



## **Riikka Tella**

Etnisen syrjinnän vastaisen  
neuvonnan koordinointi  
TE-keskuksessa

- ESKO-projektin loppuraportti

# **Riikka Tella**

## **Etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan koordinointi TE-keskuksessa - ESKO-projektin loppuraportti**

©Vähemmistövaltuutettu

ISBN: 978-952-490-149-9

ISSN: 1796-0819

Edita

Helsinki 2007

# SISÄLLYS

---

Lukijalle .....	1
1. Johdanto .....	3
2. ESKO - etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan koordinointi TE-keskuksessa.....	4
3. Etnisen syrjinnän vastainen neuvonta Kaakkois-Suomessa .....	7
3.1 Kaakkois-Suomen etniset vähemmistöt .....	7
3.2 Vähemmistöt maahanmuutto- ja kaupunkistrategioissa .....	9
3.3 Syrjinnän vastaisen neuvonnan muotoja .....	10
4. Syrjintää koskevan tiedon keruu ja syrjinnän seuranta .....	14
5. Syrjinnän vastaisen neuvonnan koordinointi TE-keskuksen maahanmuuttoasiain toimikunnassa .....	17
5.1 Toimikunnan tehtävistä .....	18
5.2 Kokoonpano.....	21
5.3 Kaakkois-Suomen TE-keskuksen maahanmuuttoasiain toimikunta.....	22
6. ”Yhdenvertaisesti yhdessä – neuvonnalla eteenpäin etnisten suhteiden edistämässä” –seminaarin yhteenvedo.....	25
7. Hankkeen jatkomahdollisuuksien arviointia .....	28
8. Päätelmiä ja toimenpide-ehdotukset.....	32
LÄHTEET:.....	36

# Lukijalle

---

Vähemmistövaltuutetun toimiston työssä asiakaspalvelulla on tärkeä rooli. Kokemus tästä työstä on osoittanut, kuinka paljon kysyntää on laadukkaalle ja monipuoliselle sekä helposti saavutettavissa olevalle etnisten vähemmistöjen ja ulkomaalaisten neuvonnalle. Yhtä lailla vakuuttavia ovat havainnot siitä, kuinka tärkeää tämä on asiakkaiden hyvinvoinnille.

Neuvontatilanteissa ei pelkästään anneta tietoja, vaan myös saadaan. Neuvontatilanteiden tuloksena syntyvää tietoa olisi hyödyllistä koota. Etnisten vähemmistöjen ja ulkomaalaisten kokemasta syrjinnästä on toistaiseksi vähän kattavaa tietoa. Kolmas tavoite liittyi asiakasryhmien voimaannuttamiseen. Osallistumisella neuvonnan järjestämiseen paikallis- ja aluetasolla tuettaisiin samalla myös asiakasryhmien järjestäytymistä, vuorovaikutusta ja verkottumista.

Vähemmistövaltuutetun toimisto osallistui vuonna 2005-2006 Euroopan unionin rahoittamaan EurEquality –hankkeeseen. Kansallisena kehittämistyönä selvitettiin ensin etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittämistä kartoittamalla toimijoita ja neuvonnan muotoja sekä hahmottamalla mallia neuvonnan kehittämiseksi (Riikka Tella: Etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittäminen, Vähemmistövaltuutetun julkaisusarja 1, Helsinki 2005).

Työtä jatkettiin tarkastelemalla hahmotellun neuvonnan mallin toimivuutta ja erilaisia tapoja järjestää se kunnissa (Riikka Tella: Etnisen syrjinnän vastainen neuvonta kunnissa, Vähemmistövaltuutetun julkaisusarja 3, Helsinki 2006). Erityisesti tässä yhteydessä pohdittiin yhdenvertaisuussuunnitelman käyttöä neuvonnan järjestämisen työvälineenä.

Kolmannessa vaiheessa – jota käsillä oleva raportti koskee – pohdittiin yhtäältä valtakunnallisten tavoitteiden ja paikallisten tarpeiden yhdistämistä alueellisesti TE-keskuksen yhteydessä toimivassa maahanmuuttoasioiden neuvottelukunnassa. Tämä vaihe toteutettiin yhteistyössä työministeriön, Kaakkois-Suomen TE-keskuksen ja Kaakonkulman Maahanmuuttajat Rodnik ry:n kanssa. Hankkeen tuloksia käsiteltiin ja syvennettiin päättöseminaarissa Kouvolassa 20.4.2007.

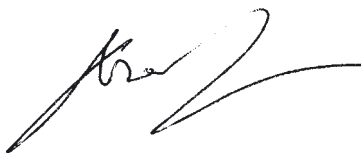
Pääministeri Matti Vanhasen toinen hallitus vahvisti maahanmuuttoasioiden, kotoutumisen ja etnisten kysymysten painoarvoa. Hallitus sopi myös perusteellisista näihin kysymyksiin liittyvän hallinnon uudelleenjärjestämisestä. Osa tässä raportissa käytettävistä nimekkeistä tai hallinnollisista

yksityiskohdista on muuttunut tai muuttumassa. Tästä huolimatta raportin käsittelemät asiat, tavoitteet ja ratkaisumallit ovat edelleen täysin ajankohtaisia.

Hallitusohjelmassa todetaan, että ”Suomi kuuluu jokaiselle asuinpaikasta, elämäntilanteesta, äidinkielestä tai etnisestä taustasta riippumatta. Kansalaisille on taattava oikeus vaikuttaa, osallistua ja olla osallisena päätöksenteossa.” Tämän turvaamisessa etnisille vähemmistöille ja ulkomaalaisille suunnattu kattava, laadukas ja tehokas neuvontajärjestelmä on tärkeä osatekijä.

Helsingissä, 29. päivänä kesäkuuta 2007

Mikko Puumalainen  
vähemmistövaltuutettu

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Mikko Puumalainen', written in a cursive style.

# 1. Johdanto

---

Myanmarilaisten asuntojen ikkunoita rikottiin Kotkan Suulisniemessä 23.8.2006. Vähän myöhemmin samana syksynä maahanmuuttajataustaisen pizzeriayrittäjän kotiin Valkealassa tunkeuduttiin keskellä yötä. Imatralla viime lokakuussa EurEquality -hankkeen yhteydessä tavatuista kymmenestä työikäisestä romanista vain yhdellä oli työtä. Vähemmistövaltuutetun toimistoon tuli tammikuun lopussa 2007 Imatralla nimetön yhteydenotto, jossa kuvattiin, kuinka ulkomaalaiset vaihto-opiskelijat olivat joutuneet skinien hyökkäyksen kohteeksi paikallisessa ravintolassa ja kuinka avointa ”ryssittely” ja muu ulkomaalaistaustaisiin kohdistuva häirintä kaupungissa on. Nämä ovat esimerkkejä tapahtumista, joissa etnistä vähemmistöä edustava henkilö joutuu avoimen rasistisen hyökkäyksen kohteeksi tai kokee muuten syrjintää. Kaakkois-Suomessa näihin ilmiöihin on löydetty joitain puuttumiskeinoja ja rasistisiin asenteisiin pyritään vaikuttamaan monin tavoin. Eri toimijoiden yhteistyötä ja toiminnan koordinoitua kaivataan silti lisää.

