ole sama asia. Näiden instituutioiden avaaminen nykytaiteen muodoille (kuten video, hiphop, graffiti) auttaa saamaan mukaan entistä monipuolisempia taiteilijoita ja yleisöjä (etnisen taustan ja iän mukaan).
- ▶ Kannusta taiteellisia ohjelmia, jotka edistävät taiteilijoiden välistä interkulttuurista yhteistyötä ja esittelevät tällaisen yhteistyön tuloksia.
- ▶ Varaa merkittäviä resursseja naapuruston ja harrastajien taiteelliseen osallistumiseen (esim. karnevaalit, taidekerhot, graffitikilpailut, video- ja valokuvahankkeet).
- ▶ Sponsoroi taiteilijoiden interkulttuurisia teemoja käsitteleviä töitä (esim. julkisen tilan ja mielten erottelusta), käytä taiteilijoita välittäjinä yhteisön rakentamisen hankkeissa.
- ▶ Järjestä kulttuuritapahtumia erillään valtavirran instituutioista, kaupungin keskustasta ja arvokkaista tapahtumapaikoista, siirrä tapahtumia avoimiin tiloihin ja syrjäytyneille/köyhille asuinalueille.
- ▶ Kannusta (myös rahoitusehtojen kautta) muista yhteisöistä tulevia ihmisiä osallistumaan aktiivisesti ”kansallisiin” kulttuuritapahtumiin ja -juhliin (esim. kiinalainen uusivuosi), ei vain katsojina vaan myös osallistujina.

Montrealissa (Kanada) Centre of History of Montreal tekee yhteistyötä Montrealin kaupungin, maahanmuuttoministeriön, quebeciläisten kulttuuriyhteisöjen ja paikallisten koulujen kanssa, jotta uudet tulokkaat tuntisivat itsensä tervetulleiksi ja osaksi kaupungin historiaa ja perintöä You are Part of History (Olet osa historiaa) -hankkeen avulla. Hankkeessa vastikään maahan saapuneita yläkoulu- ja lukioikäisiä nuoria pyydetään opiskelemaan kaupungin historiaa ja kertomaan sitten muille omasta historiastaan, muun muassa lyhyen videoleikkeen avulla tietyistä heille arvokkaista esineistä, jonka he ovat tuoneet mukanaan Kanadaan. Näiden pohjalta järjestetään vuosittain näyttelyitä julkisissa tiloissa, kuten Montrealin museossa.

”Ongi etorri eskolara!” on ohjelma, jota on toteutettu useissa **Donostia-San Sebastiánin**

(Espanja) kouluissa vuodesta 2014 lähtien. Ohjelman tavoitteena on tehdä yhteistyötä muista maista tulevien perheiden integroimista varten, koulut mukaan lukien, sekä lisätä kaikkien koulun toimijoiden tietoisuutta kulttuurisen monimuotoisuuden eduista. Hanke syntyi vapaaehtoistyötä tekevien vanhempien aloitteesta, ja sitä rahoittaa tällä hetkellä paikallishallinto. Mielenkiintoista on, että ensimmäiset vanhemmat tulivat mukaan hankkeeseen, koska he näkivät, miten koulun leikkikentillä oli monimuotoisuutta, ja he halusivat luoda siteitä lasten, vanhempien ja perheiden välille kouluyhteisössä.

Ohjelmaan kuuluu (vapaaehtoisten) mentori-perheiden nimeäminen auttamaan uusia tulo-kasperheitä pääsemään osaksi paikallisyhteisöä. Yleensä perheiden lapset ovat samassa luokassa, joten kaksivuotiseen tukiohjelmaan voi sisältyä sekä koulun sisällä että koulun ulkopuolella tapahtuvia tai sosiaalisia aktiviteetteja. Ohjelman kannalta tärkeitä ovat kulttuurien vuorovaikutus ja ajatusten vaihtaminen, mutta pääpaino on yhteisessä, jaetussa tilanteessa (vanhemmat, joiden lapset ovat samassa koulussa ja samoilla luokilla).

Ohjelma vaikuttaa positiivisesti opettajiin, luokkiin, opiskelijoihin ja vanhempiin ja lisää samalla tietoisuutta monimuotoisuuden tuomasta edusta koko väestölle. Kurssin alussa pidettävissä luokkakokouksissa määritellään perheet, jotka voivat toimia mentoreina ja tuen saajina, ja vuoden aikana suunnitellaan useita aktiviteetteja. Lisäksi useimmat perheet järjestävät sosiaalista toimintaa (WhatsApp-ryhmien kautta) yhteisenä vapaa-aikana ja sosiaalisen pääoman vahvistamista varten. Ohjelman erityisvälineitä ja arviointiprosesseja on kehitetty ajan myötä.

Suomessa Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry:n ylläpitämä Kulttuuria kaikille -palvelu edistää osallistumiselle avoimia ja monenlaisia yleisöjä ja tekijöitä huomioivia kulttuuripalveluja. Kuulttuuria kaikille verkkopalvelu tarjoaa tietoa ja työkaluja kulttuuripalveluiden saavutettavuuden, moninaisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseen alan työntekijöille (kasto: <https://www.kulttuuriakaikille.fi/etusivu>)

10. Julkinen tila



Julkiset tilat ja palvelut ovat tärkeitä useista syistä. Ne ovat paikkoja, joita useimmat kansalaiset joutuvat käyttämään aika ajoin, mikä lisää vieraiden ihmisten välisten satunnaisten kohtaamisten mahdollisuutta. Ne voivat myös vahvistaa väestöryhmien välistä solidaarisuutta esimerkiksi silloin, kun tietyn tilan ehdotettu kehittäminen tai sulkeminen herättää yleisesti kiinnostusta. Hyvin hoidetuista ja elävöitetystä tiloista voi tulla kaupungin aikomusten viestinviejiä. Huonosti hoidetuista tiloista voi sitä vastoin tulla paikkoja, jotka herättävät epäluuloa ja pelkoa vieraita kohtaan.

Interkulttuuristen paikkojen rakentamisen tehtävänä on luoda tiloja, jotka helpottavat ja houkuttelevat erilaisista taustoista tulevia ihmisiä kohtaamaan toisiaan, ja minimoida sellaiset tilat, jotka edistävät välttelyä, pelkoa tai kilpailua.

Interkulttuuristen paikkojen rakentamisessa ei ole kyse siitä, että suunnittelun ja rakennetun ympäristön ammattilaiset olisivat "mukavia vähemmistöjä kohtaan". Kyse on siitä, että kaikki kaupunkien erilaisuuden muodot tunnustetaan ja niihin sitoudutaan paljon syvällisemmin ja myös siitä, että kaikki ne henkilöt, jotka suunnittelevat, rakentavat, hallinnoivat ja käyttävät kaupunkitiloja ja -paikkoja, ovat valmiita siihen.

Monikulttuurista suunnittelua varten on vahvistettu tärkeitä periaatteita, kuten vaatimus kaikkien yhdenvertaisuudesta suunnittelulainsäädännön osalta sekä kaikkien tasapuolisesta ja oikeudenmukaisesta kohtelusta sitä sovellettaessa. Interkulttuurinen kaupunki vaatii kuitenkin enemmän ihmisiltä, ammattilaisilta ja poliitikoilta. Interkulttuuristen paikkojen rakentaminen on kansalaisten ja ammattilaisten yhteistä luomistyötä. He voivat esittää toisilleen kolme kysymystä: Mitä teet jo nyt paikkasi hyväksi? Mitä unelmia sinulla on sen suhteen? Mitä lupaat tehdä sen hyväksi? Siinä missä monikulttuurisuus perustuu staattisiin käsityksiin ryhmäidentiteetistä, interkulttuurisuus odottaa dynaamista ja jatkuvasti muuttuvaa ympäristöä, jossa yksilöt ja kollektiivit ilmaisevat moninaisia, hybridejä ja kehittyviä tarpeita ja identiteettejä. Tällaisessa monimutkaisessa ympäristössä ammattilaiset tarvitsevat

uusia taitoja, mutta myös uudenlaista ajattelutapaa, joka perustuu kulttuuriseen lukutaitoon interkulttuurisen osaamisen saavuttamista varten.

Interkulttuurisen kaupunkisuunnittelun ja interkulttuuristen paikkojen rakentamisen periaatteet

- ▶ Ihmisten, paikkojen, käyttötapojen ja omistussuhteiden monimuotoisuus ei ole ongelma, jota on hallittava, vaan etu, jota on vaalittava.
- ▶ Meidän ei tulisi tavoitella tiloja, jotka kuuluvat ihmisille, vaan ihmisiä, jotka kuuluvat tiloihin.
- ▶ Hyvä suunnittelu mahdollistaa asioita, huono suunnittelu estää niitä.
- ▶ Rakentamisen ammattilaiset eivät voi yksin toteuttaa muutosta, vaan heidän on vaalittava monialaista yhteistyötä.
- ▶ Interkulttuurisuuteen liittyy luonnostaan konflikteja. Konfliktien välttäminen tai ohittaminen ei sovi hyvään rakentamiseen, vaan niitä pyritään hallitsemaan ja sovitteluun osana luovaa prosessia.
- ▶ Tilan valtaamisen ja omistamisen perustana toimiva identiteetti on vain lyhytaikainen ratkaisu, sillä se aiheuttaa pirstoutumista pitkällä aikavälillä.
- ▶ Tarkoituksena ei ole kysyä, mitä laadukas interkulttuuristen paikkojen rakentaminen maksaa, vaan mitä maksaa, jos se jätetään tekemättä.
- ▶ Laadukkaiden interkulttuuristen paikkojen rakentaminen tulisi ulottua maahanmuuttoa ja etnistä monimuotoisuutta koskevia ongelmia pidemmälle ja kattaa kaikki erilaisuuden näkökohdat nykyajan kaupunkiyhteisöissä.
- ▶ Ennakkoluuloiset vastaukset ovat yleisimpiä esteitä uudelleinterkulttuuristen paikkojen rakentamiselle: "Sitä ei voi tehdä" ja "se on liian kallista". Ensimmäinen väite koskee virhettä suunnittelussa. Toinen väite koskee virhettä kirjanpitokäytännössä.

Pohdittavia kysymyksiä

- ▶ Onko sosiaalinen vuorovaikutus ensisijainen tavoite uusien julkisten tilojen suunnitteluohjeissa?
- ▶ Kuvaavatko kaupungin tärkeimmät julkiset tilat ja instituutiot kaupungin monimuotoisuutta vai ovatko ne monokulttuurisia?
- ▶ Miten eri ryhmät käyttäytyvät kaupungin julkisilla paikoilla: pyrkivätkö ne vuorovaikutukseen vai välttelevätkö ne sitä?
- ▶ Jos jokin (enemmistöön tai vähemmistöön kuuluva) etninen ryhmä hallitsee tiettyjä tiloja tai alueita kaupungissanne ja niitä pidetään epämiellyttävinä tai turvattomina, onko

kaupungilla politiikkaohjelmaa, jonka avulla tätä asiaa voidaan käsitellä?

- ▶ Kun kaupunkinne päättää jonkin alueen uudelleenrakentamisesta, käyttääkö se erilaisia kuumismenetelmiä ja tiloja varmistaakseen, että myös siirtolais-/vähemmistötaustaiset ihmiset voivat osallistua asiaan?
- ▶ Onko kaupunkisuunnittelun ja rakennetun ympäristön ammattilaisilla koulutusta interkulttuurisesta osaamisesta?

Vinkkejä

- ▶ Interkulttuuristen paikkojen rakentamisen ammattilaisten ja suunnittelijoiden tärkein taito on kuunnella ihmisiä, heidän tarinointaan, tapaa, jolla he käyttävät tilaa ja elävät elämäänsä, sekä heidän toiveitaan. Sen jälkeen on tärkeää tehdä yhteistyötä heidän kanssaan, jotta havaitut asiat voidaan muuntaa asiantuntijajärjestelmiksi.
- ▶ Ammattilaisten on aina oltava tietoisia omaan koulutukseensa liittyvistä ennakkoluuloista ja pyrittävä säännöllisesti tarkistamaan niitä ja ylittämään ne.
- ▶ Tunnusta, että ihmiset ilmaisevat tunteitaan ympäristöstään hyvin monin tavoin, mutta he käyttävät harvoin ammattilaisten kieltä.
- ▶ Vaikka ammattilaisista ei voi tulla monimuotoisen yhteisön kaikkien kielten ja kulttuuristen piirteiden asiantuntijoita, he voivat tunnustaa keskeisiä "interkulttuurisia hetkiä", kun viestintää haetaan ja tarjotaan, ja valita siihen sopivimman välineen.
- ▶ Monet parhaista interkulttuurisista tiloista syntyvät orgaanisesti ja suunnittelematta, ja hyvän interkulttuurisen paikan rakentaja tietää, milloin puuttua asiaan ja milloin jättää asia sikseen.
- ▶ Vuorovaikutus ihmisten kanssa ei ole vain kertaluonteinen tapahtuma, vaan jatkuva prosessi, jossa kuunnellaan, opitaan, suunnitellaan, toimitaan ja kuunnellaan uudelleen. Se ei ole keino päästä päämäärään vaan päämäärä itsessään.
- ▶ Interkulttuuristen paikkojen rakentamiseen osallistuvien ammattilaistiemien, niin kunnissa kuin muuallakin, olisi pyrittävä jatkuvasti lisäämään jäsenistönsä monimuotoisuutta koulutuksen, rekrytoinnin ja yhteistyön kautta.
- ▶ Ammattilaiset eivät pelkää tehdä virheitä tai vaihtaa suuntaa – he ovat ihmisiä, ja interkulttuuristen paikkojen rakentaminen perustuu empatiaan, ei erehtymättömyyteen.

Dublinin kaupunginvaltuusto (Irlanti) on yhdessä Irlannin maahanmuuttajaneuvoston, Irlannin tasa-arvoviranomaisen ja julkisen liikenteen yhteistyökumppaneiden kanssa työskennellyt ahkerasti

osallisuutta edistävän julkisen liikenteen palvelun luomisessa. Tämä hanke on kehitetty One City One People -kampanjassa ja sen tavoitteena on vakuuttaa Dublinin julkisen liikenteen matkustajille ja henkilökunnalle, että rasismia ja syrjintää ei suvaita. Hankkeessa on kehitetty entistä parempia kauttakulku- ja ulkomainoskampanjoita, koulutettu henkilökuntaa, kirjattu rassististen välikohtauksia ja lisätty koko kaupungin tietoisuutta kulttuurienvälisyydestä.

Lissabonin Martim Monizin aukiolla (Portugali) järjestettävät Fusion Market -markkinat kokoavat yhteen erilaisia makuja ja ääniä eri puolilta maailmaa, ruokakojuissa on tarjolla paikalla valmistettua katuruokaa kaikista maanosista ja aukiolla on tilaa musiikille ja elokuville. Markkinat ovat avoinna viikon jokaisena päivänä, ja ne ovat suosittu vapaa-ajanviettopaikka sekä paikallisten että matkailijoiden keskuudessa. Musiikin ja ruoan lisäksi siellä järjestetään myös kulttuuri- ja koulutus tapahtumia, kuten työpajoja ja näyttelyitä. Fusion Market perustettiin aloitteena, jolla haluttiin torjua torin kielteistä mainetta. Tori sijaitsee Lissabonin eriytyneellä ja köyhällä alueella, jossa asuu paljon siirtolaisia. Nykyään siitä on tullut interkulttuurinen kokemus, joka houkuttelee ihmisiä kaikkialta kaupungista ja sen ulkopuolelta.