Viime vuodenvaihteessa Kymenlaakson ammattikorkeakoulun opiskelijat haastattelivat 321 henkilöä heidän asenteistaan ja suhtautumisestaan ulkomaalaisiin Kotkassa ja Kouvolassa. Suhtautumista ulkomaalaisiin selvitettiin asenneväittämien avulla. Selvitys osoitti, että ulkomaalaisten kyllä koetaan rikastuttavan suomalaista kulttuuria, mutta maahantulon ja Suomessa asumisen perusteella oli huomattava vaikutus asenteisiin: opiskelijoita ja ammattitaitoista työvoimaa oltiin valmiit toivottamaan nykyistä useamminkin tervetulleiksi maahan. Kuitenkaan heille ei oltu valmiita antamaan samoja sosiaalisia etuuksia kuin suomalaisille. Myös lähtömaa vaikutti selvästi vastaajien asenteisiin: myönteisintä oli suhtautuminen ruotsalaisiin, saksalaisiin, amerikkalaisiin (USA) ja kiinalaisiin, kun taas kielteisimmän suhtauduttiin somalimaalaisiin, venäläisiin ja afganistanilaisiin. Samoin pakolaisiin suhtauduttiin kriittisesti.<sup>1</sup>

Kotkassa ja Kouvolassa toteutettiin huhti- ja syyskuun välisenä aikana vuonna 2006 maahanmuuttajien kokemaa syrjintää ja rasismia koskeva kartoitus, jonka tavoitteena oli saada tietoa maahanmuuttajien syrjintään liittyvistä kokemuksista ja käyttää tietoja syrjintää ehkäisevien toimenpiteiden suunnittelussa. Kartoituksessa esiin tulleet rasismi- ja syrjintäkokemukset olivat enimmäkseen nimittelyä ja kiusaamista tai joukosta poissulkemista. Tapahtumapaikkoina oli useimmiten katu tai koulu, mutta myös koti tai sen läheisyys. Vaikka valtaosa syrjivästi tai rasistisesti

---

<sup>1</sup> Lisätietoja asennetutkimuksesta: Kymenlaakson ammattikorkeakoulu, liiketalous, toimialajohtaja Markku Puustelli.

käyttäytyneistä edustikin kantaväestöä, kartoituksessa tuli selkeästi esille myös eri etnisten ryhmien väliset ennakkoluulot. Tapoja syrjintätilanteen seuraamiseen ja siihen puuttumiseen on luotu toistaiseksi vähän. Kotkan kaupungin syrjinnän vastainen työ poikkeaa edukseen alueen muista väestökeskittymistä.

Suhtautumista maassamme asuviin ulkomaalaisiin ja laajemmin etnisiin vähemmistöihin on eniten selvitetty juuri asennetutkimuksin. Uhritutkimuksia siitä, millaisena etninen syrjintä ilmenee ja miten se koetaan, on huomattavasti vähemmän. Syrjintään puuttuminen edellyttää molempia: ennaltaehkäisevän asennevaikuttamisen tueksi asennetutkimusta, mutta lisäksi syrjintään puuttuminen ja syrjintää kokeneen auttaminen edellyttävät syrjinnän ja sen muotojen tuntemusta, syrjintää ja rasismia kokeneen äänen kuulemistä. Syrjintää alkuperän perusteella ei aina ole helppoa erottaa muusta epäasiallisesta kohtelusta tai huonosta palvelusta. Etnisen syrjinnän sijaan puhutaan usein mieluummin tavoitteesta, yhdenvertaisuudesta. Avoimuuden ja oikean tiedon lisääminen syrjintätapauksista ja niiden käsittelystä kuitenkin parantaisi syrjintää kokeneen oikeusasemaa ja antaisi neuvontapalvelun tarjoajalle työkaluja toimintansa kehittämisessä.

## 2. ESKO - etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan koordinointi TE-keskuksessa

---

Vähemmistövaltuutetun toimistossa on osana etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittämistä esitetty malli neuvonnan järjestämisestä ja koordinoinnista paikallis-, alue- ja valtakunnan tasolla. Paikallisella tasolla kuntien tulisi ottaa vastuu etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan järjestämisestä. Lausuntokierroksen perusteella useat kunnat ovat myös ilmoittaneet, että tarvetta neuvonta- ja tukipalvelujen kehittämislle on. Monet kunnat myös pitävät yhdenvertaisuussuunnittelua toimivana menettelynä neuvonnan järjestämisessä: kuka on vastuuhenkilö, missä neuvontaa tarjotaan ja kuinka siitä tiedotetaan. <sup>2</sup>

Aluetason mallissa neuvonnan kehittäminen rakentuu TE-keskusten maa-hanmuuttoasiain toimikunnan neuvontaa koordinoivan tehtävän varaan. Neuvonnan järjestelyjen yhteensovittamisen lisäksi toimikunnille esitetään syrjintää ja rasismia koskevan tiedon keräämiseen ja käsittelyyn liittyviä tehtäviä. Alueellisen tason tehtäviin kuuluisi lisäksi kuntien yhden-

---

<sup>2</sup> Riikka Tella: Etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittäminen, Vähemmistövaltuutetun julkaisusarja nro 1, 2005 ja Tella: Etnisen syrjinnän vastainen neuvonta kunnissa, Vähemmistövaltuutetun julkaisusarja nro 3, 2006



vertaisuussuunnittelun seuranta ja ohjaus. Tässä toimikunnalla voisi olla keskeinen rooli.

Työministeriö asetti joulukuussa 2006 etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan alueellista kehittämistä koskevan pilottihankkeen (ESKO – etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan koordinointi TE-keskuksessa). TE-keskuksista annetun lain mukaan niiden eräänä tehtävänä on rahoitus-, koulutus-, kehittämis- ja muita palveluja tarjoamalla edistää työmarkkinoiden toimivuutta, työllisyyttä, työvoimapolitiittista aikuiskoulutusta sekä muutoin huolehtia työvoima-asioiden hoitamisesta (Laki työvoima- ja elinkeinokeskuksista 10.1.1997/23). Työvoimaosastojen tehtävänä on myös huolehtia maahanmuuttajien yhteiskuntaan ja työelämään sopeutumisen edistämisestä ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta (Asetus TE-keskuksista 31.1.1997/93). Työministeriö on 27.4.2006 antanut asetuksen maahanmuuttoasiain toimikunnasta, jonka mukaan työvoima- ja elinkeinokeskus voi asettaa maahanmuuttoasiain toimikunnan, jonka tarkoituksena on avustaa työvoima- ja elinkeinokeskusta, lääninhallitusta, alueen työvoimatoimistoja ja kuntia maahanmuuttajien kotouttamisen kehittämisessä, yhteensovittamisessa ja muissa maahanmuuttoon liittyvissä kysymyksissä.

ESKO-hankkeen tavoitteena on ollut etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan alueellisen koordinoinnin järjestäminen osana maahanmuuttoasiain toimikunnan tehtäviä. Toisena tavoitteena on ollut kuntien yhdenvertaisuussuunnittelun seurannan ja arvioinnin järjestäminen alueella. Projektin tavoitteena oli myös syrjintää ja syrjintätapauksia koskevan tiedon keräämisen järjestäminen ja raportointijärjestelmän luominen. Projektin lähtökohtana on ollut hyvien etnisten suhteiden edistäminen kokonaisvaltaisesti eri elämänalueilla, myös kotouttamistoimien ulkopuolella, ja edistää maahanmuuttajien ja muiden etnisten vähemmistöjen yhdenvertaisuutta neuvontaan pääsyssä.

Alueellinen pilottiprojekti käynnistyi projektikumppanin hakemisella. TE-keskusten johtajilta tiedusteltiin keskusten valmiuksia ja halukkuutta tulla projektin alueyhteistyökumppaniksi. TE-keskuksilta kysyttiin mahdollisuuksia resursoida osaltaan hanketta ja halukkuutta sitoutua etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittämisestä esitettyihin hyvän neuvonnan periaatteisiin: matala kynnys hakeutua neuvontaan, toimijoiden verkostoituminen jne. Olennaista oli myös saada vastaus siihen, onko TE-keskuksessa maahanmuuttoasiain toimikunta tai ollaanko sitä perustamassa.

Määräaikaan mennessä kahdeksan viidestätoista TE-keskuksesta vastasi vähemmistövaltuutetun kyselyyn. Myöhemmin vielä Lapin TE-keskus ilmoitti olevansa kiinnostunut hankkeesta, mutta ettei tässä vaihees-

sa pystyisi tulemaan mukaan. Enimmäkseen resurssien puuttumisen tai hankkeen aikataulun takia kielteisen vastauksensa antoi yhteensä kuusi TE-keskusta.