Barcelonassa (Espanja) kulttuurisen monimuotoisuuden kasvu on tuonut mukanaan muun muassa uusia ja vanhoja tapoja olla julkisissa tiloissa ja käyttää näitä tiloja, palveluita, kauppoja, eli katutasoa tilaa. Se on myös vahvistanut tilojen tärkeää sosiaalistavaa roolia ja tuonut siten mukanaan uusia monimutkaisia kysymyksiä. Barcelonan kaupunki pitää julkista tilaa valtavan tärkeänä paikkana, johon voidaan rakentaa monimuotoinen mutta samalla harmoninen yhteisö. Kaupunginhallituksessa toimivien interkulttuuristen paikkojen rakentajat (kuten arkkitehdit, suunnittelijat, liikennepäälliköt, rakennuttajat) kehittävät nyt monimuotoisuuden hallinnan osaamistaan. Yksi kaupungin interkulttuurisen suunnitelman ehdoista edellyttää, että Barcelonan on otettava kaupunkikehityksestä vastaavat henkilöt mukaan valtuuston valiokuntiin, jotta kaupunki voi vahvistaa kaikkien kaupunki- ja sosiaalipolitiikkojen valtavirtaistamista.

Kaupunkikehitykseen pyritään sisällyttämään myös naapurustot, jotta kaupungissa voidaan luoda uudelleen vuoropuhelua, yhteisymmärrystä ja kansalaisten osallistamista. Esimerkkejä käytännön toiminnassa ovat seuraavat: i) arvostetaan "persoonoituja" toimia, joissa huomioidaan kaupunginosan realiteetit ja erityispiirteet kattavan kaupunkistrategian puitteissa. Tämä voi perustua "yhteiseen hankkeeseen", joka lähtee melko yleisestä ajatuksesta ja jota voidaan toteuttaa eri tavoin kontekstiin sopivalla tavalla, ii) syvennyttään osallistaviin

prosesseihin esimerkiksi ottamalla käyttöön uusia lähestymistapoja ja mukauttamalla niitä, jotta paikallinen sosiokulttuurinen monimuotoisuus olisi edustettuna tavoitteena olevassa ympäristössä, iii) uudistetaan julkisen tilan – suhteiden luomiseen tarkoitettujen tilojen – määritelmää, joka on olennainen osa kaupunkia sekä kohtaamisten ja kansalaisuuden luomisen paikkaa.

Kaupunki pyrkii myös sisällyttämään sosiaalipoliittikkaa sosiaalisten mukavuuksien tai julkisten tilojen rakentamiseen. Tämä tarkoittaa, että julkisiin tiloihin sisällytetään elementtejä, jotka edistävät käyttäjien spontaania vuorovaikutusta: leikkialueita lasten puistoissa, nuorille suunnattua toimintaa, polkupyörä- tai kävelyreittejä.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kaupunkisuunnittelussa

Helsingin kaupunki toteutti hankekokonaisuuden ja tutkimuskatsauksen 'Paikallistason pilotti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä kaupunkisuunnittelussa', jossa tarkasteltiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista kaupunkisuunnittelussa.

Tarkasteltavina asiakokonaisuuksina olivat osallistumismahdollisuudet ja viestintä, asuminen (asunnottomuus, asuntojen saatavuus ja hintataso, asuntojen saatavuus sekä huoneistotyyppijakauma ja eri väestöryhmien asuminen, alueellinen hallintamuotojakauma ja segregaaation ehkäiseminen, gentrifikaatio), julkiset kaupunkitilat (rakennetun ympäristön laatu, esteettömyys, viherympäristöjen saavutettavuus, kaupunkitilojen oleskelumahdollisuudet, kaupunkitilojen turvallisuus, valaistus ja näkyvyys), palvelu- ja työpaikkatarjonta (palvelutarjonnan saavutettavuus, työpaikkojen saavutettavuus) sekä liikenne ja liikkuminen (joukkoliikenneyhteydet, kävely- ja pyöräily-yhteydet, liikenneturvallisuus, ajoneuvoliikenteen päästöt).

[Yhdenvertaisuuden tekijät \(Drivers of Equality\) -hankkeen tutkimuskatsaus, 2022 - Helsingin kaupunki \(windows.net\)](#)

TYÖKALUPAKKI

[Managing Gentrification - Policy Brief](#)

[Managing Gentrification - Intercultural Cities Policy Study](#)

[Intercultural Place-Making](#)

[Intercultural Spaces and Centres: What are they, what benefits do they bring, and how can they be encouraged as an essential part of the Intercultural Cities approach?](#)

[Urban policies for intercultural centres and community engagement](#)

11. Sovittelu ja konfliktinratkaisu



Ristiriidat ovat väistämättömiä monimuotoisessa ympäristössä, eikä interkulttuurinen integraatio ole sujuva prosessi. Eriarvoisuus, köyhyys ja resurssien niukkuus ovat joitakin tekijöitä, jotka lisäävät sosiaalisia jännitteitä, ja erot ovat itsessään konfliktien lähteitä. Interkulttuurisessa tai hyviä väestösuhteita edistävässä kaupungissa ei vältetä konflikteja tai jätetä niitä huomiotta. Tällainen kaupunki hyväksyy monimuotoisuuden ja tunnistaa, ennakoii ja ratkaisee syntyviä ristiriitoja. Tällainen prosessi on olennaista käydä läpi, jotta voimme elää dynamisessa ja kommunikoivassa yhteisössä. Ihanteellisessa interkulttuurisessa tai hyviä väestösuhteita edistävässä kaupungissa katsotaan, että konfliktien sovittelu- ja ratkaisuprosessi tarjoaa mahdollisuuden innovointiin ja kasvuun. Kollektiivinen älykkyys, selkeä ymmärrys käsiteltävistä asioista, yhteisöjen keskeisten henkilöiden osallistuminen, viihtyisyyden ja vuorovaikutuksen edistäminen sekä jatkuva vuorovaikutus kaikkien niiden ryhmien kanssa, joita asia koskee, ovat olennaisia keinoja, joita interkulttuuriset ja hyviä väestösuhteita edistävät kaupungit käyttävät konfliktien sovittelussa ja ratkaisemisessa.

Suomessa sovittelun hyödyntämisessä väestösuhteiden rakentamisessa viitataan kahdessa kansallisessa politiikkaohjelmassa. Sisäisen turvallisuuden alalla kansallisen turvallisuussuunnittelun paikallisissa linjauksissa kunnille suositellaan, että

”Havaitut väestöryhmien väliset konfliktit ratkaistaan järjestelmällisellä sovittelutyöllä; kunnassa on sovitut toimintatavat jännitteiden purkamiseksi ja konfliktien käsittelemiseksi ja ennaltaehkäisevästi toimivan vuorovaikutuksen rakentamiseksi; kunta järjestää tarvittavat yhteisösovittelun palvelut (esimerkiksi Naapurussovittelu) yhteistyössä järjestöjen, alueellisten rikos- ja riita-asioiden sovittelutoimistojen ja muiden viranomaisten kanssa.”

Myöskin romanipoliittisessa ohjelmassa (2023-2030) on mainittu sovittelu:

“lisätään asumisen toimijoiden yhdenvertaisuus-osaamista sekä valmiuksia käsitellä asumisen ongelmia sovittelun keinoin () sillä romanit kokevat asumisasioissa syrjintää sekä sisäänmuuttovaiheessa että asumisen ongelmiin liittyvien tilanteiden käsittelyssä.”

Suomessa on kehitetty väestösuhteita rakentavan sovittelun periaatteita. Käytännössä väestöryhmien yhdenvertaisuutta ja toimivia väestösuhteita rakentava sovittelu voi olla ainakin kolmenlaista. Ensinnäkin se voi olla väestöryhmien välisten konfliktien käsittelyä, jolloin käytetään yhteisösovittelun menetelmiä. Toiseksi, se voi olla yksilöiden tai ryhmien välisten konfliktien sovittelua siellä, missä ihmiset kohtaavat ja elävät yhdessä: asuinalueilla, naapurustoissa, kouluissa, työpaikoilla, vapaa-ajan yhteisöissä ja muissa yhteisöissä. Sovittelu voi auttaa purkamaan kulttuuristettuja ja etnistettyjä tilanteita, jotka purkamattomina voivat heijastua laajemmin väestöryhmien väleihin ja kanssakäymiseen. Ja kolmanneksi, väestösuhteita rakentava sovittelu voidaan ajatella myös menettelynä, jossa tarkastellaan instituutioiden suhteita eri ihmisryhmiin. Yksilöiden ja instituution edustajien välistä sovittelua tarvitaan esimerkiksi rasismi- ja syrjintäkokemusten käsittelemiseksi. Siinä voidaan pureutua sekä yksilöiden kokemuksiin instituution toiminnasta että instituution edustajien kokemuksiin tilanteesta. (Attias, 2022)

Suomessa on [valtakunnallinen rikos- ja riita-asioiden sovittelupalvelu](#), joka on lakisääteinen ja maksuton palvelu, jota saa alueellisista sovittelutoimistoista. Sovittelu perustuu restoratiivisen oikeuden teoriaan, jolla on paljon yhteistä väestösuhdeteorian kanssa. Restoratiivisen oikeuden keskeisiä arvoja ovat kunnioitus, inklusio, aktiivinen osallisuus, dialogi, voimaantumisen, restoraatio eli korjaaminen ja transformaatio eli muutos. Restoratiivisessa oikeudessa ja sovittelussa lähdetään siitä, että väkivalta rikkoo yksilöiden ja yhteisöjen välisiä suhteita, sen lisäksi, että se rikkoo lakia. Euroopan restoratiivisen oikeuden foorumin kansainvälisessä Alternative-tutkimushankkeessa restoratiivista oikeutta pidetään tärkeänä mekanismina toimivan monimuotoisen yhteisön rakentamisessa, jossa suhteet eivät välttämättä synny ja pysy toimivina itsestään (Biffi & Chapman, 2015). Sovittelun hyödyntäminen konfliktitilanteissa kasvattaa yhteisön sosiaalista pääomaa, kun konflikti nähdään oppimisen paikkana ja sovittelu mekanismina yksilöiden ja ryhmien välisten sekä yhteisöjen sisäisten suhteiden korjaamiseen (Albrecht, 2010). Sovittelulla tavoitellaan sitä, että yksilön itseymmärrys lisääntyy ja sitä kautta löytyy erilaisia tapoja kytkeytyä muihin ja elää rinnakkain jokapäiväisessä elämässä.

Interkulttuurisen kaupungin filosofia suhteessa sovitte luun käsittää useita näkökohtia:

- ▶ Tunnistetaan kaupungin kaikki kontekstit ja tilanteet, joissa jännitteet ja konfliktit perustuvat

kulttuurien väliseen väärinymmärrykseen, tietämättömyyteen tai vihamielisyyteen.

- ▶ Tunnustetaan interkulttuurisen ja väestösuhteita rakentavan sovittelun mahdollisuudet yksilöiden, ryhmien, yhteisöjen ja instituutioiden välillä.
- ▶ Tunnistetaan kaupunkien ”kriisipesäkkeet”, joissa sovittelu voi olla välttämätöntä ja kiireellistä, jos interkulttuurisessa ohjelmassa tai väestösuhteiden rakentamisessa halutaan edistyä laajemmin. Näihin voivat kuulua asumiseen ja eriytymiseen liittyvät kysymykset, erityiset koulutustarpeet ja -ongelmat, kuten pukeutuminen ja uskontoon liittyvät symbolit kouluissa, poliisitoiminta sekä perhe- ja sosiaalihuoltoon liittyvät kysymykset.
- ▶ Tunnistetaan ammattilaiset ja kansalaisjärjestöt, jotka toimivat päivittäin sovittelijoina. Tarkastellaan, onko olemassa asiantuntemusta, jota voidaan soveltaa laajemmin tai muissa ympäristöissä.
- ▶ Tarkistetaan viranomaisten tuki- ja koulutustarpeet.
- ▶ Tarkastellaan mahdollisuuksia kehittää sovittelijoiden ryhmä, joka olisi käytettävissä kaupungin järjestelmässä.

Pohdittavia kysymyksiä

- ▶ Vaikuttaako tarve välttää etnisten konfliktien mahdollisuus vahvasti kaupunkipolitiikkaan?
- ▶ Ovatko kaupungin virkamiehet saaneet sovittelu- ja konfliktinratkaisutaitoihin liittyvää koulutusta?
- ▶ Millaiset organisaatiot tarjoavat ammattimaista interkulttuurisen viestinnän ja/tai konfliktien sovittelupalvelua kaupungissa?
- ▶ Onko kaupungissanne järjestö, joka käsittelee erityisesti uskontojen välisiä suhteita?
- ▶ Missä yhteydessä sovittelua tarjotaan kaupungissanne?

TYÖKALUPAKKI

[Handbook “Valuing religious communities as key actors of social cohesion”](#)

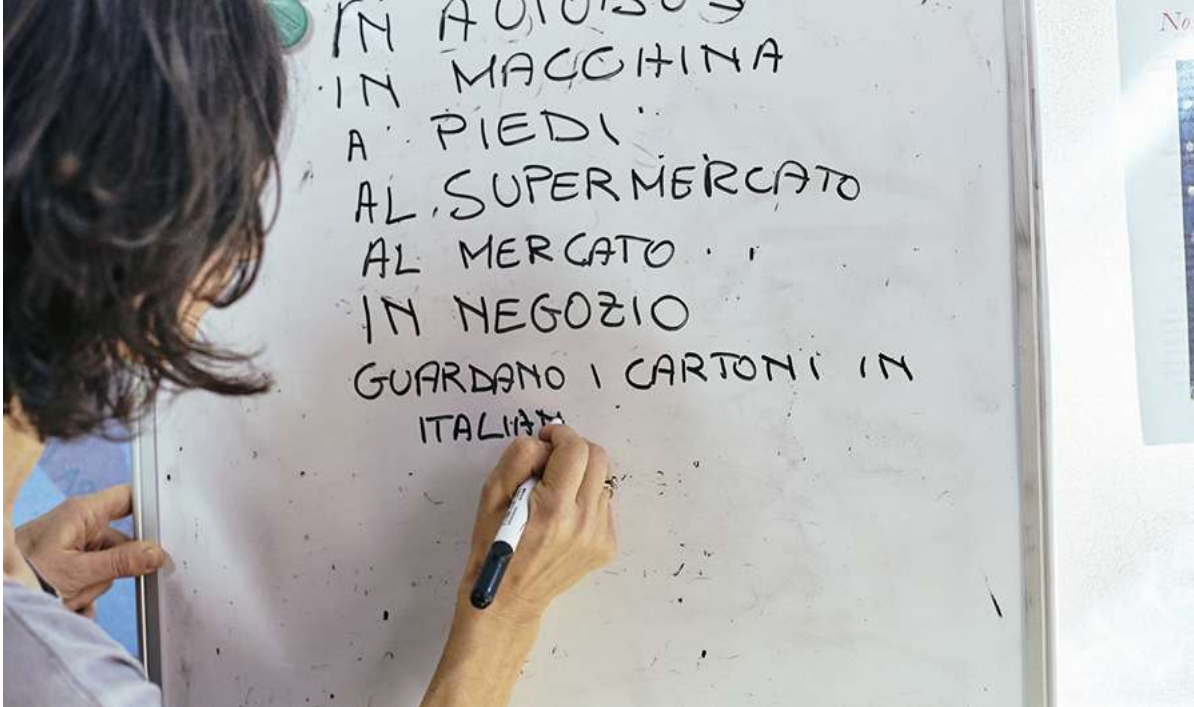
[Tackling Prejudice and Engaging with Religious Minorities - How Cities Can Make a Difference with an Intercultural Approach](#)

[Organising intercultural and interreligious activities: a toolkit for local authorities](#)

[Community empowerment and mediation from an intercultural perspective](#)

[Engaging with faith and convictional communities in the Intercultural city](#)

[Naapuruussovittelun käsikirja – Naapuruussovittelun keskus](#)



12. Kieli

Kotoutumisen kannalta on elintärkeää, että kaikki uudet tulokkaat oppivat vastaanottavan maan kielen. Interkulttuuriseen, kieltä koskevaan lähestymistapaan liittyy kuitenkin muitakin näkökohtia, jotka koskevat kieliä resurssina taloudellisissa, kulttuurisissa ja tiedeellisissä suhteissa ja kehityksessä verkottuneessa maailmassa. Kieli on keskeinen osa identiteettiä kaupungeissa, joissa ei ole varsinaista siirtolaisuutta vaan yksi tai useampi kansallinen vähemmistö (tai joissa ei ole selkeää enemmistöryhmää). Interkulttuurisen lähestymistavan tavoitteena on edistää kyseisten kielten tasavertaista kunnioittamista ja keskinäistä oppimista yli kielirajojen. Kaupungeissa, joissa viimeaikainen muuttoliike tai kauppayhteydet ovat tuoneet mukanaan uusia kieliä, joita puhuu suuri vähemmistö väestöstä (esim. espanja tietyissä Yhdysvaltain kaupungeissa), interkulttuurisuutta mitataan sillä, missä määrin enemmistö on valmis omaksumaan nämä kielet jokapäiväisessä elämässä.