Pohjois-Karjalan, Etelä-Savon ja Kaakkois-Suomen TE-keskukset ilmoittivat halukkuutensa tulla mukaan projektiin. Näiden kolmen TE-keskuksen vastauksien ja ohjausryhmän jäsenillä entuudestaan olevien tietojen perusteella tehtiin päätös mukaan valittavasta TE-keskuksesta. Itä- ja Kaakkois-Suomessa sijaitsevilla alueilla korostuu työperäisen maahanmuuton näkökulma maahan tulijoihin. Iso joukko maahanmuuttajista on tullut alueelle myös avioliiton tai paluumuuton kautta. Suurin osa maahanmuuttajista on venäläisiä. Tämän lisäksi alueella on pakolaisia vastaanottavia kuntia.

Loppuvaiheessa hankekumppanin valintaan liittyvä keskustelu ohjausryhmässä käytiin Etelä-Savon ja Kaakkois-Suomen TE-keskusten välillä. Perustamisvaiheessa oleva maahanmuuttoasiain toimikunta, olemassa oleva maahanmuuttotyön verkosto ja sen syrjinnän vastaisen työn painopiste sekä mahdollisuudet resursoida hanketta olivat perusteita, joilla Kaakkois-Suomen TE-keskus valittiin projektin aluekumppaniksi. Nämä kriteerit painoutuivat osittain ESKO-hankkeen lyhyen keston vuoksi. Kaakkois-Suomen TE-keskuksen alueella asuu myös melko suuri venäjänkielinen vähemmistö ja heidän määränsä alueen väestöstä ennustetaan kasvavan voimakkaasti. Tällöin etnisen syrjinnän vastaisen työn kehittämisen merkitys korostuu.

Pilottihankkeessa saatujen kokemusten perusteella voidaan arvioida kehittämistarpeita, jotka liittyvät etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan koordinointiin ja tiedonkeruuseen alueellisella tasolla. Tämän perusteella voidaan tehdä päätöksiä mahdollisuuksista levittää mallia muiden TE-keskusten alueille. TE-keskuksen maahanmuuttoasiain toimikunnalle projekti on tarjonnut tukea etnisten suhteitten kehittämiseen liittyvän tehtävän käynnistämässä ja verkoston luomisessa alueellisten ja paikallisten toimijoiden kesken.

ESKO on ollut yhteisprojekti vähemmistövaltuutetun toimiston, työministeriön maahanmuutto- ja työlupa- sekä maahanmuuttopoliittisen osaston ja Kaakkois-Suomen TE-keskuksen kesken. Kokonaiskuvan muodostamiseksi yhteistyötä on tehty Kaakkois-Suomen alueen etnisten vähemmistöjen syrjintää koskevasta tilanteesta ja syrjinnän ehkäisemiseksi ja vastustamiseksi tehtävistä toimista yhteistyötä on tehty Kaakkois-Suomen maahanmuuttotyön verkoston sekä alueen kaupunkien maahanmuuttotyöstä vastaavien henkilöiden kanssa. Romanian syrjintään liittyvissä asioissa on käyty keskustelua muun muassa Etelä-Suomen romanasoiden

neuvottelukunnan edustajan kanssa. Lisäksi perehtyminen alueen maahanmuuttajille suunnattuihin hankkeisiin ja maahanmuuttopoliittisiin ohjelmiin ja strategioihin on ollut osa projektin toteutusta.

Kansliapäällikkö Markku Wallinin asettaman työryhmän päällikkönä on toiminut vähemmistövaltuutettu Mikko Puumalainen ja projektikoordinaattorina Riikka Tella vähemmistövaltuutetun toimistosta. Ohjausryhmän jäseninä ovat toimineet erikoissuunnittelija Sinikka Keskinen työministeriön maahanmuutto- ja työlupatiimistä, neuvotteleva virkamies Meri-Sisko Eskola maahanmuuttopoliittiselta osastolta, ylitarkastaja Kari Kananen vähemmistövaltuutetun toimistosta, työvoimapalvelupäällikkö Merja Mattila Kaakkois-Suomen TE-keskuksesta sekä puheenjohtaja Tatiana Lahtinen Kaakonkulman Maahanmuuttajat Rodnik ry:stä. Ohjausryhmä on kokoontunut neljä kertaa, kolmesti Helsingissä ja kerran Kouvolassa. Projektin koordinaattori on osallistunut Kaakkois-Suomen maahanmuuttotyön verkoston kokouksiin, jossa on käsitelty etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan koordinointia ja valmisteltu etnistä yhdenvertaisuutta koskevaa seminaaria.

Huhtikuussa 2007 järjestettiin Kouvolassa etnistä syrjintää ja siihen puuttumista koskeva seminaari ESKO-hankkeen toimijoiden ja Kaakkois-Suomen maahanmuuttotyön verkoston yhteistyönä. Seminaarin tavoitteina oli käsitellä etnisen syrjinnän ehkäisemisen ja hyvien etnisten suhteitten edistämisen merkitystä, esitellä ESKO-hankkeen toteutusta ja tuloksia sekä nostaa esiin etnisiin suhteisiin ja syrjintään liittyviä erityispiirteitä Kaakkois-Suomessa. Vähemmistövaltuutetun ja ESKO-hankkeen toimijoiden lisäksi seminaarissa kuultiin maahanmuuttajien ja maahanmuuttajakouluttajan näkökulmia syrjintään. Seminaariin osallistui myös Kaakkois-Suomen TE-keskukseen perustetun maahanmuuttoasiain toimikunnan jäseniä, joille tilaisuus tarjosi samalla perehdytystä toimikunnan etnisen syrjinnän vastaisiin tehtäviin. Yhteenvedo seminaarista on raportin kappaleessa 6.

### **3. Etnisen syrjinnän vastainen neuvonta Kaakkois-Suomessa**

---

#### **3.1 Kaakkois-Suomen etniset vähemmistöt**

Kaakkois-Suomen TE-keskuksen alueella asuu noin 6000 ulkomaalaista, joista suurimmat ryhmät ovat venäläiset ja inkerinsuomalaiset paluu-

muuttajat. Venäläisten maahanmuuttajien määrän odotetaan Kaakkois-Suomen alueen maahanmuutto-ohjelman mukaan kasvavan 6000 – 12 000 henkilöllä vuosien 2005 – 2015 aikana. Alueen kunnista kymmenellä on sopimus pakolaisten vastaanotosta Kaakkois-Suomen TE-keskuksen kanssa: Anjalankoski, Hamina, Imatra, Joutseno, Kotka, Kouvola, Kuusankoski, Lappeenranta, Ruokolahti ja Rautjärvi.<sup>3</sup> Alueen suurimmissa asutuskeskuksissa pakolaisia on jopa 60 – 70 eri maasta. Pakolaisten vastaanottoa on alueen maahanmuutto-ohjelmassa esitetty tavoitteellisesti lisättäväksi.

Seuraavassa olen tarkastellut Kaakkois-Suomen alueen kunnissa asuvien etnisten vähemmistöjen edustajien määriä kieleen perustuvien tilastojen pohjalta. Etnistä vähemmistöä neuvonnan asiakkuuden näkökulmasta edustavat nimittäin myös Suomen kansalaisuuden saaneet, maahanmuuttajataustaiset ihmiset. Seuraaviin lukuihin ei kuitenkaan sisälly romaneja, jotka myös tarvitsevat etnisen syrjinnän vastaista neuvontaa esimerkiksi asumiseen, työhön tai palveluihin pääsyyn liittyen. Heidän lukumääristään tälläkin alueella on vain arvioita. Tilapäisesti kunnissa asuu myös Suomesta turvapaikkaa hakevia henkilöitä, joita kuntien asukastiedot eivät kata. Kuitenkin nämä henkilöt ovat mm. sosiaali- ja terveystieteiden sekä perusopetuksen piirissä. Tällainen tilanne on erityisesti vastaanotto-keskuspaikkakunnilla Joutsenossa ja Kotkassa.

Tarkkojen lukujen puuttuessa on mahdollista havaita, että alueen kunnissa etnisiä vähemmistöjä edustavien määrät vaihtelevat voimakkaasti. Tilastokeskuksen tietojen perusteella 19:ssä alueen 24 kunnasta asuu yli 50 ihmistä, joiden äidinkieli on joku muu kuin suomi, ruotsi tai saame. Suurimmat vähemmistöt ovat Lappeenrannassa ja Kotkassa, joista Lappeenrannassa asuu 2121 muun kuin suomen-, ruotsin- tai saamenkielistä ja Kotkassa vastaava luku on 1896. (Luvut ovat vuodelta 2006.).

Etnisiä vähemmistöjä edustavien henkilöiden osuus alueen väestöstä kasvaa<sup>4</sup>. Väestön ikääntyessä alueelle kaivataan myös uusia yrityksiä ja uutta työvoimaa. Myös hallituksen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa keskitytään työperusteisen maahanmuuton edellytysten parantamiseen. Etnisiä suhteita kehittämällä luodaan pohjaa moniarvoiselle väestökehitykselle ja lisätään alueen houkuttelevuutta muuttajien silmissä. Etniseen syrjintään puuttuminen on yhteiskunnallinen viesti siitä, että syrjintää ei hyväksytä

3 Vuonna 2006 Kotkan kaupunki otti vastaan kaikki alueelle tulleet kiintiöpakolaiset (43 ihmistä) ja Kotkaan asettui myös valtaosa (35) myönteisen turvapaikan saaneista turvapaikanhakijoista. Seuraavina turvapaikanhakijoiden sijoittamisessa olivat Lappeenranta (8 henkilöä) ja Kouvola (7 henkilöä). Yhteensä Kaakkois-Suomeen tulleista 98 pakolaisesta sijoittui näin ollen Kotkaan 78.

4 Kaakkois-Suomen TE-keskuksen alueella asui vuoden 2005 lopussa 7522 muun kuin suomen-, ruotsin- tai saamenkielistä, kun vastaava luku vuoden 2006 lopussa oli 8032 (lisäystä 500)

ja tahto monikulttuurisen ja suvaitsevan asenneilmaston edistämiseen on aidosti olemassa.

### 3.2 Vähemmistöt maahanmuutto- ja kaupunkistrategioissa

Syrjimättömän ja yhdenvertaisen kohtelun sekä etnisesti moniarvoisen yhteiskunnan merkitys on laajalti otettu huomioon Kaakkois-Suomen kaupunkien toimintastrategioissa ja alueen maahanmuuttostrategiassa. Maahanmuuttostrategiassa etsitään keinoja siihen, että maahanmuuttajasta tulisi täysivaltainen kaakkoissuomalainen. Tietä täysivaltaiseksi kaakkoissuomalaiseksi pyritään tasoittamaan muun muassa kulttuurin ja urheilun, mutta myös ulkomaisen, enimmäkseen venäläisen, yritystoiminnan edellytysten parantamisen kautta. Syrjinnän ehkäisemiselle maahanmuuton ja yritystoiminnan edistämiseksi ei maahanmuutto-ohjelmassa anneta juurikaan merkitystä eikä esitetä konkreettisia toimia tämän suhteen. ”Monikulttuurisuus ja hyvät etniset suhteet” -ohjelmassa kyllä lainataan tutkija Pasi Saukkosta toteamalla, että Suomi on sen uuden totuuden edessä, että ”kaukaa Suomeen muuttanut ja eri uskontoa tunnustava ihminen voi olla suomalainen siinä, missä muutkin”. Saukkosta lainaten ohjelmassa todetaan myös, että ”monikulttuurisuuden aate on maailmalla nykyään vastatuulesa ja että ”sen syytetään pikemminkin hidastavan kuin auttavan maahanmuuttajien integroitumista”. Mitä Kaakkois-Suomen maahanmuutto-ohjelma hyvillä etnisillä suhteilla ja täysivaltaisella kaakkoissuomalaisella sitten tarkoittaa, kaipaisi lisämäärittelyä ja konkreettisia tavoitteita ja keinoja niiden saavuttamiseksi. Alueella valmistellaan seudullisia maahanmuutto-ohjelmia useiden kuntien yhteistyönä<sup>5</sup>, joissa luultavasti tullaan käsittelemään konkreettisemmin etnisiin suhteisiin liittyviä asioita ja keinoja asukkaiden yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Kotkan kansainvälistymisstrategiassa mennään selvästi pidemmälle pyrki-  
myksissä lisätä alueen monikulttuurisuutta ja vaikuttaa asenteisiin. Siinä halutaan rakentaa ja vahvistaa kaupungin asemaa eri kulttuurien ja kansainvälisten kontaktien kohtaamispaikkana. Kaupunki haluaa houkuttaa työvoimaa tarjoamalla mm. monikulttuurisen asukaskunnan edellyttämät palvelut, suvaitsevan kaupunki-imagon ja toimivat vähemmistökulttuurit. Keinoina tähän nähdään esimerkiksi kaupungin monikulttuurisuuden edistäminen ja kielikoulutus, johon sisältyy myös kulttuurien tuntemuksen vahvistaminen. Kansainvälistymisstrategian ”maastouttamiseen” eri toimialoille on myös kiinnitetty huomiota. Kotkan maahanmuutto-ohjelmassa on aktiivisen maahanmuuttopolitiikan tavoitteena kaikkien Kot-

5 Mm. Kouvolan ja Pohjois-Kymenlaakson kuntien ohjelma on tekeillä, samoin Lappeenrannan ja Länsi-Saimaan kuntien maahanmuutto-ohjelma. Kotkan-Haminan seudun kuntien kesken puolestaan on tekeillä Etelä-Kymenlaakson maahanmuutto-ohjelma .

kaan muuttaneiden maahanmuuttajien joustava ja tehokas kotoutuminen yhteiskuntaan ja työelämään. Ohjelma sisältää myös monikulttuurisuuteen ja hyviin etnisiin suhteisiin liittyviä tavoitteita ja toimenpiteitä, jotka koskevat mm. palvelujen kehittämistä, yhteistyötä, syrjinnän seurantaa, neuvontaa ja konfliktien käsittelyä. Kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma on linjassa edellä mainittujen strategioiden kanssa.

Lappeenrannan elinkeino-, osaamis- ja kansainvälisyysstrategiassa vuosiksi 2004-2010 on kuvattu tavoitetilaa alueen kehityksen suhteen. Lappeenrannassa arvioidaan vuonna 2010 asuvan noin 2000 ulkomaan kansalaista (2003 heitä asui 1600). Heidän odotetaan tuovan oman kulttuurinsa väriä kaupungin elämään ja tekevän työtä kansainvälistyvän kaupungin parhaaksi. Työvoiman tarve tulee viimeistään 2010-luvulla ylittämään työvoiman tarjonnan ja maahanmuuttajat tulevat muodostamaan merkittävän työvoimaresurssin. Strategian mukaan Etelä-Karjalasta ja Luoteis-Venäjän alueesta kehitetään nykyistä yhtenäisempi työssäkäyntialue.

### 3.3 Syrjinnän vastaisen neuvonnan muotoja

Eräissä Kaakkois-Suomen kaupungeista on ryhdytty toimiin etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan järjestämisessä. Ei ole yllättävää, että Kotkassa, Lappeenrannassa ja Kouvolassa on todettu tarve neuvonnan järjestämiselle, sillä näissä kaupungeissa asuvat alueen runsaslukuisimmat etniset vähemmistöt. Näidenkin kaupunkien valmiuksissa vastata neuvonnan haasteeseen on eroja. Toisaalta esimerkiksi Imatralla asuu noin 700 muun kuin suomen-, ruotsin- tai saamenkielisen henkilön vähemmistöt ja lisäksi kaupungin romaniväestö, mutta näkyviä ponnisteluja syrjinnän vastaisessa työssä ei toistaiseksi ole tehty.

*Kotkan* kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelmassa syrjintään pyritään puuttumaan läpäisevästi lisäämällä henkilöstön osaamista sekä neuvonnan keinoin. Suunnitelmassa todetaan, että henkilöstön rooli on avainasemassa syrjinnän tunnistamisessa ja siihen puuttumisessa. Tavoitteena on, että kaupungin henkilöstö tunnistaa syrjinnän ja syrjivät käytännöt ja osaa ohjata syrjintää kokeneen oikealle taholle. Tämän varmistamiseksi järjestetään aiheeseen liittyvää koulutusta ja monimuotoisen työyhteisön johtaminen otetaan esimiesten koulutuksen osaksi. Henkilöstön kielikoulutusta ja eri kulttuurien tuntemusta lisätään ja uusien työntekijöitten perehdyttämisessä otetaan huomioon monikulttuurisen asiakaskunnan tarpeet.