Yksi monikielisuuden edistämisen avainalueista on koulutus. Supermuotoisuuden aikakaudella, jolloin lapset puhuvat kouluissa yhä useammin kymmeniä kieliä, koulut voivat edistää kielitietoisuutta käyttämällä esimerkkejä oppilaiden puhumista kielistä ja auttaa poistamaan luokittelun "arvokkaiisiin" länsimaisiin kieliin ja vähemmän "arvokkaiisiin" tai "hyödyllisiin" ei-länsimaisiin kieliin. Tällainen luokittelu on vastoin interkulttuurisen lähestymistavan kulttuurien ja kielten välisen hierarkian torjumista, mutta se on myös ristiriidassa nousevien talouksien kielten kasvavan taloudellisen ja kulttuurisen merkityksen kanssa.

Kielitietoisuuden lisääminen voi koskea kaikkia vieraista kieliä, mutta olisi loogista keskittyä kotikieliin ja luokassa jo esiintyviin kielivariantteihin (esimerkiksi laulujen laulaminen, laskeminen, viikonpäivien mainitseminen eri kielillä, kielisalkku). Positiivinen suhtautuminen kielelliseen monimuotoisuuteen voi edistää lasten keskinäistä ymmärrystä luokassa ja koulussa.

Se edistää myös vieraan kielen puhujien hyvinvointia ja identiteetin kehittymistä. Lapsia voidaan rohkaista ilmaisemaan ajatuksiaan, mielipiteitään ja tunteitaan omalla kielellään. Äidinkieleen kiinnitetty huomio lisää sen asemaa ja nostaa lasten identiteetin arvostusta, mikä vaikuttaa myönteisesti heidän itsetuntoonsa, oppimismotivaatioonsa ja koulumenestykseen.

Näitä periaatteita voidaan soveltaa sekä lapsiin että vanhempiin. Kielitietoisuuden lisääminen voi olla tärkeä keino lisätä myös vanhempien osallistumista. Tällöin heitä pidetään, kuten heidän lapsiaankin, äidinkielenä asiantuntijoina, heidät tunnustetaan ja palkitaan, ja he saavat lisää itseluottamusta kommunikoidessaan koulun toimijoiden kanssa. Kun tunnustamme vanhempien äidinkielen ja arvostamme sitä, voimme rohkaista vanhempia auttamaan lapsiaan kotitehtävien tekemisessä käyttämällä omaa äidinkieltä.

Kielitietoisuuden lisäämisen ja monikielisyyskasvatuksen välissä on vielä täynnä mahdollisuuksia oleva tyhjä tila, joka odottaa löytäjänsä. Sitä voidaan kutsua "toiminnalliseksi monikieliseksi oppimiseksi"³⁹ Toiminnallisessa monikielisessä oppimisessa kouluissa käytetään lasten monikielisyyttä tiedonhankinnan edistämiseksi. Lasten kotikielien ja kielivarianttien voidaan nähdä pääomana, jota käytetään nimenomaisesti koulumenestyksen ja henkilökohtaisen kehityksen edistämiseen. Ensimmäinen kieli voi toimia ponnahduslautana toisen kielen ja uusien opetus sisältöjen omaksumiselle. Tässä lähestymistavassa opettaja kannustaa oppilaita auttamaan toisiaan tehtävän suorittamisessa (esimerkiksi selittämällä uudelle oppilaalle, joka ei osaa puolaa riittävästi, mitä pitäisi tehdä) tai ryhmätyön valmistelussa. Tällainen lähestyminen edellyttää tiettyä työskentelytapaa: opetusympäristön tulisi antaa oppilaille mahdollisuus

³⁹ Sierens, Sven ja Van Avermaet, Piet, Language diversity in education: evolving from multilingual education to functional multilingual learning, Centre for Diversity and Learning, Gandin yliopisto.

säännölliseen vuorovaikutukseen, eikä se saisi olla täysin opettajajohtoinen.

Suomessa eri kieliä koskevia kysymyksiä on lähestytty etenkin kielellisten oikeuksien, kielten opetuksen, erikielisen palveluohjauksen sekä monikielisen viestinnän näkökulmista. Kielitietoisuuden vahvistaminen edellyttää näköalan laajentamista erilaisten kommunikaatioon ja kielitaidon oppimiseen liittyvien esteiden tunnistamisesta kielten osaamisen tarjoamiin mahdollisuuksiin yhteisöjen, organisaatioiden ja koko yhteiskunnan kehittymiselle. Interkulttuurinen kaupunki tunnistaa eri kielten osaamisen potentiaalin ja valjastaa sen voimavaraksi. Esimerkiksi opetushallitus on kehittänyt materiaaleja kielitietoisuuden opetuksen kehittämiseen kouluissa ja oppilaitoksissa. (katso: <https://www.oph.fi/fi/opettajille/kielitietoisuus> ja <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/kulttuurinen-moninaisuus-ja-kielitietoisuus>) ja työterveyslaitos on laatinut materiaaleja kielitietoisuuden vahvistamiseksi työelämässä. (katso: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa/kielitietoisuuteen-heraaminen#:~:text=Kielitietoisuuteen%20liittyy%20mm.%20seuraavien%20seikkojen%20pohtiminen%20kielen%20ja,ty%C3%B6sopimukset%29%20saavutettavuus%207%20ty%C3%B6turvallisuuteen%20liittyv%C3%A4t%20asiat%20ja%20dokumentaatio>)

Myös Kansallinen kielikoulutuspolitiikan tutkimus- ja kehittämisverkosto (kieliverkosto) on kiinnittänyt huomioita kielitietoisuuteen tulevaisuuden taitona asiantuntijatyössä. (Katso esimerkiksi: <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-maaliskuu-2021/kielitietoinen-asiantuntijatyö-ja-sukupuolittainen-viestinta-keinoina-edistää-tasa-arvoa-ja-yhdenvertaisuutta-tyoelamassa>)

Omnian opas kielitietoiseen opetukseen: [OPAS KIELITIETOISEEN OPETUKSEEN](#)

Pohdittavia kysymyksiä

- ▶ Auttaako vai estääkö erilaisten tiedotuskampanjoiden ja sosiaalipalvelujen julkisten tietojen kääntäminen vähemmistökielille ihmisiä oppimaan enemmistökieltä?
- ▶ Tarjotaanko vastaanottavan alueen kielen oppimista tukevia palveluja ja psykologisia kannustimia, jotta ihmiset panostaisivat kielen oppimiseen?
- ▶ Onko koulutus- tai kulttuurialalla toteutettu toimia tai aloitteita, joilla pyritään edistämään vähemmistö- tai siirtolaiskielten tunnistamista yhteisössä?
- ▶ Onko kaupungissa paikallis- tai aikakauslehtiä tai radio- tai televisio-ohjelmia muilla kielillä kuin etnisen enemmistöröyhmän kielellä?

Wienissä (Itävalta) sijaitseva eurooppalainen peruskoulu on ollut edelläkävijä monikielisyyteen perustuvassa kulttuurienvälisessä pedagogiikassa. Kahdeksan vuotta sitten, kun koulussa huomattiin, että opetukseen osallistui 28 kieltä puhuvia oppilaita, päätettiin tutkia tämän monimuotoisuuden tarjoamia mahdollisuuksia. Koulu on perustanut kielihuoneet arabian, turkin, bosnian, serbian, kroatian, kurdin, puolan, albanian, slovakian ja unkarin kielellä ja monella muulla kielellä. Tavoitteena oli tarjota tila, jossa lapset voisivat harjoitella omaa kieltään ja samalla tutustua muiden lasten kieliin. Kielihuoneet järjestetään peruskoulun toisella, kolmannella ja neljännellä luokalla. Lapset valitsevat kielet, ja heidän mieltymyksensä määräävät lopullisen kielitarjonnan. Kullakin lapsella on vuodessa kuuden viikon perehdytysjakso viidellä eri kielellä. Kolmen vuoden aikana he tutustuvat 18 kieleen ja kulttuuriin. Oppimismenetelmät muuttuvat huonekohtaisesti, sillä opettajat hyödyntävät omaa kokemustaan ja kulttuurista herkkyyttään. Oppimissisältö perustuu oppilaiden ehdotuksiin – esim. talvinen huone eri maiden joulunajasta, tapaaminen ja tervehtiminen, laskeminen, ruoka. Keskitason kurseilla ei ole mitään kiinteää teemaa, vaan opettajat päättävät aiheet – tanssi, teatteri, taide- ja käsityöt, musiikki, lapset ovat aktiivisia, liikkuvat ja ilmaisevat itseään. Kolmen vuoden aikana lapsille kehittyy oma kielisalkku ja vahva tietoisuus monimuotoisuuden arvosta ja kielten yhtäläisestä merkityksestä. Koulun sisustus on myös monikielinen ja monikulttuurinen, ja koulussa monimuotoisuutta pidetään normina. Koulu sijaitsee huono-osaisella alueella, ja se saa silti hyviä tuloksia testeissä, mikä osoittaa, että monikielinen lähestymistapa ja kulttuurinen voimaannuttaminen kompensoivat mahdollisia oppimisvaikeuksia.

Izhevsk (Venäjä) tarjoaa monia mahdollisuuksia kielten kehittämiseen kaupungissa. Tähän sisältyy tuki äidinkielen oppimiseen monilla maksuttomilla lauantai- ja sunnuntai kurseilla, joita yhteisöryhmät järjestävät *Dom Druzhby Narodovissa* (Kansojen ystävyden talo). Kaupungissa on myös esikoulusta eteenpäin kaksikielisiä venäjän- ja udmurtinkielisiä kouluja, joissa on kaksikieliseen opetukseen tarkoitettuja erityisiä opetussuunnitelmia udmurtin kielen käytön edistämistä varten. Erästä nuorisoryhmää johtaa runoilija, joka yhdistelee perinteisen udmurtin musiikkia ja räppiä kulttuurinsa ja äidinkielen edistämiseen. Yhteyksiä on luotu myös muihin suomalais-ugrilaisista kielistä puhuviin maihin, kuten Viroon, Suomeen ja Unkariin. Tähän sisältyy sekä opiskelumahdollisuuksia (esim. suomen kielen opiskelu koulussa) että kulttuuria juhlistavia festivaaleja, ihmisten välistä vaihtoa ja säännöllisiä elokuvafestivaaleja eri kielillä. Yhteisöt julkaisevat omia sanomalehtiään omilla kielillään. Saatavilla on myös udmurtinkielisiä radio- ja televisio-ohjelmia. Alue- ja kaupunkitasolla on olemassa selkeät toimintalinjat udmurtin kielen ja kulttuurin edistämistä varten.



Mondinsiemen kulttuurienvälinen keskus Reggio Emilian kaupungissa (Italia) järjesti vuonna 2011 ensimmäistä kertaa arabian kielen kurssin muille kuin arabian kielen puhujille. Tämän hankkeen tavoitteena on parantaa kielellisiä ja kulttuurisia suhteita ulkomaalaisten ja terveystalvelujen välillä yhteistyössä paikallisten terveystalvelujen kanssa. Peruskoulua käyvien lasten äideille järjestetään italian kielen peruskursseja, jotta he voivat saada kielellistä tukea ja oikeaa viestintää koululta. Perheitä autetaan säilyttämään siirtolaislasten äidinkielen taito järjestämällä lasten äidinkielen tunteja kahdessa Reggio Emilian koulussa, ja heidän vanhempansa oppivat samaan aikaan italiaa.

TYÖKALUPAKKI

Viime vuosikymmeninä Euroopan neuvosto on pyrkinyt kokoamaan resursseja, jotka ovat opetusviranomaisten ja -ammattilaisten käytettävissä ja jotka hyödyttävät kaikkia Euroopan kansalaisia ja myös sen ulkopuolella olevia toimijoita. [Kielipoliittisen ohjelman](#) tavoitteet ovat osa Euroopan neuvoston laajempaa roolia ja tavoitteita (Euroopan kulttuurisopimuksen yhteydessä), jotka koskevat erityisesti yksilön oikeuksia, sosiaalista osallisuutta ja yhtenäisyyttä,

kulttuurien välistä ymmärrystä ja laadukkaan koulutuksen yhtäläistä saatavuutta. [Analyttiset työkalut ja välineet](#) jotka on tuotettu yhdessä saataville tuotujen [tutkimusten ja vertailuaineiston](#) kanssa, perustuvat kaikki kielellisen moninaisuuden ja kulttuurisen monimuotoisuuden kunnioittamiseen ja tunnustamiseen. Monissa niistä keskitytään [monikielisen ja interkulttuurisen opetuksen](#) kehittämistyöhön ja toteuttamisedellytyksiin.

13. Tiedotusvälineet ja viestintä

Perinteiset tiedotusvälineet ja sosiaalinen media vaikuttavat hyvin voimakkaasti asenteisiin kulttuurista ja muunlaista monimuotoisuutta kohtaan. Suuri osa ihmisten käyttämästä tiedosta on peräisin kansainvälisistä uutisryhmistä ja kansallisista tiedotusvälineistä tai ne ovat yksityishenkilöiden tuottamia sosiaalisessa mediassa. Kaupungin virkamiehet voivat kuitenkin tehdä paljon luodakseen myönteisiä suhteita suosivan yleisen mielipiteen ilmapiiriin.

Työskentelyn kehittäminen median kanssa on interkulttuuristen kaupunkien erityinen ja erittäin onnistunut ulottuvuus. Asiantuntijakokousten yhteydessä järjestetään aina tapaamisia toimittajien kanssa, jotta he ymmärtäisivät interkulttuurisen kaupungin

konseptin ja jotta heistä voisi tulla kumppaneita tavoitteiden saavuttamisessa. Kansainvälisten ryhmien kanssa on toteutettu mediaraportointia, jossa sekalaiset toimittajaryhmät valmistelevat muutaman päivän ajan kirjallisia tai radio-/tv-raportteja tietyistä interkulttuurisista kysymyksistä ja esittelevät ne julkisessa kuulemistilaisuudessa. Nämä ovat olleet valtava menestys kaupungeissa ja toimittajien keskuudessa, sillä tällaiset kokemukset voivat olla silmiä avaavia.