Syrjinnän vastaista neuvontaa varten Kotkaan on perustettu erityinen seurantaryhmä, jonka yhteyshenkilöistä ja toiminnasta tiedotetaan tehoste-

tusti maahanmuuttajille ja viranomaisille. Myös maahanmuuttajia koulutetaan antamaan etnisen syrjinnän vastaista neuvontaa. Seurantaryhmään kuuluvat apulaispoliisipäällikkö, vastaanottokeskuksen johtaja ja maahanmuuttotyön koordinaattori. Syrjintää tai rasismia kokenut voi ottaa yhteyttä seurantaryhmän jäseniin ja pyytää neuvoja. Seurantaryhmä myös kokoontuu heti laajempien rasististen ilmiöiden tultua ilmi ja päättää, mihin toimenpiteisiin tilanteessa ryhdytään ja miten niistä tiedotetaan. Näin tapahtui esimerkiksi tilanteessa, jossa myanmarilaisten pakolaisten asuntojen ikkunoita oli rikottu Suulisniemen alueella. Tämän jälkeen järjestettiin kaupunginosan asukkaille avoin asukasilta, missä keskusteltiin rasismista ja etnisestä ilmapiiristä. Tilaisuuteen osallistui noin 60 ihmistä ja mukana oli myös myanmarilaisia. Myös kaupungin maahanmuuttotoimikunta käsittelee kokouksessaan etnistä ilmapiiriä ja sen edistämistä Kotkassa. Edellä mainitut tilaisuudet olivat esimerkkejä niistä toimenpiteistä, joita etnisiin vähemmistöihin kohdistunut vahingonteko Kotkassa käynnisti.

Kotkassa on myös käynnissä monikulttuurisen toimintakeskuksen Myllyn perustaminen. Toimintakeskuksen tavoitteena on lisätä Kotkan - Haminan seudun maahanmuuttajien ja kantaväestön keskinäistä vuorovaikutusta ja parantaa alueen etnistä ilmapiiriä ja lisätä suvaitsevaisuutta puolin ja toisin. Toimintakeskus tulee tarjoamaan monipuolista toimintaa: kahvila-ravintolan, myymälän, yritystilat, kerho- ja kokoontumistilat ja palvelupisteet. Monikulttuurisessa toimintakeskus Myllyssä tullaan tarjoamaan maahanmuuttajille työpaikkoja, harjoittelupaikkoja, yritystilaa, talkootyötä, koulutustilaisuuksia, kerhotoimintaa ja monipuolista toimintaa, joka helpottaa maahanmuuttajien kotouttamista Suomeen. Samalla Mylly tulee tarjoamaan suomalaisille mahdollisuuden tutustua toisiin kulttuureihin, ihmisiin ja tapoihin. Kotkan kaupunki turvaa rakentamista ja hankkeen käynnistämistä suunnitelmien mukaisesti.

Kaakkois-Suomessa toteutettiin ESR-rahoitteinen Majakka-hanke 2000-luvun alussa. Hanke kuului Equal-yhteisöaloitteen rasismien ja syrjinnän vastaiseen toimenpidekokonaisuuteen. Hankkeen tarkoituksena oli tutkia ja mallintaa maahanmuuttotyötä pienillä paikkakunnilla. Majakka-projektissa tehtiin ehdotukset maahanmuuttajapalvelujen tuottamiseksi *Kouvolan* seudulla. Pyrkimyksenä oli kokeilla ja kehittää malleja, joilla edistetäisiin maahanmuuttajien kotoutumista ja työllistymistä sekä ehkäistäisiin rasistisia ilmiöitä ja muukalaisvihaa alueella. Maahanmuuttajien omatoimisuuteen ja itsenäisyyteen omien asioidensa hoitajana kiinnitettiin erityistä huomiota periaatteella: ”Hyvä ohjaus ei tee mitään puolesta vaan ohjaa selviämään itse!”

Majakka-hankkeessa esitettiin kaksi vaihtoehtoista mallia maahanmuuttajapalvelujen järjestämisestä. Ensimmäinen oli kansalaisjärjestön (Työväen Sivistysliitto) tuottama keskitetty palvelujen tuottaja –malli, jossa maahanmuuttajaneuvontaa ja tulkkauspalveluja sekä koulutus –ja muuta kotoutumista tukevaa toimintaa tuotti keskitetysti yksi toimija, Maahanmuuttajaneuvonta Opastin. Tämän toimintamallin etuina oli asiakaslähettäisyys, puolueettomuus, kyky vastata ilman odotusaikoja asiakkaiden tarpeisiin ja tulkkauspalvelujen mahdollisuus. Neuvontaa tällaisessa mallissa annettaisiin viranomaispalveluista, asioiden hoitamisessa, tulkkauksessa ja laajemmin hankalissa elämäntilanteissa, esimerkiksi syrjäntätilanteissa. Mallin haitaksi osoittautui sen kalleus. Havaintona oli, että keskitetyn palvelupisteen mallissa tarvitaan riittävän suuri maahanmuuttajaväestöpohja, jotta toiminta kannattaa. Keskitetty palvelu tarvitsee neljä työntekijää: vastaavan työntekijän, maahanmuuttajaneuvojan (venäjänkielentaitoinen), toimistosihteerin ja maahanmuuttaja-avustajan, jolla on myös maahanmuuttajatausta. Neuvonnan sijainnin tulee olla keskeinen, mikä nostaa toiminnan kuluja. Rahoitusmalliksi hankkeessa esitettiin ostopalvelusopimusta, jossa kulut jaettaisiin väkiluvun tai maahanmuuttajien suhteellisen osuuden mukaisesti. Neuvontaa tarjoavan järjestön oman hallinnon lisäksi toiminta tarvitsee ohjausryhmän, jossa on edustajia eri palvelujen tarvitsijatahoilta. <sup>6</sup>

Toinen Majakka-hankkeessa esitetty malli oli sellainen, jossa kunta tai kunnat yhdessä palkkaisivat asioimistulkkeja, jotka sijoittuisivat sosiaalitoimen alaisuuteen ja joiden tehtävänä olisi palveluneuvonta. Palvelujen lähtökohtana olisi kielitaidottoman kuntalaisen tarvitsema tulkkausapu. Muu neuvonta voisi toimia esimerkiksi nuorisotiedotuspisteen yhteydessä ja se voisi toimia kulttuurikahvilan tai vastaavan toiminnan muodossa. Lisäksi kansalaisjärjestöpohjaisella toiminnalla tuotettaisiin maahanmuuttajainformaatiota ja opastavia palveluita. Tällainen toimintamalli vaatisi yhtä työsuhteessa olevaa vetäjää. Lisäksi se voisi työllistää maahanmuuttajia avustajiksi ja tukihenkilöiksi sekä järjestää monikulttuurista vapaaehtoista ryhmä-, harrastus- ja kerhotoimintaa. Hankkeessa todettiin, että tämä malli tulisi selvästi keskitettyä mallia kevyemmäksi, mutta edellyttäisi kunnilta toiminnan tukemista taloudellisesti ja tukea sopivien projektirahoitusten etsimisessä. <sup>7</sup>

Eri vaihtoehtoja arvioituaan hankkeen vetäjänä toiminut projektisihteerit Tytti Dadu päätyi pitämään parhaana vaihtoehtona alueellista yhteispalve-

---

6 Kaakkois-Suomen Majakka – kotoutumista tukevaa maahanmuuttajatyötä Kaakkois-Suomessa 2002 – 2005, ESR, loppuraportti s. 32-34

7 Kaakkois-Suomen Majakka – kotoutumista tukevaa maahanmuuttajatyötä Kaakkois-Suomessa 2002 – 2005, ESR, loppuraportti s. 34 - 35.



lupistettua viranomaispalvelujen neuvontaa ja tulkkausta varten. Tämä takaisi hänen mielestään erityisosaamisen kehittymisen ja asiantuntijuuden. Lisäksi hän tukisi kansalaisjärjestöjä kehittämään neuvonta-, tiedotus- ja kulttuuripalveluja. Näillä toimilla projektinvetäjän mukaan voitaisiin tukea kotoutumista ja työllistymistä ja ehkäistä syrjäytymistä ja vieraantumista.<sup>8</sup>

Hankkeessa pohdittiin erilaisten järjestelyjen toimivuutta ja edellytyksiä melko laajasti. Lisäksi tarkasteltiin eri toimijoiden rooleja neuvonnassa: mikä olisi kunnan, mikä taas järjestöjen vastuulla ja missä tehtävissä edellytetään maahanmuuttajataustaa. Projektina Majakka-hanke on päättynyt, mutta siinä hahmoteltuja neuvonnan järjestelyjä voidaan varmasti hyödyntää jatkossa niin Majakkaan osallistuneilla paikkakunnilla kuin muuallakin.

*Lappeenrannassa* puolestaan toimii Laptuote-säätiön yhteydessä erityinen maahanmuuttajien resurssikeskus. Sen tavoitteena on, että maahanmuuttajat saisivat työtä ja voisivat hyvin uudessa kotimaassaan ja että yrittäjät huomaisivat maahanmuuttajien osaamisen. Resurssikeskuksen toiminta perustuu yhteistyöhön muiden toimijoiden, kuten työhallinnon, kaupungin, oppilaitosten, yrittäjien sekä erilaisten projektien kanssa. Resurssikeskuksen toiminnalla pyritään osaltaan varautumaan lisääntyvään työvoiman tarpeeseen ja kasvavaan maahanmuuttoon sekä vahvistamaan näkemystä, jonka mukaan maahanmuuttajista tulee voimavara Kaakkois-Suomen kehityksessä. Maahanmuuttajien osallisuutta yhteiskunnassa pyritään vahvistamaan, lisäämään kulttuurien monimuotoisuutta sekä edistämään myönteisiä asenteita maahanmuuttajia kohtaan, kun kantaväestön ja maahanmuuttajien kesken muodostuu henkilökohtaisia suhteita. Resurssikeskus palvelee maahanmuuttajia työllistymiseen ja koulutukseen liittyvissä kysymyksissä ja kotoutumisen edistämistarkoituksessa (yhteiskunnan palvelut, sosiaaliset suhteet, harrastusmahdollisuudet, elämänhallinta). Ns. tienviittaneuvonta – neuvonta kulloinkin oikeille asiantuntijoille – on toiminnassa keskeistä. Asiakkaita palvelee resurssikeskuksen toimipisteessä ja puhelimitse. Myös teemapäivien ja seminaarien järjestäminen, työhönvalmennus ja tukityöllistäminen sekä ryhmätoiminta vertaistukitoimintana ovat keskuksen toimintamuotoja.

Lappeenrannan maahanmuuttajien resurssikeskus palvelee myös yrittäjiä antamalla heille ohjausta ja neuvontaa maahanmuuttajien tilanteeseen liittyvissä kysymyksissä. Resurssikeskus tarjoaa maahanmuuttajien osamista niin kielitaidon, kulttuurien, maantieteen ja kontaktien kuin am-

<sup>8</sup> Kaakkois-Suomen Majakka – kotoutumista tukevaa maahanmuuttajatyötä Kaakkois-Suomessa 2002 – 2005, ESR, loppuraportti s. 35.

mattitaidon, aktiivisuuden ja yrittäjähenkisyydenkin muodossa. Keskuk-  
sessa työskentelee palveluneuvoja, projektipäällikkö ja työhönvalmentaja  
sekä lisäksi Laptuote-säätiön moniammatillinen henkilökunta. Olisi tar-  
peen selvittää, voitaisiinko resurssikeskuksen toimintaa jatkossa laajentaa  
myös etnisen syrjinnän vastaiseen neuvontaan. Siinä voitaisiin lähteä liikk-  
keelle resurssikeskuksen henkilöstön perehdyttämisestä syrjinnän tunnis-  
tamiseen, syrjityn oikeusturvamahdollisuuksiin ja eteenpäin ohjaukseen.  
Neuvontapalvelujen sisällöistä tulisi myös tiedottaa tehokkaasti niin, että  
etniset vähemmistöt tavoittaisivat sen.

## 4. Syrjintää koskevan tiedon keruu ja syrjin- nän seuranta

---

Syrjintään puuttumisen tehostamiseksi on tärkeää tuntea syrjinnän esiin-  
tyminen: millaista syrjintää meidän kunnassamme tai alueella esiintyy,  
keihin se kohdistuu ja ovatko syrjintää kokeneet saaneet apua syrjintäko-  
kemuksen käsittelyssä. Kansallisella tasolla puolestaan on esitelty ehdo-  
tus syrjinnän seuranta- ja raportointimalliksi (Työhallinnon julkaisu 374,  
2007: Syrjinnän seuranta Suomessa).

Kaakkois-Suomessa on tehty joitakin rasismia ja syrjintää kartoittavia sel-  
vityksiä. Kaakkois-Suomen Majakka-hankkeen loppuraportissa kuvataan  
postikyselyjen tuloksia vuosilta 1999 ja 2003. Ensimmäiseen kyselyyn ke-  
sällä 1999 vastasi 221 Kaakkois-Suomen alueella asuvaa venäjänkielistä  
maahanmuuttajaa. Vuoden 2003 kyselyyn puolestaan vastasi 364 Kymen-  
laaksoon ja Etelä-Savoon asettunutta maahanmuuttajaa 30 eri lähtömaas-  
ta. Kokemuksia kerättiin niin maahanmuuttotyöntekijöiltä kuin maahan-  
muuttajiltakin. Hankkeen aikana Kotkan kaupungin alueelle kehitettiin  
alueellinen rasismin ja syrjinnän seurantamalli. Kyselyjen tulosten mukaan  
eniten syrjintäkokemuksia oli nuorilla työikäisillä. Miehillä ilmeni selvästi  
naisia enemmän työelämään liittyviä syrjintäkokemuksia. Työelämän ul-  
kopuolelta kertyneistä syrjintä- ja rasismikokemuksista esille nousivat eri-  
tyisesti äitien huoli lastensa kohtaamasta rasismista ja koulukiusaamisesta.  
Lasten kohtaaman rasismin lisäksi naisia painoi asuntoasioissa kohdatut  
ongelmat. Kyselyissä selvisi myös se, että äärimmäisen harvoin maahan-  
muuttajat ryhtyvät mihinkään toimiin kohtaamansa syrjinnän vuoksi.  
Pääteltiin myös, etteivät maahanmuuttajat tunne lain suomaa mahdolli-  
suuksia eivätkä toisaalta luota suomalaisiin viranomaisiin.<sup>9</sup>

Kotkassa on otettu käyttöön rasismin ja syrjinnän seurantamalli, josta on

---

<sup>9</sup> Reija Kuhlman-Keskinen: Rasismi ja sen seuranta, Kaakkois-Suomen Majakka-hankkeen loppuraportti, s. 46 – 47.

tähän mennessä koottu kokemuksia kaksi kertaa, vuosilta 2004 – 2005 sekä vuodelta 2006. Rasismi- ja syrjintäkokemuksia kootaan kyselylomakkeen avulla. Lomakkeen täyttävät maahanmuuttajien parissa työskentelevät viranomaiset, projektityöntekijät tai kolmannen sektorin edustajat. Jälkimmäistä kartoitusjaksoa edelsi keskustelu- ja neuvontatilaisuuksien sarja keskeisimpien toimijoiden kanssa. Tilaisuuksissa keskusteltiin rasismien ilmenemismuodoista. Kartoituslomaketta käsiteltiin ja sen merkitystä oman työn välineenä pohdittiin. Lisäksi pohdittiin kartoituksen viestiä kaupungin suhtautumisesta rasismiin sekä mietittiin kartoituksen vaikutusta syrjinnän ja rasismien kohteeksi joutuneen henkilön kokemusmaailmassa. Sen, että joku kuuntelee ja keskustele vaikeasta kokemuksesta, uskottiin helpottavan tilannetta. Myös niitä tilanteita pohdittiin, missä kartoituksen tekijän omat tiedot tai taidot eivät riitä vaikean asian selvittämiseen.