Paikallisten tiedotusvälineiden tulisi olla ICC-hankkeessa aktiivisia osallistujia, ei pelkkiä raportointikanavia. Työryhmissä pitäisi ihannetapauksessa olla tiedotusvälineiden edustajia, ainakin olisi hyvä, jos he olisivat mukana laajemmassa tukiverkostossa. Tiedotusvälineiden kanssa pitäisi vähintään keskustella säännöllisesti hankkeen edistymisestä.

Samalla kaupunkien olisi puututtava joihinkin perimmäisiin syihin, miksi monimuotoisuutta ei tuoda esiin tasapainoisesti tiedotusvälineissä. Valtavirran tiedotusvälineiden kaikilla tasoilla, omistajista aina päätoimittajiin, toimittajiin ja uutisankkureihin saakka, ei ole tilaa kieltä, rotua, uskontoa, etnistä alkuperää, sukupuolta tai muita monimuotoisuutta koskevia kysymyksiä käsittelevälle avoimelle vuoropuhelulle. Monimuotoisuutta on lisättävä kahdella tavalla: sisällössä (useimmissa tapauksissa mediasisältö ei heijasta nykyistä yhteiskunnallista monimuotoisuutta) ja rekrytoinnissa (mediaorganisaatioissa työskentelevä henkilöstö on vähemmän monimuotoista kuin heidän yleisönsä).

Kattavaan kaupunkien tiedotusvälineiden moninaisuutta koskevaan strategiaan tulisi sisältyä seuraavia toimia: tiedotusvälineiden seuranta, uran keskivaiheilla järjestetty monimuotoisuuskoulutus ja ammatillinen kehitys, monimuotoisuutta koskevat raportointialoitteet, monimuotoisuutta koskeva raportointi, journalistikoulutus ja opetussuunnitelmien kehittäminen, kansalaisjärjestöille ja syrjäytyneille yhteisöille annettava mediatuki sekä interkulttuurinen mediapalkinto.

Suomessa toimittajille ja viestinnän ammattilaisista on laadittu koulutusmateriaaleja monimuotoisuuden huomioimiseksi viestinnässä. Esimerkiksi terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen Sukupuolella on väliä hankkeessa kehittämä tasa-arvokoulutus sisältää hyviä aineistoja interkulttuurisen kaupungin viestintää kehitettäessä.

<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/sukupuolietoinen-viestinta/tasa-arvokoulutus-toimittajille-ja-viestijoille>

Pohdittavia kysymyksiä

- ▶ Onko kaupungin käytössä viestintästrategia, jolla parannetaan siirtolais-/vähemmistötaustaisten ihmisten näkyvyyttä ja imagoa paikallisissa tiedotusvälineissä?

- ▶ Onko kaupungin viestintäosastoa (PR-osasto) ohjeistettu tuomaan esiin monimuotoisuuden hyötyjä säännöllisesti ja erilaisessa viestinnässä?
- ▶ Tukeeko kaupunki siirtolais-/vähemmistötaustaisille toimittajille suunnattua edunvalvontaa/mediakoulutusta/mentorointia/verkkomedian perustamista?
- ▶ Seurataanko kaupungissa, miten perinteiset paikalliset ja/tai kansalliset tiedotusvälineet kuvaavat siirtolais-/vähemmistötaustaisia ihmisiä?
- ▶ Valvooko kaupunki sitä, miten sosiaalisessa mediassa kuvataan siirtolais-/vähemmistötaustaisia ihmisiä?
- ▶ Ottaako kaupungin edustaja yhteyttä paikallisiin tiedotusvälineisiin, kun ne kuvaavat siirtolais-/vähemmistötaustaisia ihmisiä negatiivisten stereotyyppien kautta?

Vinkkejä

- ▶ Määrittele interkulttuurisia tai hyviä väestösuhteita edistäviä kaupunkia koskevan aloitteen keskeiset viestit ja tiedota niistä paikallisesti.
- ▶ Kehitä tiedotusvälineiden ammattilaisten, myös toimittajien ymmärrystä, taitoja ja osaamista interkulttuurisuudesta ja väestösuhteista.
- ▶ Interkulttuuriset osaajat ja kaupungin avainhenkilöt voivat toimia "lähettäläinä" ja interkulttuurisia kysymyksiä käsittelevinä viestijöinä tiedotusvälineitä varten.
- ▶ Kiinnitä huomiota siihen, että aloitteen eri vaiheissa voidaan järjestää "katalyyttisiä" tapahtumia, joilla herätetään huomiota tiedotusvälineissä ja saadaan aikaan julkista keskustelua interkulttuurisista ja väestösuhteista koskevista kysymyksistä. Lisäksi voidaan järjestää "kriittisiä keskusteluja", joissa asiantuntijat ja muut tahot käsittelevät monimutkaisia ja arkaluonteisia aiheita, joiden avulla tiedotusvälineet voisivat kiinnostua interkulttuurisuudesta tai väestösuhteista ja jotka auttaisivat murtamaan stereotyyppioita.
- ▶ Laadi paikallisten mediatoimistojen ja tarvittaessa toimittajakoulujen kanssa yhteinen strategia, jonka avulla kerätään ja esitetään uutisia vastuullisella ja interkulttuurisella tavalla, varmistetaan että siirtolaisista/vähemmistöistä raportoidaan tasapuolisesti tiedotusvälineissä ja vahvistetaan yhteisöllistä mediaa.

"Tomar Claro" on Cascaisissa (Portugali) myönnettävä interkulttuurinen palkinto paikallisille toimittajille. Palkinnon tavoitteena on edistää uutisten tai artikkelien julkaisemista seuraavista aiheista: interkulttuurisuus ja identiteetti, tunne yhteisöön kuulumisesta, maahanmuuttopolut, sosiaalinen integraatio ja interkulttuurista kansalaisuutta koskeva koulutus.

Oslossa (Norja) on luotu Internet-palvelu "*Cultural diversity in the media*" (Kulttuurinen monimuotoisuus mediassa), joka tiedottaa vähemmistötaustaisten taiteilijoiden järjestämistä konserteista, näytelyistä ja festivaaleista. Tämä **monimuotoisuutta edistävä uutisointi** kulttuurielämästä näkyy myös paikallisissa tiedotusvälineissä (sanomalehdet, radio, paikallistelevio). Monet viime vuosina kansallisesti tai kansainvälisesti tunnettuutta saaneet musiikki-, elokuva- ja urheilutähdet ovat vähemmistötaustaisia. Toimittajat ja mediatutkijat ovat aiempaa paremmin tietoisia median roolista yhtenäisyyden edistämisessä ja uutisten esittämisessä vastuullisella ja interkulttuurisella tavalla. Tämä on johtanut siihen, että etnisiin vähemmistöihin kuuluvien toimittajien rekrytointiin on kiinnitetty entistä enemmän huomiota.

Teneriffalla (Espanja) on perustettu viestintäryhmä, joka toimii "*Juntos En La Misma Dirección*" (Yhdessä samaan suuntaan) -strategian puitteissa. Ryhmä toteuttaa erityisiä viestintä- ja tiedotustoimia muun muassa sosiaalisessa mediassa. Cabildo de Tenerifen lehdistötoimisto julkaisee kerran viikossa yhteistyössä La Lagunan yliopiston kanssa lehdistötiedotteen toimista, joita on toteutettu kyseisellä viikolla interkulttuurisuuden, rinnakkaiselon ja monimuotoisuuden hallintaan liittyvän myönteisen lähestymistavan edistämisessä. Saarella hyödynnetään laajalti sosiaalisia verkostoja, kuten Facebookia, sillä niillä on tärkeä rooli käsitysten muodostumisessa. Teneriffa tekee tiivistä yhteistyötä kansallisen radioaseman Cadena Serin kanssa, joka lähettää *Diversando* -ohjelmaa kerran kuukaudessa. Ohjelmassa käsitellään monenlaisia monimuotoisuuteen liittyviä aiheita. Radio-ohjelmaa koordinoi *Jóvenes por la Diversando* joka toteuttaa myös muita monimuotoisuutta koskevia ja näkyvyyteen liittyviä toimia. Teneriffalla seurataan myös sitä, miten tiedotusvälineet kuvaavat vähemmistöjä ja maahanmuuttoa uutisissa, ja Cabildo de Tenerifen työllisyyden, kaupan, teollisuuden ja sosioekonomian kehityksen osasto on kehittänyt verkkoportaalini, jonka kautta lukijat voivat ladata aineistoa ja uutisia.

Welcoming America on **yhdysvaltalainen** järjestö, joka tukee kansalaisjärjestöjä ja paikallishallintoja kehittämään suunnitelmia, ohjelmia ja toimintatapoja, joiden avulla yhteisöjä voidaan muuttaa elinvoimaisiksi, monimuotoisuutta ja tasa-arvoa kunnioittaviksi paikoiksi. Welcoming America on kehittänyt työkaluja ja viestejä, joiden avulla paikallishallinnot voivat luoda positiivista keskustelua maahanmuutosta ja monimuotoisuudesta. Tässä joitakin heidän suosituksiaan:

- ▶ Vahvoja yhdessä – energian luominen positiivisen kielen avulla ja sellaisten sanojen käyttäminen, jotka herättävät luovuutta, osallisuutta ja yhteenkuuluvuutta.

- ▶ Vertaa ihmisten erilaisia tarinoita, mutta huomaa myös yhteiset arvot ja yhteinen tulevaisuus.
- ▶ Keskity kaikkien, ei vain maahanmuuttajien, saamiin hyötyihin. Käytä tietoja havainnollistamaan laajempia suuntauksia: myönteisiin viesteihin voidaan reagoida kielteisesti. Esimerkiksi kun puhutaan globaalista lahjakkuudesta, jotkut ihmiset kokevat jäävänsä jälkeen globaalista kilpailusta. Siksi on tärkeää puhua myönteisesti maahanmuuton ja monimuotoisuuden vaikutuksesta kaikkien työpaikkoihin ja käyttää tietoja maahanmuuttajien yrittäjyydestä.
- ▶ Tunnista maahanmuuttajien ja vastaanottavien yhteisöjen yhteiset arvot (esim. kiintymys perheeseen, ahkeruus, vieraanvaraisuus ja dynaamisuus). Nämä ovat yhteisökohtaisia: Tennesseeessä yhteinen arvo on usko, Michiganissa taloudellinen viesti on tehokkaampi, Nebraskassa rakastetaan yliopistojalkapalloa, Coloradossa on kyse vahvuudesta ja itsenäisyydestä – yhdistä siis paikalliset arvot siirtolaisten arvoihin.
- ▶ Tasapainota tarinoita ja faktoja, jotta voit vedota järkeen, tunneälyyn ja muistiin. Yhdysvalloissa keskustelu on keskittynyt liikaa faktoihin. Ihmiset eivät kuitenkaan useinkaan usko tosiasioita, sillä myös vastapuolen ihmiset esittävät faktoja. Sinun on ensin saatava yhteys ihmisten mieliin tosiasioiden avulla ja sitten koskettava heidän sydäntään todellisten ihmisten tarinoilla. Paikalliset tiedot esimerkiksi pakolaisten taloudellisesta panoksesta yhteisölle ovat tehokkaampia kuin kansalliset tiedot.
- ▶ Viesti uskottavien edustajien kautta – esimerkiksi samaa uskontoa harjoittavien henkilöiden tai yrittäjien kautta.
- ▶ Pysy positiivisena, keskity ratkaisuihin ja viesti paikallisesti. Ota maahanmuuttajat ja pakolaiset mukaan viestintään.
- ▶ Tee yhteistyötä – luo viestintäsunnitelma erilaisten johtajien kanssa, jotta voit vahvistaa viestiäsi.
- ▶ Älä jumiudu turvallisuuskehykseen, vaan viittaa ihmisten elämään ja kohtaloihin aina, kun kysytään väkivaltaisista uutisista.





TYÖKALUPAKKI

Migration and Integration - Which alternative narratives work and why – Policy Brief (2021)¹⁰ criteria for the creation of effective alternative narratives on diversity (2019) + italiankielinen versio + espanjankielinen versio

Political communication and intercultural messaging in times of crisis – Policy Brief (2016)

14. Kansainväliset näkymät

Vaikka kaupungeilla on vain vähän tai ei ollenkaan ulkopoliittista toimivaltaa, ne voivat aktiivisesti pyrkiä luomaan yhteyksiä muihin maihin kehittääkseen liikesuhteita, vaihtaakseen tietoa ja osaamista, edistääkseen matkailua tai vain tunnustaakseen, että kaupungilla on yhteyksiä muualle. Interkulttuurinen kaupunki voi pyrkiä aktiivisesti luomaan yhteyksiä muiden kanssa esimerkiksi kaupankäynnin, tiedonvaihdon ja matkailun vuoksi. Se toimisi paikkana, jossa vieras (olipa kyseessä yrittäjä, turisti tai uusi siirtolainen) löytäisi helposti luettavan, lähestyttävän ja ystävällisen paikan, jossa olisi mahdollisuuksia päästä mukaan yritysten, ammattilaisten ja yhteiskunnan verkostoihin.

Kaupungin interkulttuurinen strategia voisi:

- ▶ julistaa, että kaupunki on avoin ulkomaailman ideoille ja vaikutteille, ja se pyrkii samalla myös heijastamaan omaa identiteettiään ulospäin.
- ▶ luoda riippumattomia kaupallisia ja poliittisia yhteyksiä vähemmistöryhmien alkuperämaihin sekä seurata ja kehittää uusia paikallisen ja globaalin kansalaisuuden malleja.

Pohdittavia kysymyksiä

- ▶ Mikä on kaupungin ulkoinen kuva?

- ▶ Onko kaupungilla selkeä ja kestävä politiikka, jolla edistetään kansainvälistä yhteistyötä talouden, tieteen ja kulttuurin aloilla tai muilla aloilla?
- ▶ Tavoitteleeko kaupunki ulkomaalaisia opiskelijoita tai muita nuorisoryhmiä vaihto-ohjelmien kautta?
- ▶ Pyrkiikö kaupunki kehittämään liikesuhteita maahanmuuttajaryhmien alkuperämaihin tai -kaupunkeihin?

Aucklandin (Uusi-Seelanti) Tripartite Economic Alliance (Kolmikantainen talousallianssi) on Aucklandin, Guangzhoun (Kiina) ja Los Angelesin (Yhdysvallat) välinen liitto, jonka tavoitteena on saada aikaan merkityksellisiä ja merkittäviä kauppia ja investointeja sekä edistää kulttuurienvälisiä suhteita. Allianssi lisää Aucklandissa toimivien yritysten, yrittäjien ja sijoittajien merkityksellisiä ja merkittäviä kauppa- ja investointimahdollisuuksia kahden tärkeimmän kansainvälisen kumppanikaupungin (Guangzhou ja Los Angeles) kanssa. Samalla se antaa kaupungille mahdollisuuden edistää kulttuurienvälisiä suhteita. Vuosittain järjestetään Tripartite Summit -kokous. Aucklandin talouskehityksessä olennaista on maorien osallistuminen ja tulokset, ja ne ovat myös avainasemassa kolmikantakokouksen menestyksen kannalta, erityisesti brändin, näkyvyyden, taitojen, investointien ja liiketoiminnan osalta. Esimerkkinä toimii maori-yritys Whānau Tahī, joka osallistui vuoden 2015 kokoukseen ja lisäsi maailmanlaajuisia näkyvyyttä ja kehitti liiketoimintaansa tekemällä virallisia sopimuksia Pohjois-Amerikan terveydenhuoltoalan alkuperäiskansojen virastojen kanssa. Kolmikantasopimus oli myös ensimmäinen kansainvälinen sopimus, jonka Auckland allekirjoitti maori-kielillä.

15. Interkulttuurinen älykkyys ja osaaminen

Interkulttuurista integraatiota ja väestösuhteita koskevien politiikkaohjelmien, kuten minkä tahansa muunkin politiikkaohjelman, tulisi perustua näyttöön. Kaupunki ei voi olla interkulttuurinen eikä se voi edistää väestösuhteita, jos se ei tunne kansalaisiaan, heidän monimuotoisuuttaan ja elämäntapojaan tai sitä, miten he ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Interkulttuurisessa kaupungissa virkamiehillä on interkulttuurinen "ajattelutapa", jonka avulla he pystyvät havaitsemaan väestöryhmien väliset erot ja mukauttamaan reaktioitaan havaintojensa mukaisesti. Interkulttuurinen älykkyys ja osaaminen edellyttävät erityistä osaamista vieraiden tilanteiden käsittelystä, mutta ei kaikkien kulttuurien syvällistä ja usein vaikeasti hahmotettavaa tuntemusta. Tällaista herkkyyttä ja itseluottamusta ei nähdä kovin yleisesti. Kyseessä on tekninen taito, joka voidaan hankkia koulutuksen ja harjoittelun avulla. Interkulttuurisessa kaupungissa virkamiehet pitävät näitä taitoja yhtä tärkeinä ja välttämättöminä kaupungin laadukkaan toiminnan kannalta kuin muitakin ammatillisia ja teknisiä taitoja, joita julkisilta työntekijöiltä yleensä odotetaan.

Pohdittavia kysymyksiä

- ▶ Otetaanko monimuotoisuutta ja interkulttuurisia suhteita koskevat tilastolliset ja laadulliset tiedot huomioon paikallis-/kunnanvaltuuston politiikkaohjelmien luomisessa?
- ▶ Käyttääkö paikallishallinto näitä tietoja suoraan/välillisesti kehittääkseen etnisille vähemmistöille suunnattuja palveluja?
- ▶ Edistääkö kaupunki hallinnon ja julkisten palvelujen virkamiesten ja henkilöstön interkulttuurista osaamista?
- ▶ Toteuttaako kaupunki suoraan tai ulkopuolisen tahon välityksellä kyselytutkimuksia, joissa kysytään siirtolaisten/vähemmistöjen näkemyksiä?

Vinkkejä

Kaupungit voivat laatia interkulttuurisen älykkyiden osaamista koskevia politiikkaohjelmia, perustaa seurantakeskuksen tai aloittaa vähintäänkin prosessin, jonka tavoitteena on

- ▶ seurata esimerkkejä hyvistä käytännöistä paikallisesti ja muualla
- ▶ kerätä ja käsitellä paikallisia tietoja
- ▶ suorittaa tutkimusta väestöryhmien välisen vuorovaikutuksen tilasta kaupungissa
- ▶ luoda ja seurata interkulttuurisia ja väestösuhteiden indikaattoreita

- ▶ neuvoa ja jakaa asiantuntemusta paikallisille virastoille sekä edistää paikallisia oppimisverkostoja.

Aucklandin (Uusi-Seelanti) valtuuston tutkimus- ja seurantayksikkö (RIMU) tekee ympäristöä, yhteiskuntaa, taloutta ja kulttuuria koskevaa tutkimusta, jonka tarkoituksena on antaa tietoa ja tukea toimintalinjojen kehittämistä, täytäntöönpanoa ja arviointia. Auckland Plan 2050 -suunnitelma perustuu RIMU:n tarjoamaan tilastolliseen ja laadulliseen näyttöön monimuotoisuudesta ja kulttuurienvälisistä suhteista, ja sen perusteella määritellään suunnitelman erityissuunnitukset ja painopistealueet.

Inclusive Auckland Framework (Osallistava Auckland -viitekehys) ja valtuuston Quality Advice (Laatuohjaus) -ohjelma (jonka tavoitteena on varmistaa, että vaaleilla valitut jäsenet saavat parasta ohjausta oikeaan aikaan ja oikealla tavalla, jotta he voivat täyttää päätöksentekovelvollisuutensa) tekevät yhteistyötä, jotta ne voivat kehittää osallistavaa hallintatapaa, seuraavalla tavalla:

- ▶ Pilotoidaan, arvioidaan ja toimeenpannaan uusi prosessi, jonka avulla voidaan tehdä väestötietoihin ja tutkimukseen perustuvia päätöksiä yhteisöpalvelujen suunnittelusta ja tarjoamisesta.
- ▶ Otetaan käyttöön laadukkaita sosiaalisten ja yhteiskunnallisten vaikutusten arviointeja kaikessa poliittisessa neuvonnassa, ja tätä koskeva koulutus on jo käynnissä.

Melitopolissa (Ukraina) mitataan kulttuurista empatiaa. Melitopol on tehnyt sosiologista tutkimusta kulttuurisesta osaamisesta vuodesta 2008 lähtien Ukrainassa, ja se on johtanut toimintalinjojen kehittämiseen. Kansalaisjärjestö "Democracy through Culture" (Demokratia kulttuurin kautta) toteutti Melitopolissa vuonna 2008 kansalaisjärjestön aloitteesta edustavan otoksen sisältävän tutkimuksen aiheesta "Monikulttuurisen ympäristön rooli etnisten ryhmien välisen suvaitsevaisuuden muodostumisessa Melitopolin nuorten keskuudessa". Se paljasti erillisiä malleja suvaitsevaisuuden (tai suvaitsemattomuuden) muodostumisessa ja ilmenemisessä muita kulttuuritaustoja edustavia ihmisiä kohtaan sekä nuorten arvoja ja emotionaalisia asenteita. Vastaaajilta kysyttiin, sietäisivätkö he ulkomaalaista perheenjäsenenä, läheisenä ystävänä, naapurina, erillisenä ryhmänä maan sisällä, tasavertaisena kansalaisena, turistina vai eivät lainkaan. Tämän pohjalta laadittiin Melitopolin strategia 2020, jossa otettiin huomioon asiantuntijoiden lisäksi myös paikallisten asukkaiden ajatukset. Kymmenen eri kokoonpanoista koostuvaa fokusryhmää ja erittäin laaja, yli 12 000 vastaajan kyselytutkimus osoittivat, että neljännes ihmisistä

piti kulttuurienvälisyyttä yhtenä Melitopolin tärkeimmistä eduista verrattuna muihin Ukrainan kaupunkeihin. 62 prosenttia vastaajista uskoi, että kaupungin kulttuurienväläinen profiili edistää suvaitsevaisuuden kulttuuria, ja 20 prosenttia vastaajista toivoi kulttuurienvälisen kulttuuri- ja vapaa-ajan puiston kehittämistä tämän fyysisenä symbolina.

Suomessa työ- ja elinkeinoministeriön johtamassa työelämän monimuotoisuus-ohjelmassa [Työelämän monimuotoisuusohjelma : Toimenpideohjelma työelämän monimuotoisuuden edistämiseksi maahanmuuton ja kotoutumisen näkökulmasta - Valto \(valtioneuvosto.fi\)](#) on kerätty ja tuotettu yrityksille ja organisaatioille on tarjolla monenlaisia työkaluja työelämän monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden sekä kansainvälisen rekrytoinnin edistämiseksi. Välineitä on muun muassa monimuotoiseen rekrytointiin, yhdenvertaisuussuunnitteluun, kielitaidon kehittämiseen ja viestintään liittyen:

[Työelämän monimuotoisuuden työkalut - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu \(tem.fi\)](#)

Yritysvastuuverkosto FIBS on julkaissut uuden yrityksille ja muille organisaatioille suunnatun Monimuotoisuusjohtamisen itsearviointi -työkalun. Maksuton työkalu auttaa hahmottamaan mitä kaikkea monimuotoisuustyöhön sisältyy, arvioimaan millä tasolla organisaatio juuri nyt on eri toimenpiteiden osalta sekä löytämään oman toiminnan kannalta olennaiset osa-alueet ja kehittämiskohteet. Työkalu sopii niin monimuotoisuustyön aloittelijoille, kehittäjille kuin edelläkävijöillekin. Se on saatavilla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi osoitteessa www.monimuotoisuusarviointi.fi

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos on tuottanut maksuttoman koulutuskokonaisuuden "Verkkokoulutus antirasismista ammattilaisille - tietoa, taitoa, tunnetta", joka tarjoaa kattavan tietopaketin siitä, mitä antirasistinen työ tarkoittaa. Koulutuksen teemat käsittelevät rasismia ja sen ilmenemismuotoja suomalaisessa yhteiskunnassa.

Koulutus on suunniteltu erityisesti sosiaali- ja terveysalan, kasvatustieteiden ja opetusalan, sekä turvallisuusalan ammattilaisille ja opiskelijoille. Koulutusta voi kuitenkin hyödyntää jokainen, joka pyrkii vahvistamaan yhdenvertaisempaa ja syrjimätöntä työotetta.

Koulutus on maksuton ja sen materiaaleja voi käyttää myös osana omia koulutuksia.

[Verkkokoulutus antirasismista ammattilaisille - THL](#)

16. Johtajuus ja kansalaisuus



Kaupungin toteuttama tehokkain ja kauaskantoisin toimi interkulttuurisuuden lisäämiseksi on demokraattisen edustuksen ja päätöksenteon avaaminen kaikille kaupungin asukkaille, riippumatta heidän alkuperästään, kansallisuudestaan tai asuinpaikastaan. Paikallistason viralliset poliittiset oikeudet määrittämään kansallisesti tai alueellisesti tietyissä valtioissa. Kaupunginvaltuusto voi vaikuttaa eri tavoin siihen, miten erilaiset ryhmät ovat vuorovaiikutuksessa ja tekevät yhteistyötä vallan ja resurssien jakamisessa.

Lisäksi kansalaisuuden käsite vaikuttaa laajasti yhteenkuuluvuuden tunteeseen – sekä kiintymyksen tunteena kaupunkia kohtaan että sen poliittisena ja sosiaalisena jäsenyytenä. Valtion kansalaisuus myönnetään laillisesti ja yksinomaisesti, kun taas paikallistason kansalaisuus voi perustua monimuotoisuuden ja sellaisten erilaisten panosten tunnustamiseen, joita yhteisö (asukkaat) ja sen eri ryhmät voivat tarjota.

Oikeus kaupunkiin on itse asiassa tärkeä osa interkulttuurista kansalaisuutta: kansalaisten kykyä muuttaa kaupunkitila "kohtaamispaikaksi, jossa rakennetaan kollektiivista elämää"⁴⁰, ja kaikkien alueella asuvien ihmisten ideoiden, osaamisen ja kapasiteetin hyödyntämistä heidän alkuperästään ja tilanteestaan riippumatta. Siksi on tärkeää, että kaupungin poliittiset johtajat ja hallinto tunnustavat virallisesti monimuotoisuuden ja osallistumisen oikeuden.

Jos kansalliset toimintalinjat eivät tarjoa tehokkaita välineitä ulkomaan kansalaisten osallisuuden edistämiseen, kaupungit voivat innovoida ja testata käytäntöjä, jotka voivat onnistuessaan saada aikaan muutoksia lainsäädäntöön myös valtion tasolla. Paikallistasolla testataan jo uusia osallistavan demokratian käytäntöjä, joiden avulla ulkomaalaiset voivat osallistua poliittiseen keskusteluun ja jossain määrin jopa poliittiseen päätöksentekoon.

Tietyissä kaupungeissa on esimerkiksi ryhdytty pohtimaan mahdollisuutta myöntää oma kaupunkikansalaisuus paperittomille. Tämä kaupunkikansalaisuus perustuu suoraan asuinpaikkaan tosiasiana ja alueen kanssa muodostuneeseen suhteeseen.

Interkulttuurisilla ja osallistavilla, hyviä väestösuhteita edistävillä kaupungeilla on liikkumavaraa innovoida ja vastata kiireellisiin tarpeisiin. Ne ovat myös ryhtyneet toimiin takaamalla yleisesti kunnallisten julkisten palvelujen, erityisesti terveydenhuollon, saatavuuden ja edistämällä muiden julkisten palvelujen saatavuutta väestön erilaisten tarpeiden mukaan, ei vain sen mukaan, miten lähellä julkisia päättäjiä kulttuurisesti tai poliittisesti ollaan.

Pohdittavia kysymyksiä

- ▶ Voivatko kaikki ulkomaalaiset äänestää ja asettua ehdolle paikallisvaaleissa?
- ▶ Onko kaupunginvaltuustoon valittu vaaleissa ulkomaalaistaustaisia jäseniä tai kaksoiskansalaisia?
- ▶ Onko kaupungissa riippumaton taho, jonka kautta siirtolais-/vähemmistötaustaiset ihmiset voivat tuoda esiin huolenaiheitaan ja ohjeistaa valtuustoa monimuotoisuutta ja integraatiota tai muita asioita koskevissa asioissa?
- ▶ Jos tällainen taho on olemassa, perustuuko sen jäsenyys puhtaasti etnisiin kriteereihin vai ihmisten asiantuntemukseen, verkostoihin ja halukkuuteen osallistua interkulttuuriseen vuorovaikutukseen?
- ▶ Onko kaupungissa aloitteita, joissa kannustetaan siirtolais-/vähemmistötaustaisia ihmisiä osallistumaan poliittiseen elämään ja saamaan edustuksen julkisia tahoja valvovissa pakollisissa lautakunnissa?
- ▶ Tukeeko kaupunki interkulttuurisia johtajia, jotka tulevat virallisten poliittisten ja yhteisöllisten kanavien ulkopuolella?
- ▶ Voivatko kaikki ilmaista oman mielipiteensä kaupungissa kulttuuritaustasta tai tilanteesta riippumatta?
- ▶ Edistääkö kaupungin osallistavan demokration mekanismeja?
- ▶ Jos näin on, oletteko pyrkineet saamaan mukaan ihmisiä, joilla on erilainen tausta? Tuodaanko nämä erilaiset panokset esiin ja otetaanko ne mukaan prosessiin?
- ▶ Onko kaupungissa harkittu kaupunkikansalaisuuden mekanisme, jossa asuinpaikka on tunnustamisen ja oikeuksien sekä kaupungin hallitsemien palvelujen saatavuuden perusta?
- ▶ Etsitäänkö kaupungissa mahdollisuuksia paikata kansallisten palvelujen puutteita?

Asukaskortti otettiin käyttöön ensimmäisenä **New Havenissa**, Connecticutissa (Yhdysvallat) vuonna 2007, kun Elm City Residents Card otettiin käyttöön. Kaupungin väkiluku oli kasvanut valtavasti lyhyessä ajassa, ja kaupunginjohtajan ensisijainen asukaskorttia koskeva motivaattori oli selvittää uutta väestörakennetta. Ilmaisia "asukas" käytettiin tietoisesti,

jotta vältettäisiin kaikki leimautuminen, joka saattaisi liittyä vain ulkomaalaisille tarkoitettuun henkilökorttiin. Asukaskorttia edistettiin alusta alkaen kivijalkakauppojen kaltaisten yritysten kautta, jotka pitivät sitä myyntietuna. Korttia käytetään erityisesti koulujen henkilökorttina, mutta sitä voidaan käyttää moniin muihin tarkoituksiin, kuten esimerkiksi korttina vankilasta vapautuville henkilöille, pysäköintiin ja alennusten saamiseen autoliikkeissä. 131 000 asukkaan kaupungissa on tähän mennessä myönnetty yhteensä 14 000 korttia.