Seurantakyselyn tulokset kootaan vuosittain. Näin saadaan tietoa alueen rasismi- ja syrjintätilanteen kehittymisestä: missä tilanteissa rasismia tai syrjintää esiintyy; millaista se on; keihin se kohdistuu; mihin suuntaan tilanne on kehittymässä. Vuosittaisen seurannan tulokset toimivat alueella tehtävän suunnittelu- ja strategiatyön pohjana. Kotkan kaupungin maahanmuuttotoimikunta seuraa tilannetta. Vuonna 2006 rasismi- ja syrjintäkysely toteutettiin myös Kouvolassa. Vuonna 2007 Kotkan rasismikartoitusten kehittämistä jatketaan lääninhallituksen rahoittamassa ”Etninen syrjintä Kaakkois-Suomessa” –hankkeessa, jossa Kotkan lisäksi ovat mukana Kouvola ja Lappeenranta. Imatran mukaan tulo on vielä tässä vaiheessa epäselvää. Hanke toteutetaan yhteistyössä Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian laitoksen kanssa. Tavoitteena on luoda syrjintää ja rasismia ennaltaehkäiseviä, syrjintään puuttuvia ja korjaavia toimintamalleja kouluihin. Kouluille ja nuorisolle suunnataan tiedotusta ja parissa koulussa tehdään muita tarkempi kartoitus rasismien ja syrjinnän esiintyvyydestä siten, että myös valtaväestön edustajilta tiedustellaan syrjintään liittyviä asioita. Toiminnalla halutaan vakiinnuttaa Kotkassa käyttöön otettu rasismien ja syrjinnän seurantamalli ja pohtia, miten syrjinnästä kertyvää tietoa voidaan hyödyntää rasismien vastustamisessa ja syrjinnän ehkäisemisessä.

Kotkassa saatuja kokemuksia syrjinnän seurannasta tulee hyödyntää laajemminkin. Myös muissa kaupungeissa tai kaupunkien yhteistyönä olisi tarpeen rakentaa ja ottaa käyttöön johdonmukainen syrjintää koskeva tiedonkeruumalli. Etnisen syrjinnän vastainen neuvonta ja syrjintää koskevan tiedon kerääminen on mielekästä yhdistää: siellä missä neuvontaa maahanmuuttajille tai muille etnisille vähemmistöille tarjotaan, kerättäisiin johdonmukaisesti tietoa asiakkaiden neuvontatarpeista ja syrjintäko

kemuksista. Syrjinnän ja rasismien seuranta tulisi kuitenkin jatkaa myös muiden maahanmuuttajille tarjottavien palvelujen yhteydessä.

Suomen kansallista ja kansainvälistä toimintaa syrjinnän seuranta- ja raportointijärjestelmän kehittämiseksi on tehty MERA-hankkeessa (Making Equality a Reality). Seurantajärjestelmällä tavoitellaan tukea syrjinnän vastaiselle työlle. Ensisijaisesti ehdotuksessa pyritään hyödyntämään käytettävissä olevaa tietoa ja välttämään päällekkäistä raportointia. Ehdotuksen mukaan työministeriö koordinoisi syrjinnän seuranta- ja raportointijärjestelmän kehittämistä ja toimintaa. Lisäksi ehdotetaan laajan seurantar ryhmän perustamista raportoinnin ohjaamiseksi. Syrjinnän seurannan ja raportoinnin on tarkoitus täydentää eri neuvottelukuntien toimintaa eikä ehdotuksella ole tarkoitus muuttaa syrjinnän kannalta tärkeiden toimielinten nykyisiä suhteita.

Ehdotuksessa seuranta - ja raportointijärjestelmäksi käsitellään erikseen myös eri syrjintäperusteita koskevaa raportointia. Etnisen alkuperän osalta todetaan, että etnisten vähemmistöjen pienuuden vuoksi aineistot ovat pieniä ja epäedustavia. Tämän ongelman korjaamiseksi ehdotetaan uhritutkimuksia tai elinolotutkimusten systemaattista tilaamista. Raportointiin ehdotetaan liitettäväksi myös työolotutkimuksen ja –barometrin tietoja. Työhallinnon tietojärjestelmä ja sen käyttö kotouttamistyön seurantaan on ehdotuksen mukaan syrjinnän ehkäisyn kannalta tärkeää. Samoin yhdenvertaisuuslakiin ja sen noudattamisen valvontaan liittyy syrjinnän seurannan ja raportoinnin kannalta mahdollisuuksia. Näistä mainittakoon vähemmistövaltuutetun toimistoon tulleita syrjintää koskevia yhteydenottoja koskevat tiedot. Tuomioistuinnratkaisut ja esimerkiksi työsuojelupiirien syrjinnänkiellon valvonnassa saamat tiedot ovat niinkin ikään raportoinnissa hyödynnettävää materiaalia. Romanien ja saamelaiten syrjintäkokemuksista ja –tilanteista tulee raportointiehdotuksen mukaan tilata erillistutkimukset. Lisäksi esitetään muun muassa etnisten ryhmien aseman selvittämistä julkisissa palveluissa (sosiaali- ja terveystalvet, asuminen) kerran neljässä vuodessa.<sup>10</sup>

Kattavaa raportointia syrjinnästä esitetään toteutettavaksi joka neljäs vuosi. Työministeriö valitsisi raportoijan, tekisi raportointisuunnitelman nelivuotiskaudelle ja koordinoisi raportointia. Seurantaryhmä avustaisi työtä ja tekisi ehdotuksen työministeriölle raportoitavien ad hoc –selvitysten ja tutkimusten tekijöiksi. Työministeriö veisi syrjintää koskevan raportin hallituksen käsittelyyn. Raportoinnissa hyödynnettäisiin internet - sivuja,

---

10 Syrjinnän seuranta Suomessa, Työhallinnon julkaisu 374/2007, s. 17 – 19.

joita päivitetäisiin säännöllisesti. Syrjintää koskevat väliraportit laadittaisiin vuosittain.<sup>11</sup>

Erilaisia toimia syrjintää koskevan tiedon keräämiseksi tulee kehittää ja yhteensovittaa. Tietoa syrjintä- ja rasismitilanteen kehittymisestä tarvitaan paikallisesti, alueellisesti ja kansallisesti. Tiedon kulkeminen paikallistasolta (esim. kunta, seutu) alueelle ja edelleen valtakunnalliselle tasolle tulee järjestää. Tiedon keräämiseen, käsittelyyn ja levittämiseen tarvitaan toimia, jotta rasismia ja syrjintää koskevaa tietoa voitaisiin suunnittelu- ja ennaltaestävässä työssä hyödyntää. Etnisten vähemmistöjen lukumääräiseen pienuuteen ja otosten puutteelliseen edustavuuteen seurantajärjestelmissä ei pidä juuttua: pienistä puroista kasvaa tiedon virtoja ja tärkeää on saada esiin kehityssuuntia syrjintään puuttumisen tehostamiseksi. Tiedonkeruun alueellinen koordinointi on tarpeen yhteensovittaa kehitteillä olevan kansallisen syrjinnän seuranta- ja raportointijärjestelmän kanssa.