New York Cityn (Yhdysvallat) PBNYC Participatory Budgeting (Osallistuva budjetointi) -hankkeen ansiosta yhteisön jäsenet ovat voineet suoraan päättää vuodesta 2011 lähtien, miten julkisista varoista käytetään vähintään 1 000 000 dollaria vuosittain. Yleisö voi ehdottaa ja äänestää hankkeista, kuten koulujen, puistojen, kirjastojen, julkisten asuntojen ja muiden julkisten tai yhteisön tilojen parannuksista. Ulkomaalaissyntyisten äänestysaktiivisuus on kasvanut tasaisesti, ja vuonna 2017 se oli 28 prosenttia kaikista PB-äänestäjistä. Vaikka todellisia tietoja paperittomien määrästä ei olekaan, kaupunginvaltuusto on päättänyt edistää hanketta tämän ryhmän parissa, sillä se nähdään myönteisenä tapana rakentaa luottamusta ja paikallista yhteenkuuluvuutta.

Ballaratin kaupunki (Australia) käynnisti Multicultural Ambassadors' Program (MAP, monikulttuuristen lähettiläiden ohjelma) -hankkeen marraskuussa 2009. Ohjelma kehitettiin siirtolaisyhteisön johtajuuden lisäämistä varten ja sen avulla kannustettiin vähemmistöjä osallistumaan kaupungin poliittiseen elämään.

Monikulttuurisuuden lähettiläät tulevat monikulttuurisesta taustasta, edustavat alkuperäiskansoja tai ovat lähtöisin Torres Strait-saarilta, mutta heidän on pitänyt asua Ballaratissa vähintään kuusi kuukautta ja olla Australian kansalaisia. Kun lähettiläät valitaan, heidät nimitetään kahden vuoden toimikaudeksi, ja he osallistuvat kansalaisvaikuttamiseen ja poliittiseen toimintaan. Lähettiläiden tehtävänä on edustaa monikulttuurista yhteisöä kouluissa, yhteisöryhmissä, palvelukerhoissa, toimialakohteisissa ryhmissä ja työnantajien parissa.

Tavoitteita ovat:

- ▶ Yhteisön tietoisuuden kasvattaminen ja Ballaratin nykyisten ja uusien CALD-yhteisöjen osallisuuden edistäminen.
- ▶ CALD-yhteisön johtajuuden tukeminen ja siirtolaisten ja alkuperäiskansojen sitoutumisen ja osallistumisen tunnustaminen Ballaratin yhteisössä.
- ▶ Kulttuurisen monimuotoisuuden etujen edistäminen oppimisen, ajatusten vaihdon ja juhlien avulla.

- ▶ Yhteistyö Ballaratin kaupungin kanssa sen kulttuurisen monimuotoisuuden strategian toimeenpanossa.
- ▶ MAP:n toiminnan edistäminen oppimis- ja ajatustenvaihtoforumina yleisesti yhteisössä.

Monikulttuurilähettiläät toimivat nykyisten yhteisöjensä puolestapuhujina ja osallistavat kansalaisia työpaikoilla sekä yhteiskunnallisissa, uskonnollisissa ja vapaa-aikaan liittyvissä ryhmissä, kouluissa ja yhteisöryhmissä. Lähettiläät pyrkivät esimerkiksi saamaan vanhemmat mukaan koulun elämään. Jos he ovat itse vanhempia, he voivat esitellä omaa maataan oppilaille ja opettajille. Toinen aloite liittyy radio-ohjelmiin liittyvän sitoutumisen edistämiseen: Lähettiläät tuottavat radio-ohjelmaa viikoittain omalla kielellään.

Jotta voimme ylittää etnisiä, uskonnollisia, kielellisiä, sosiaalisia ja taloudellisia eroja, interkulttuurisen osallisuuden edellytyksenä on, että kaupungin väestö on laajalti sitoutunut yhteisiin arvoihin, että heillä on yhteinen tunne kaupunkiin kuulumisesta, että he omaksuvat moniarvoisen paikallisen identiteetin ja että he ovat halukkaita toteuttamaan näitä arvoja jokapäiväisissä toimituksissaan. **Interkulttuurisen kansalaisuuden testin** tavoitteena on arvioida kansalaisten tietoja ja tietoisuutta ihmisoikeuksista, interkulttuurisista taidoista, heidän käsitystään monimuotoisuudesta etuna sekä heidän halukkuuttaan toimia interkulttuurisesti. Testin on tarkoitus olla myös sekä koulutuksellinen että poliittinen väline, jolla lisätään kansalaisten, ammattilaisten ja poliitikkojen tietoisuutta tarpeesta määrittellä (kaupunki-) kansalaisuus moniarvoisella ja osallistavalla tavalla.

Osallistuva budjetointi on käytössä useissa Suomen kunnissa, kuten Helsingissä, Tampereella, Raumalla, Kemissä sekä Lahdessa ja Riihimäellä. Tämä demokraattisen edustuksen ja päätöksenteon muoto

mahdollistaa kaupungin asukkaiden suoran vaikutuksen kunnan budjetin käyttökohteisiin. Tämä prosessi mahdollistaa erilaisten ryhmien vuorovaiikutuksen ja yhteistyön vallan ja resurssien jakamisessa. Tämä on yksi tapa, jolla kaupungit voivat innovoida ja testata käytäntöjä, jotka voivat saada aikaan muutoksia lainsäädäntöön myös valtion tasolla. Tällaiset toimet voivat edistää monimuotoisuuden ja osallistumisen oikeuden virallista tunnustamista. Samalla ne voivat edistää yleisesti kunnallisten julkisten palvelujen, erityisesti terveydenhuollon, saatavuutta ja muiden julkisten palvelujen saatavuutta väestön erilaisten tarpeiden mukaan.

Lue lisää:

1. <https://omastadi.hel.fi/>
2. <https://www.tampere.fi/osallistu-ja-vaikuta/vastaa-kyselyihin-ja-osallistu-suunnitteluun/osallistuva-budjetointi>
3. <https://www.rauma.fi/kaupunki-ja-hallinto/osallistu-ja-vaikuta/mnuu-huki-osallistuva-budjetointi/>
4. <https://www.kemi.fi/tiedotteet/osallistava-budjetointi-2022/>

TYÖKALUPAKKI

Kulttuurienvälisen kansalaisuuden testi

Identifying and Preventing Systemic Discrimination at the Local Level: Policy Brief and Policy Study

Participatory and Deliberative Democracy Strategies for the Intercultural City

Urban citizenship background paper

Human Rights in the Intercultural City, thematic seminar

Migrant representation & participation bodies in the intercultural city: key considerations & principles



V. Toimeenpanon seuranta ja edistymisen mittaaminen

CC-ohjelman keskeisenä kysymyksenä on interkulttuuristen integraatiopolitiikkojen ja -ohjelmien edistymisen ja vaikutusten arviointi. Kyseessä on jatkuvasti kehittyvä ajattelutapa. ICC:n työkaluja ja paikallisia interkulttuurisia strategioita on tärkeää seurata ja arvioida, jota voimme saavuttaa interkulttuurisen vision, kehittää näyttöön perustuvia strategioita ja aloitteitasi sekä ylläpitää luottamusta asukkaiden ja viranomaisten välillä.

Lisäksi interkulttuurisuus perustuu ajatukseen, että vaikka on tärkeää kuroa umpeen uusien tulokkaiden ja olemassa olevien asukkaiden välisiä kuiluja esimerkiksi koulutustasossa, työllisyydessä, terveydenhoidossa tai asumisessa, tärkeitä integraation ja hyvien väestösuhteiden ulottuvuuksia ovat myös symboliset, emotionaaliset ja psykologiset näkökohdat, jotka liittyvät yhteiskunnassa elämiseen, kuten tunteet joukkoon kuulumisesta ja arvostuksesta kulttuurieroista huolimatta, yhteisön yhtenäisyys, asenteet moninaisuutta kohtaan ja syrjinnän koettu taso. Siksi huomiota olisi kiinnitettävä myös monimuotoisuutta ja hyvinvointia koskevien asenteiden ja käsitysten seurantaan ja arviointiin.

Monimuotoisuuden ja paikallisen kontekstin jatkuvat muutokset tekevät interkulttuuristen käytäntöjen seurannasta ja arvioinnista monimutkaisia tehtäviä kaupungeille ja koko ICC-yhteisölle. Kaupunkien on voitettava useita haasteita, kuten saatavilla olevien tietojen puute (mukaan lukien eritellyt tiedot, määrälliset ja laadulliset tiedot), määrärahojen puute

tai supistuminen sekä tietyt menetelmiin liittyvät ongelmat (kuten merkityksellisten indikaattorien määrittäminen tai syy-yhteyden osoittaminen).

1. Tietojen kerääminen

Ihannetapauksessa interkulttuurisessa kaupungissa on käytössä järjestelmät ja mekanismit, joiden avulla kerätään määrällisiä ja laadullisia tietoja sekä näyttöä kaikilla tässä oppaassa esitetyillä aloilla, tai muilla aloilla, paikallisen kontekstin mukaan. Näin kaupunki saa paremman käsityksen olemassa olevista puutteista ja mahdollisuuksista. Vaikka nykyisiä seuranta- ja arviointijärjestelmiä ei tarvitse korvata, interkulttuurisen kaupungin on tutkittava, miten näitä järjestelmiä voidaan mukauttaa kulttuurienvälisen näkökulman soveltamisessa.

Tämä vaikuttaa siihen, miten ja minkä tyyppisiä tietoja kerätään tilanteen arviointia sekä ongelmien, puutteiden ja muutosvoimien tunnistamista varten. Tämä vaikuttaa myös siihen, miten ja minkä tyyppisiä indikaattoreita määritetään.

On tärkeä varmistaa, että kerätty näyttö heijastaa todellisuutta erityisesti niiden ryhmien osalta, jotka ovat muita heikommassa asemassa ja joiden olosuhteet jäävät usein piiloon viranomaisilta ja palveluissa, (esimerkiksi paperittomat), sillä tiedonkeruu kulttuurienvälisessä kontekstissa edellyttää innovatiivisia lähestymistapoja ja sellaisten toimijoiden osallistumista, jotka heijastavat kaupungin monimuotoisuutta.

Tässä oppaassa esitetyt käytännön esimerkit tarjoavat erilaisia välineitä, joita kaupungit käyttävät kerätäksään syvällistä tietoa väestöstään: esimerkiksi yhteistyö yliopistojen ja tutkimuslaitosten kanssa, seuranta- ja arviointitahojen perustaminen, kyselytutkimukset tai vähemmistö- ja paikallisneuvostot. Lisäksi kaikki rakenteet, joilla pyritään edistämään kansalais-toimintaa tai politiikkaan osallistumista kestäväällä tavalla (kuten Dublinin Public Participation Networks, Swanseaan Voices Online Panel tai Aucklandin Minority Body), tarjoavat kaupungille mahdollisuuksia hyödyntää paikallisia resursseja ja tietämystä, kerätä tärkeää tietoa ja samalla edistää luottamusta ja osallistumista.

Montrealin Intercultural Council (CiM) antaa neuvoja ja lausuntoja kaupunginvaltuustolle ja sen toimeenpanevalle komitealle kaikissa kulttuuriyhteisöjen kannalta tärkeissä kysymyksissä sekä kaikissa muissa väestöryhmien välisiin suhteisiin ja politiikkaohjelmiin liittyvissä asioissa. CIM perustettiin Québecin parlamentin lain avulla vuonna 2003, ja se koostuu nykyään viidestätoista vapaaehtoisesta jäsenestä, joista yksi on puheenjohtaja ja kaksi varapuheenjohtajaa, jotka edustavat Montrealin kulttuurista monimuotoisuutta ja tulevat eri ammattialoilta.

Viime vuosina CIM on osallistunut aktiivisesti moniin hankkeisiin ja edistänyt niiden tuloksia.

CIM pyytää mielipiteitä sekä vastaanottaa ja kuulee pyyntöjä ja ehdotuksia kaikilta henkilöiltä tai yhteisöryhmiltä interkulttuurisiin suhteisiin liittyvissä asioissa.

Se tekee tai teettää toimivaltansa mukaisesti tutkimuksia ja selvityksiä, joita se pitää hyödyllisinä tai tarpeellisina tehtäviensä suorittamisessa.

CIM esitti huhtikuussa 2019 julkisesti lausuntonsa aiheesta *“Montréal, cité interculturelle. Stratégie intégrée en six étapes et conditions de réussite pour une politique interculturelle* eli kyseessä oli kaupungin hiljattain käyttöön ottama interkulttuurinen strategia. CIM:n lausunnossa ehdotetaan innovatiivisesti sellaisen interkulttuurisen näkökulman ja politiikan virallistamista, joka on mukautettu Montréalin kontekstiin ja perustuu ICC:n kolmeen keskeiseen periaatteeseen: 1) monimuotoisuuden tunnustaminen, 2) tasa-arvo ja kaikkien oikeudet sekä 3) tuottelias vuorovaikutus. Jotta tämä interkulttuurinen näkökulma voidaan toteuttaa, CIM:n lausunto sisältää kuusi suositusta, joilla pyritään ylittämään kuilu, joka vallitsee Montréalin kaupungin normatiivisilla teksteillä tavoitteleman osallisuustavoitteen ja sen todellisuuden välillä, jossa tietyt järjestelmällisiä esteitä kohtaavat Montréalin väestöryhmät syrjäytyvät. CIM vahvistaa neuvontaroolinsa kautta Montrealin kaupungin asemaa ja saavutuksia osallistavana kaupunkina.

OBITen on **Teneriffalla** Cabildon (Espanja) ja La Lagunan yliopiston vuonna 2001 käynnistämä yhteinen aloite, jonka tavoitteena on edistää Teneriffan saaren muuttoliikkeiden tieteellistä tutkimusta. Etusijalle on asetettu tarve soveltaa teoretietoa monimuotoisuutta koskevien toimintalinjojen suunnitteluun ja hallintoihin, teorian ja käytännön avulla.

OBITen on tarjonnut alusta saakka viranomaisille arvokasta tietoa, jonka avulla viranomaiset ovat voineet ohjata julkista politiikkaa ja resursseja. Aloitteessa on järjestetty vuodesta 2001 lähtien vuosittaisia teknisiä seminaareja, joissa on syvennetty maahanmuuttovirtojen hallintaan, monimuotoisuuteen ja kulttuurienvälisyyteen liittyvää tietämystä. OBITenista on tullut vuosien mittaan keskeinen väline Cabildon kulttuurienvälisen strategian suunnittelussa ja toteuttamisessa. Alkuvuosina Teneriffalla pyrittiin maahanmuuttoa koskevaan kriisinhallintaan, mutta vuodesta 2009 lähtien on tunnustettu, että saarella tarvitaan osallistumiseen ja interkulttuurisuuteen perustuvaa pitkän aikavälin strategiaa. Tämä on johtanut Yhdessä samaan suuntaan -hankkeeseen, joka on Cabildon interkulttuurinen strategia.

Cascaisin kunta (Portugali) tarjoaa kansalaisilleen **Diagnóstico Social** (Sosiaalinen diagnoosi) -organisaation, jossa keskitytään asukkaiden hyvinvoinnin säännölliseen tarkistamiseen. Sen tavoitteena on ottaa kansalaiset ja järjestöt mukaan julkiseen keskusteluun Cascaisin elinoloista, edistää hyviä kansalaiskäytäntöjä ja edistää samalla entistä osallistuvampaa ja yhtenäisempää kuntaa. Sosiaalinen diagnostiikka on yhdistetty Euroopan neuvoston Spiral-menetelmään (Societal Progress Indicators and Responsibilities for All, Yhteiskunnallisen edistymisen indikaattorit ja kaikkien vastuut), jonka tarkoituksena on tutkia sosiaalista käyttäytymistä ja kansalaisten hyvinvointia.

Sosiaalinen diagnoosi on tarkoitettu jatkuvasti kasvavalle asukkaiden joukolle, heidän kansallisuudestaan ja etnisestä taustastaan riippumatta. Hankkeeseen osallistuvat seuraavat: yläkoululaiset, nuoret, nuorisojärjestöjen toiminnan seuraajat, yli 65-vuotiaat, senioriakatemit, kehitys- ja liikuntavammaiset henkilöt, maahanmuuttajat.

Hanke etenee kahdessa vaiheessa. Ensin kansalaiset vastaavat eri aiheita käsitteleviin kysymyksiin, kuten terveys, asuminen, kulttuuri ja vapaa-aika, tulot, työllisyys tai koulutus. Sitten organisaatio esittää heille kysymyksen, millainen käsitys heillä on Cascaisin hyvinvoinnista; esimerkiksi: ”Mitä hyvinvointi merkitsee sinulle?” tai ”Mitä tekisit varmistaaksesi oman ja kaikkien hyvinvoinnin?”.

Diagnóstico Social on osa Rede Socialia eli sosiaalista verkostoa, joka edistää aktiivisesti yhteiskunnallista kehitystä, torjuu köyhyyttä ja sosiaalista syrjäytymistä ja lisää tietoisuutta sosiaalisista ongelmista.

2. Indikaattorien määrittäminen

Keskeisten indikaattoreiden käyttö on tärkeää, jotta paikalliset päättäjät voivat asettaa ja seurata tavoitteita interkulttuuristen politiikkaohjelmien kehittämistä varten. Kaupungeilla on käytössä useita indikaattoreita, joiden avulla ne voivat kehittää seuranta- ja arviointijärjestelmiä. Ne voivat joko käyttää tai yhdistää muiden kaupunkien tai organisaatioiden kehittämisiä indikaattoreita, kuten Cascais edellä mainitussa esimerkissä, tai suunnitella yhdessä paikallisyhteisöjen kanssa omia indikaattoreita.

ICC kehitti INDEXin täydentäväksi työkaluksi, jonka avulla voidaan havainnollistaa visuaalisesti kunkin kaupungin saavutustasoa ja edistymistä ajan kuluessa sekä vertailla kaupunkeja. Vaikka INDEXiä ei olekaan tarkoitettu tieteelliseksi välineeksi eikä mittariksi, se sisältää useita vahvoja indikaattoreita, joiden avulla on helpompi tunnistaa ja kertoa, mikä on kaupungin tilanne interkulttuurisen integraation osalta, mihin ponnisteluihin olisi keskityttävä tulevaisuudessa ja mitkä muut kaupungit voisivat toimia hyvien käytäntöjen lähteenä tietyillä erityisaloilla. Kaupunkien INDEX-kyselyyn antamien vastausten perusteella laaditaan INDEX-raportti, johon liitetään suosituksia ja ehdotuksia siitä, mistä inspiraatiota ja hyviä käytäntöjä voisi etsiä.

ICC INDEX seuraa kaupunkien pyrkimyksiä edistää osallistumista, vuorovaikutusta, yhtäläisiä mahdollisuuksia sekä interkulttuurisuuden ja monimuotoisuuden periaatteiden valtavirtaistamista. Siinä mitataan politiikan panoksia, mutta ei arvioida näiden politiikkojen tehokkuutta.

Tästä huolimatta hiljattain tehty Migration Policy Groupin (MPG) tutkimus vahvisti INDEXin luotettavuuden paikallisten interkulttuuristen politiikkaohjelmien mittaamisessa. Se osoitti positiivisen korrelaation paikallisten interkulttuuristen toimintalinjojen ja asukkaiden hyvinvoinnin välillä. Esimerkiksi kaupunki, joka saa 100 prosenttia pisteitä uudesta ICC-indeksistä, voi odottaa, että noin 80 prosenttia sen asukkaista on sitä mieltä, että maahanmuuttajien läsnäolo on hyväksi kaupungille, ja noin 70 prosenttia ajattelee, että julkishallintoon voi luottaa. ICC-indeksissä mitattujen paikallisten interkulttuuristen politiikkaohjelmien ja harvojen käytettävissä olevien paikallisten objektiivisten hyvinvointimittareiden, kuten taloudellisen toiminnan ja keskimääräisen tulotason, välillä on havaittavissa myös korrelaatioita. Jos kaupungissa harjoitetaan verrattain vahvaa interkulttuurista politiikkaa, siellä on huomattavasti todennäköisemmin väestöä, jonka mielestä ulkomaalaiset ovat hyväksi kaupungille, palvelut ovat luotettavia ja tehokkaita ja kaupunki on turvallinen ja hyvä paikka löytää työtä. Tässä tutkimuksessa arvioitiin epäsuorasti interkulttuuristen politiikkaohjelmien vaikutusta kaupungin väestöön.

Kaupunkeja kannustetaan mittaamaan interkulttuuristen toimintalinjojensa tuloksia ja vaikutuksia. Tätä ei pitäisi tehdä ainoastaan keräämällä ja seuraamalla väestötietoja, palvelujen saatavuutta koskevia tietoja tai uusien asukkaiden ja olemassa olevien asukkaiden välisen kuilun kaventumista esimerkiksi koulutustasossa tai työllisyydessä. Huomioon pitäisi ottaa myös paikallisväestön käsitykset ja asenteet, sillä ne ovat tärkeitä ja merkityksellisiä indikaattoreita.

Tällä alalla hyvä käytäntö on esimerkiksi Baskimaan maahanmuuton seurantakeskuksen [Barometer on Perceptions and Attitudes towards the Population of Foreign Origins](#) (Barometri käsityksistä ja asenteista ulkomaalaista alkuperää olevaa väestöä kohtaan).

Barometrissä kartoitetaan kymmenen osa-aluetta, joihin kuuluvat käsitys maahanmuuttajista, kuten käsitys maahanmuuttajien määrästä, koetut vaikutukset baskien yhteiskuntaan, oikeuksien ja palvelujen saatavuus, yhteiselon mallit ja niihin liittyvät tilat, kulttuuristen mallien säilyttäminen, myötätunnon taso ja stereotyyppit.

TYÖKALUPAKKI

[Interkulttuurisia kaupunkeja koskeva INDEX-kyselylomake](#)

[Miten vastaat INDEX-kyselyyn? Menetelmäopas](#)

[Interkulttuurisia kaupunkeja koskevan INDEX-kyselyn interaktiiviset taulukot](#)

[Miten vastaat INDEX-kyselyyn? Video-ohje](#)

3. Edistymisen seuraaminen

Washington Centre for the Study of Social Policy -tutkimuskeskuksen kehittämä Community-Based Results Accountability -lähestymistapa on hyödyllinen väline ICC-strategian kehittämisen jäsentämiseen ja tulosten seurantaan.

Mikä on CBRA?

Tulosperusteisen vastuun periaate tarkoittaa, että julkiset virastot eivät mittaa suorituskykyään niiden ponnistelujen perusteella, joita ne tekevät yhteiskunnallisen ongelman, kuten hyvien yhteiskuntasuhteiden, ratkaisemiseksi, vaan niiden tulosten perusteella, joista on sovittu kaikkien yhteisön sidosryhmien kesken. Tavoitteet asetetaan ja onnistumisen indikaattorit määritetään yhteisön kuulemisprosessin avulla, ja tuloksia seurataan jatkuvasti (keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä indikaattoreiden avulla ja lyhyellä aikavälillä pienemmän suorituskykyindikaattoreista koostuvan kokonaisuuden eli ns. mittariston avulla). Ratkaisut ongelmiin ideoidaan kollektiivisesti, ja niihin osallistuu virastojen lisäksi myös perheitä ja laajempi yhteisö (instituutioiden ja kansalaisten yhteisinvestoinnit). CBRA ei ole hallinnointiväline, vaan väline, jolla ihmiset

ja julkiset virastot saadaan liikkeelle tekemään työtä yhteisen tavoitteen eteen.

CBRA-prosessi sisältää seuraavat vaiheet:

- ▶ Interkulttuurinen työryhmä toteuttaa CBRA-menettelyä yhteistyössä Forum of Intercultural Championsin (interkulttuuristen osaajien foorumin) kanssa, joka on ICC-strategian kehittämistä ohjaava taho. Ensinnäkin heille tarjotaan tietoa tai koulutusta CBRA-lähestymistavasta ja vakuutetaan heidät sen hyödyllisyydestä.
- ▶ Tulosten valinta: interkulttuurisen kartoituksen tulosten perusteella ja kun järjestöjä ja kansalaisia on kuultu laajasti, määritellään monimuotoisuuden johtamisen tavoitteet (tai asetetaan uudelleen kaupunginvaltuuston määrittelemät tavoitteet, jos tämä on tehty osallistavan prosessin avulla), määritellään painopisteet ja tavoitteiden saavuttamisen mahdolliset esteet. Prosessissa määritellyt tavoitteet eivät välttämättä aluksi liity monimuotoisuuteen, mutta ihmiset saattavat huomata keskusteluissa, että kulttuurinen eristyneisyys tai ennakkoluulot ovat esteenä näiden tavoitteiden saavuttamiselle, ja he päättävät puuttua näihin ongelmiin.
- ▶ Indikaattorit määritellään tavoitteiden saavuttamisen mittaamiseksi: indikaattoreiden on oltava mitattavia, mutta mittaukset voivat olla hyvin väljiä, esimerkiksi miten julkisten tilojen turvallisuudesta vastaava henkilöstö kokee, että eri kulttuuritaustasta tulevien ihmisten väliset konfliktit ovat vähentyneet. Tavoitteita ja indikaattoreita ei saisi olla liikaa. Yleisiksi tavoitteiksi olemme määritelleet vahvat, viihtyisät ja monimuotoiset kaupungit. Monissa tapauksissa ohjelman menestys on itse asiassa sen tasainen eteneminen 2–3 vuoden kuluessa.

Indikaattorityypit

- ▶ Käyrän kääntäminen – osoittaa edistymistä tiettyjä tavoitteita kohti tietyn ajanjakson aikana lähtötilanteesta.
- ▶ Suoritusindikaattorit osoittavat, miten hyvin suoriudutte tehtävistä ja auttavat teitä kääntämään käyrän (millaisia asioita julkiset virastot tekevät edistyksen eteen).
- ▶ Saavutukset: myönteiset toimet, joita ei ole mainittu edellä – esimerkiksi avasimme sosiaalikeskuksen.

- ▶ Anekdootit – vaikka minimitasoa ei saavutetaisi minimitasoa, kerrotaan tilastojen takaa tarinoita, jotka osoittavat, miten yksittäisten ihmisten tilanne on parantunut.

TYÖKALUPAKKI

[Building Intercultural Cities with Citizens the Community Based Results Accountability Approach](#)

Vinkkejä

- ▶ Luo indikaattoreihin perustuvat tietolähteet ja tiedonkeruuprosessit seurantaprosessin tueksi. Varmista, että tiedot ovat määrällisiä ja laadullisia.
- ▶ Kehitä asiaankuuluvia indikaattoreita. Indikaattori on mittari, jonka avulla voidaan mitata tuloksen saavuttamista. Hyvän indikaattorin pitäisi olla järkevä ja vakuuttava (viestinnällinen voima), sen pitäisi kertoa jotakin tärkeää tuloksesta (eli sen ei pitäisi olla marginaalinen), ja sen pitäisi olla tehokas (johdonmukaiset tiedot tuloksen mittaamisessa). On tärkeää keskustella siitä, missä määrin näkemykset ovat merkityksellisiä indikaattoreita. Esimerkiksi: "Mitä monimuotoisuuden kannalta myönteinen yhteisö merkitsee sinulle?".
- ▶ Osallista eri toimijoita asiaankuuluvien indikaattoreiden määrittämiseen ja tarkistamiseen.
- ▶ Määritä perustiedot, joita käytät lähtökohdaksi, kun mittaat edistymistäsi myöhemmin. Näiden tietojen pitäisi pystyä jollakin tavalla osoittamaan ponnisteluita, joita tietyt ihmiset, kuten nuoriso- ja sosiaalityöntekijät, tekevät ja joiden avulla pyritään lisäämään yhteisöjen yhtenäisyyttä. Nämä ihmiset eivät useinkaan näe ponnistelujensa heijastuvan koko kaupunkia koskeviin indikaattoreihin.
- ▶ Valitse strategiat: määrittele toimet, joiden avulla tulokset voidaan saavuttaa.
- ▶ Laadi rahoitusstrategioita ja luo kumppanuuksia eri laitosten ja organisaatioiden kanssa.
- ▶ Kehitä vastuujärjestelmä (suunnittele menettely esimerkiksi sidosryhmien kanssa käytävää viestintää, raportointia tai strategiaan ja järjestelmään tehtäviä muutoksia varten). Raportoi onnistumisista ja epäonnistumisista esimerkiksi yhteisön kokouksissa tai uutiskirjeissä.

Liitteet

Euroopan neuvoston normatiiviset tekstit

White Paper on Intercultural Dialogue. Living Together as Equals in Dignity (2008 – aloitusjulkaisu)

Euroopan neuvoston ministerikomitean jäsenvaltioille osoitetut ohjeet ihmisoikeuksien suojaamisesta ja edistämisestä kulttuurisesti moninaisissa yhteiskunnissa (2016)

Euroopan neuvoston ministerikomitean jäsenvaltioille osoitettu kulttuurienvälistä integraatiota koskeva suositus CM/Rec (2015) 1

Koulutus

Euroopan neuvoston ministerikomitean siirtolaisten ja maahanmuuttajataustaisten lasten integraation vahvistamista koskeva suositus CM/Rec (2008) 4

Euroopan neuvoston ministerikomitean jäsenvaltioille osoitettu suositus CM/Rec (2008) 12 uskontojen ja ei-uskonnollisten vakaumusten ulottuvuudesta kulttuurienvälisessä koulutuksessa

Euroopan neuvoston ministerikomitean jäsenvaltioille osoitettu suositus Rec (2006) 9 siirtolaistaustaisten opiskelijoiden maahanpääsystä, oikeuksista ja velvollisuuksista sekä yhteistyöstä lähtömaiden kanssa

Euroopan neuvoston ministerikomitean jäsenvaltioille osoitettu siirtolaisten ja maahanmuuttajataustaisten lasten integraation vahvistamista koskeva suositus CM/Rec (2008) 4

Vuorovaikutus ja osallistuminen

Euroopan neuvoston ministerikomitean maahanmuuttajien ja vastaanottavien yhteiskuntien välistä vuorovaikutusta koskeva suositus CM/Rec (2011) 1

Euroopan neuvoston ministerikomitean jäsenvaltioille osoitettu suositus CM/Rec (2018) 4 kansalaisten osallistumisesta paikalliseen julkiseen elämään

Guidelines for civil participation in political decision making (2017)

Euroopan neuvoston ministerikomitean yhteisön suhteita koskeva suositus R (92)12

Kansainväliset näkymät

Euroopan neuvoston ministerikomitean jäsenvaltioille osoitettu suositus CM/Rec (2007) 10 yhteiskehittämisestä ja siirtolaisista, jotka työskentelevät kehitystyön parissa lähtömaissaan

Euroopan neuvoston ministerikomitean suositus CM/Rec (84) 7 siirtolaisten kulttuurisiteiden ylläpitämisestä lähtömaihinsa ja vapaa-ajan mahdollisuuksista

Työmarkkinat

Euroopan neuvoston ministerikomitean siirtolaisten taitojen vahvistamista koskeva suositus CM/Rec (2011) 2

Suositus 1970 (2011) – Siirtolaisnaisten suojelu työmarkkinoilla

Euroopan neuvoston ministerikomitean suositus CM/Rec (2008) 10 siirtolaisten ja maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksien parantamisesta

Euroopan neuvoston ministerikomitean jäsenvaltioille osoitettu siirtolaisten ja maahanmuuttajataustaisten lasten integraation vahvistamista koskeva suositus CM/Rec (2008) 4

Euroopan neuvoston ministerikomitean jäsenvaltioille osoitettu suositus Rec (2004) 2 ulkomaalaisten mahdollisuudesta saada työtä julkisella sektorilla

Kieli

Euroopan neuvoston ministerikomitean jäsenvaltioille osoitettu suositus CM/Rec (2014) 5 koulukielen (koulukielten) osaamisen merkityksestä koulutuksen tasa-arvon ja laadun kannalta sekä koulutusta koskevan menestymisen kannalta

Sovittelu ja konfliktinratkaisu

Suositus 304 (2011) uskontojen ja kulttuurien välisten jännitteiden haasteisiin vastaamisesta paikallistasolla
rm.coe.int/0900001680a4df79

Media

Euroopan neuvoston ministerikomitean julistus yhteisön tiedotusvälineiden roolista sosiaalisen yhtenäisyyden ja kulttuurienvälisen vuoropuhelun edistämisessä (ministerikomitean hyväksymä 11. helmikuuta 2009).

Euroopan neuvoston ministerikomitean suositus CM/Rec (2007) 2 tiedotusvälineiden moniarvoisuudesta ja mediasäätelyn monimuotoisuudesta

Euroopan neuvoston ministerikomitean tiedotusvälineitä ja suvaitsevaisuuden kulttuurin edistämistä koskeva suositus R (97) 21

Julkiset palvelut

Euroopan neuvoston ministerikomitean suositus (2006) 18 terveyspalveluista monikulttuurisessa yhteiskunnassa

Euroopan neuvoston ministerikomitean suositus CM/Rec (84)7 siirtolaisten kulttuurisiteiden ylläpitämisestä lähtömaihinsa ja vapaa-ajan mahdollisuuksista

Uusien tulokkaiden vastaanottaminen

Euroopan neuvoston ministerikomitean jäsenvaltioille osoitettu suositus CM/Rec (2019) 4 nuorten pakolaisten tukemisesta heidän siirtyessään aikuisuuteen

Building Migrants' Belonging through Positive Interactions: A Guide for Policy-Makers and Practitioners (liite 4 asiakirjaan CM (2010)172, keskeinen suositus 2.1)

Parlamentaarinen yleiskokous

Suositus 2155 (2019) – Maahanmuuttajien ja pakolaisten tilanne Kreikan saarilla: on tehtävä enemmän

Suositus 2141 (2018) Pakolaisten ja maahanmuuttajien perheenyhdistäminen Euroopan neuvoston jäsenvaltioissa

Päätöslauselma 2176 (2017) – Pakolaisten kotouttaminen kriittisillä hetkillä: oppiminen viimeaikaisista kokemuksista ja esimerkkejä parhaista käytännöistä

Suositus 2117 (2017) – Ilman huoltajaa saapuvien siirtolaislasten lapsilähtöinen ikäarviointi

Suositus 2080 (2015) – Uskonnonvapaus ja yhdessä eläminen demokraattisessa yhteiskunnassa

Suositus 2049 (2014) – Identiteetit ja monimuotoisuus kulttuurienvälisissä yhteiskunnissa

Suositus 2034 (2014) – Integraatiotestit: onko niistä haittaa vai hyötyä integraation kannalta?

Suositus 1987 (2011) – Kaikenlaisen uskontoon perustuvan syrjinnän torjuminen

Suositus 1975 (2011) – Yhdessä eläminen 2000-luvun Euroopassa: Euroopan neuvoston korkean tason asiantuntijaryhmän raportin seuranta

Suositus 1962 (2011) – Kulttuurienvälisen vuoropuhelun uskonnollinen ulottuvuus

Suositus 1917 (2010) – Siirtolaiset ja pakolaiset: jatkuva haaste Euroopan neuvostolle

Suositus 1910 (2010) – Maailmanlaajuisen talouskriisin vaikutus muuttoliikkeeseen Euroopassa

Suositus 1890 (2009) – Eurooppalaisten muuttajien sitoutuminen: valtioiden ja valtioiden välisten toimien tarve

Suositus 1840 (2008) – Demokratian tila Euroopassa, toimenpiteet siirtolaisten demokraattisen osallistumisen parantamista varten

Suositus 1839(2008) – Demokratian tila Euroopassa, Euroopan demokratioita koskevat erityiset haasteet: monimuotoisuus ja maahanmuutto

Euroopan paikallis- ja aluehallintoasiain kongressi

Migrants and Integration (Siirtolaiset ja integraatio) - Euroopan paikallis- ja aluehallintoasiain kongressin referenssittekstit

Paikallis- ja aluehallintoasiain kongressin suositus 365 (2014) monimuotoisuuden edistämisestä kulttuurienvälisen koulutuksen ja viestintästrategioiden avulla

Paikallis- ja aluehallintoasiain kongressin suositus 304 (2011) uskontojen ja kulttuurien välisten jännitteiden haasteeseen vastaamisesta paikallistasolla

Paikallis- ja aluehallintoasiain kongressin suositus 262 (2009) tasa-arvosta ja monimuotoisuudesta paikallisviranomaisten työsuhteissa ja palvelutarjonnassa

Paikallis- ja aluehallintoasiain kongressin suositus 261 (2009) kulttuurienvälisistä kaupungeista

Paikallis- ja aluehallintoasiain kongressin suositus 194 (2006) maahanmuuttajien sosiaalisten oikeuksien tehokkaasta saatavuudesta

Paikallis- ja aluehallintoasiain kongressin suositus 153 (2004) "Sopimus maahanmuuttajataustaisten henkilöiden kotouttamisesta ja osallistumisesta Euroopan kaupungeissa ja alueilla".

Euroopan rasismien ja suvaitsemattomuuden vastainen komissio (ECRI)

Suositus nro 16 laittomasti maassa olevien maahanmuuttajien suojelemisesta syrjinnältä

ECRI:n yleinen poliittinen suositus nro 4 kansallisista tutkimuksista, jotka koskevat syrjinnän ja rasismien kokemuksia ja käsityksiä mahdollisten uhrien näkökulmasta

ECRI:n yleinen poliittinen suositus nro 5 muslimeihin kohdistuvan suvaitsemattomuuden ja syrjinnän torjumisesta

ECRI:n yleinen poliittinen suositus nro 10 rasismien ja rotusyrjinnän torjunnasta kouluopetuksessa ja sen avulla

ECRI:n yleinen poliittinen suositus nro 11 rasismien ja rotusyrjinnän torjunnasta poliisityössä

ECRI:n yleinen poliittinen suositus nro 14 rasismien ja rotusyrjinnän torjunnasta työssä

Lisätieto

Albrecht, Berit (2010). Multicultural challenges for Restorative Justice: Mediators' Experiences from Norway and Finland. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention* Vol. 11, pp. 3-24, 2010.

Artemjeff, Panu & Sheik, Liban (2023) [Esiselvitys rakenteellisesta syrjinnästä : Syrjinnän tunnistaminen ja seuraaminen yhteiskunnan eri osa-alueilla - Valto \(valtioneuvosto.fi\)](#)

Attias, Miriam (2022) Sovittelu väestösuhteiden rakentamisessa. Teoksessa *Ervasti, Kaijus & Attias, Miriam (toim. 2022) Sovittelu ja sen sovellukset*. Edita.

Biffi, Emanuela & Chapman, Tim (2015). Restorative Justice Responses to Conflicts in Intercultural Settings Practice guidelines. European Forum for Restorative Justice:n julkaisu osana Alternative-tutkimushanketta. <http://www.alternativeproject.eu/wp-content/uploads/2014/12/Deliverable-9.6-Practitioners-manual.pdf> Haettu 28.1.2023

Breugel, Ilona van, Xandra Maan ja Peter Scholten (2014). Conceptualizing mainstreaming in immigrant integration governance. A literature review. UPSTREAM-hanke

Cantle, Ted (2012). *Interculturalism: The new era of cohesion and diversity*. Basingstoke: Palgrave.

Chignell, B. (2018). Five reasons why diversity and inclusion at work matters. CIPHR

Gimenez, Carlos. (2003). "Pluralismo, multiculturalismo e interculturalidad. Propuesta de clarificación y apuntes educativos", *Revista Educación y Futuro: Revista de Investigación Aplicada y Experiencias Educativas*, no 8: 9-26, Editorial CES Don.

Helsingin kaupunki (2021) Strategiakauden 2017–2021 arviointi Helsingin kaupungin osallisuustyöstä. <https://www.hel.fi/static/helsinki/valtuustoseminaari-2021/osallisuusmallin-arviontiraportti.pdf> Haettu 26.9.2023

Helsingin kaupunki (2022) [Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kaupunkisuunnittelussa - Yhdenvertaisuuden tekijät \(Drivers of Equality\) -hankkeen tutkimuskatsaus](#).

Hirvonen, Ville & Holopainen, Juuso (2020) *Forssan malli - ennalta estävä yhteisösovittelun malli ja sen vaikuttavuus Forssassa vuosina 2016-2018*. Poliisiammattikorkeakoulun opinnäytetyö.

Huddleston, Thomas, Judit Tánčzos ja Alexander Wolffhardt (2016), *Strategic developments on migration integration policies in Europe*, Compas Global Exchange on Migration and Diversity, Oxford: Oxford University.

International Organisation for Migration (2015). *World Migration Report 2015: Migrants and Cities*, New Partnerships to Manage Mobility.

Jalonen, Uusikylä, Hyttinen (2019) *Monimuotoisuuden johtaminen ja kohtaaminen*, teoksessa *Pietiläinen, Ville & Syväjärvi, Antti (2019) Johtamisen psykologia*. PS-kustannus.

Meer, Nasar, Tariq Modood ja Ricardo Zapata-Barrero (2016). *Multiculturalism and interculturalism: debating the dividing lines*. Edinburgh: Edinburgh University Press.

McKinsey Global Institute (2016). *People on the move: global migration's impact and opportunity*.

Migration Policy Group (2018). *How the Intercultural integration approach leads to a better quality of life in diverse cities*.

OECD (2018). *Working together for local integration of migrants and refugees*.

Oikeusministeriö (2022) [Kunnat väestösuhteita edistämässä. Käytännön työkaluja kuntien väestösuhteytyöhön. \(yhdenvertaisuus.fi\)](#) Haettu 12.9.2023

Page, Scott E. (2008). *The difference: How the power of diversity creates better groups, firms, schools, and societies*. Princeton: Princeton University Press.

Parviainen, Milla (2021) *Forssan seudun kotouttamisohjelma (2021-2024)*. [Forssan+seudun+kotouttamisohjelma+2021-2024.pdf \(kotoutuminen.fi\)](#) Haettu 10.9.2023

Sisäministeriö (2019) [Turvallisuutta kaikkialla - paikallisen ja alueellisen turvallisuussuunnittelun kansalliset linjaukset - Valto \(valtioneuvosto.fi\)](#). Haettu 21.9.2023

Stenroos, Marko (2023) [Suomen Romanipoliittinen ohjelma \(Rompo\) 2023-2030 - Valto \(valtioneuvosto.fi\)](#). Haettu 21.9.2023

Terveystieteiden tutkimuskeskus (2023) [Osallisuusindikaattori mittaa osaisuuden kokemusta. https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asetassa-olevien-osallisuus/tutkimus/osallisuusindikaattori-mittaa-osallisuuden-kokemusta](#) Haettu 28.8.2023

Vertovec, Steven (2014). *Super-diversity*. Lontoo: Routledge.

Wagner, Andrea (2011). *Correlation analysis between the intercultural cities index and other data*. BAK Basel.

White, Bob (2017), *Intercultural cities: policy and practice for a new era*. Palgrave 2018.

Wilson, Robin (2018). *Meeting the challenge of cultural diversity in Europe. Moving beyond the crisis*. Lontoo: Edward Elgar.

Wood, Phil, Charles Landry (2008). *The intercultural city: planning for diversity advantage*. Lontoo: Earthscan.

World Economic Forum (2018). *Migration and its impact on cities*.

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 ratkaisuja.

Euroopan neuvosto ja sen kumppanikaupungit ovat kehittäneet ja vahvistaneet integraatiota ja osallisuutta koskevan interkulttuurisen lähestymistavan, jonka avulla kaupungit voivat hyötyä muuttoliikkeestä ja kulttuurisesta monimuotoisuudesta ja minimoida niihin liittyviä riskejä. Kymmenen vuotta sen jälkeen, kun tämä työ aloitettiin, meillä on yhä enemmän näyttöä siitä, että kun monimuotoisuus tunnustetaan ja sitä johdetaan voimavarana, se tuottaa myönteisiä tuloksia luovuuden, hyvinvoinnin ja taloudellisen kehityksen kannalta.

Interkulttuurisia kaupunkeja koskeva ohjelma (ICC) kutsuu Euroopan ja muiden alueiden kaupunkeja tutkimaan ja soveltamaan toimintalinjoja, joissa monimuotoisuutta voidaan hyödyntää henkilökohtaisessa ja yhteiskunnallisessa kehittämistyössä. Tämä vaiheittainen opas on työkalu, jonka avulla paikalliset viranomaiset voivat soveltaa interkulttuurisen integraation ja osallisuuden kaupunkimallia. Tähän suomenkieliseen mukautettuun versioon on nostettu myös Suomessa laajasti käytössä oleva hyvien väestösuhteiden lähestymistapa ja vinkkejä kaupungeille väestösuhdepolitiikan toteuttamiseen ja hyvien väestösuhteiden edistämiseen kaupunkitasolla. Opas heijastaa saatuja kokemuksia ja tarjoaa esimerkkejä kaupungeista, jotka käsittelevät monimuotoisuutta voimavarana, jotta luottamusta voidaan rakentaa ja yhteisiä identiteettejä voidaan luoda erilaisissa ryhmissä.

www.coe.int

Euroopan neuvosto on maanosan johtava ihmisoikeusjärjestö. Sillä on 46 jäsenmaata, mukaan lukien kaikki Euroopan unionin jäsenmaat. Kaikki Euroopan neuvoston jäsenmaat ovat allekirjoittaneet Euroopan ihmisoikeussopimuksen, jonka tarkoituksena on suojata ihmisoikeuksia, demokratiaa ja oikeusvaltion periaatteita. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin valvoo sopimuksen täytäntöönpanoa jäsenvaltioissa.

Translation co-funded
by the European Union