## 5. Syrjinnän vastaisen neuvonnan koordinointi TE-keskuksen maahanmuuttoasiain toimikunnassa

---

Työvoima- ja elinkeinokeskuksien työvoimaosastojen eräänä tehtävänä on huolehtia maahanmuuttajien yhteiskuntaan ja työelämään sopeutumisen edistämisestä ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta (Asetus TE-keskuksesta 31.1.1997/93). Työvoima- ja elinkeinokeskuksiin voidaan kotouttamistehtävien tueksi nimetä maahanmuuttoasiain toimikunta. Työministeriön asetuksessa maahanmuuttoasiain toimikunnasta (315/2006, 2 §) toimikunnan tehtäviksi on kuvattu seitsemän erilaista, kotouttamiseen liittyvää tai sitä tukevaa aluetta:

- 1) *maahanmuuttajien kotouttamisen kehittäminen, seuranta ja yhteensovittaminen;*
- 2) *kotouttamiseen liittyen etnisen yhdenvertaisuuden ja hyvien etnisten suhteiden edistäminen;*
- 3) *alueen viranomaisten ja muiden toimijoiden toiminnan yhteensovittaminen ja yhteistyön kehittäminen maahanmuuttajien kotouttamista koskevilla asioilla;*
- 4) *maahanmuuttajien työllistymisen edistäminen;*
- 5) *työperäiseen maahanmuuttoon liittyvien asioiden käsitteleminen;*

<sup>11</sup> Syrjinnän seuranta Suomessa, Työhallinnon julkaisu 374/2007, s. 8.

- 6) *maahanmuuttajien asemaan liittyvien aloitteiden tekeminen*; sekä
- 7) pakolaisten kuntiin sijoittamisen edistäminen.

Asetuksen mukaan toimikunta asetetaan kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Toimikunnalla voi olla sivutoiminen sihteeri, joka on palvelussuhteessa työvoima- ja elinkeinokeskukseen. Toimikunnalla voi olla muitakin sivutoimisia sihteereitä. Asetuksen mukaan toimikunta kokoontuu vähintään kaksi kertaa vuodessa. Se voi asettaa työnsä tueksi ajankohtaisia tarpeita varten selvitys- ja työryhmiä.

## 5.1 Toimikunnan tehtävistä

### **Syrjinnän vastaisen neuvonnan ja rasismi- ja syrjintätilanteen seuranta**

Etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan alueellisessa koordinoinnissa ja syrjinnän ja rasismin vastaisten toimintojen yhteensovittamisessa voidaan nähdä useita toisiaan tukevia tehtäviä tai vaiheita. Neuvonnan kehittämistä esitettyssä mallissa<sup>12</sup> otettiin lähtökohdaksi, että neuvonnan järjestelyihin otettaisiin paikallisesti kantaa kunnan yhdenvertaisuussuunnitelmassa, minkä tekeminen on kuntien lakisääteinen velvoite. Työministeriössä tehtyyn kotouttamisen seurankyselyyn Kaakkois-Suomen TE-keskuksen alueelta vastanneista kunnista (15) seitsemän oli laatinut yhdenvertaisuussuunnitelman, yhdessä kunnassa se oli vireillä. Tiedot ovat vuodelta 2005. Maahanmuuttoasiain toimikunnan olisikin hyvä selvittää, onko alueen kuntien yhdenvertaisuussuunnitelmissa kiinnitetty huomiota etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan järjestelyihin ja millaisia nämä järjestelyt ovat. Neuvonnan muotojen (henkilökohtainen, puhelinneuvonta tai sähköinen) ja tason (tietämyksen neuvontaa, toimintatapoja antava vai ohjaava) lisäksi voitaisiin kysyä neuvontapalvelun näkyvyyteen ja saavutettavuuteen liittyviä asioita sekä neuvontavalmiuksien kehittämisestä läpäisevästi kunnan palvelujentarjonnassa esimerkiksi henkilöstökoulutuksen ja suunnittelun osana. Samassa yhteydessä voitaisiin tiedustella kuntien keskinäisen yhteistyön muotoja syrjinnän ja rasismin ehkäisemisessä sekä mahdollisten seudullisten yhdenvertaisuusstrategioiden sisältöä. Lisäksi osallistumista ja osallistumishalukkuutta alueelliseen verkostoyhteistyöhön (myös järjestöjen kanssa) voitaisiin tässä yhteydessä selvittää.

Työministeriöllä on valtakunnallinen koordinaatiovastuu yhdenvertaisuuskysymyksissä. Vuonna 2004 työministeriö on antanut yleiset suositukset yhdenvertaisuussuunnitelmien sisällöiksi ja loppuvuodesta 2006 on

12 Etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittäminen (2005) ja Etnisen syrjinnän vastainen neuvonta kunnissa (2006), Vähemmistövaltuutetun julkaisusarja, numerot 1 ja 3.

aloitettu tutkimus yhdenvertaisuuslain toimeenpanosta. Tutkimus kohdistuu myös yhdenvertaisuussuunnitteluun. Se ei kuitenkaan tuota laadullista tietoa suunnitelmien sisällöistä. Muun muassa yhdenvertaisuussuunnitelmien konkreettisuudesta, sisällöllisestä kattavuudesta sekä suunnitelmien seurannasta ja arvioinnista tarvittaisiin tietoa.

Työministeriössä toteutetaan kevään ja kesän 2007 aikana yhdenvertaisuussuunnittelun arviointi, joka koostuu kolmesta osasta. Ensinnä kootaan edustavat näytteet eri viranomaisten laatimia yhdenvertaisuussuunnitelmia: muun muassa kuntien, valtion paikallisviranomaisten ja aluehallinnon viranomaisten suunnitelmia. Toiseksi perustetaan eri asiantuntijoista koostuva työryhmä, joka määrittelee indikaattorit yhdenvertaisuussuunnitelmien sisältöjen arvioimiseksi ja laatii arvion suunnitelmien sisällöistä indikaattoreita käyttäen. Kolmanneksi julkaistaan pienimuotoinen raportti yhdenvertaisuussuunnitelmien kehittämistarpeista ja tarpeita vastaavat suositukset.

TE-keskuksen maahanmuuttoasiain toimikunnan yhdenvertaisuussuunnitelmia koskeva tiedonkeruu ja suositusten antaminen niistä tulisi kytkeä osaksi työministeriön yhdenvertaisuussuunnittelun arviointihanketta. Toimikunta voisi osallistua alueensa yhdenvertaisuussuunnitelmien kokoamiseen ja niiden sisältöjen arviointiin. Etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan ja yhdenvertaisuussuunnittelun yhteyttä voitaisiin tässä yhteydessä selvittää: ovatko kunnat käyttäneet yhdenvertaisuussuunnittelua neuvonnan suunnittelun ja järjestämisen foorumina ja menetelmänä. Ja toisaalta: sisältääkö yhdenvertaisuussuunnitelma konkreettisia suunnitelmia kunnan henkilöstön perehdyttämiseksi etnisen syrjinnän tunnistamiseen ja neuvontaan.

Yhdenvertaisuussuunnittelua ja neuvonnan järjestämistä koskevaa tietoa voitaisiin kerätä myös osana TE-keskusten kuntiin suuntaamaa vuosittaista kotouttamistoimien seurantakyselyä esimerkiksi siten, että kotouttamistoimia koskevan kyselyn osaksi tai sen yhteyteen maahanmuuttoasiain toimikunta suunnittelisi syrjinnän vastaista neuvontaa ja rasmin ehkäisyä koskevan kysymyssarjan. Neuvonnan järjestelyjä koskevat vastaukset tulisi olla eroteltavissa muusta kotouttamista koskevasta vastausaineistosta ja niitä tulisi voida käsitellä myös erikseen. Tässä huomiota tulisi kiinnittää myös siihen, että syrjinnän vastaisen neuvonnan tilannetta kunnassa tiedusteltaisiin kokonaisuutena, ei pelkästään kotouttamistoimien kohderyhmien osalta. Tällöin myös esimerkiksi romaniväestölle suunnattu neuvonta tulisi tarkasteltavaksi. Vastausten käsittely ja yhteenvedon valmistelu olisivat maahanmuuttoasiain toimikunnan sihteerin tehtävänä. Kyselyn tulokset ja toimikunnan johtopäätökset hyödyttäisivät paitsi alueellista,

myös vähemmistövaltuutetun ja työministeriön kanssa tehtävää yleisemmän tason syrjinnän vastaista työtä.

Toisena tehtävänään toimikunnan tulisi luoda malli alueen rasismi- ja syrjintätilanteen seuraamiseksi ja esittää suosituksensa siitä. Kotkassa ja Kouvolassa tehtyä rasismikartoitusta ja siitä saatuja kokemuksia tulisi hyödyntää. Seuranta voitaisiin käynnistää vaiheittain esimerkiksi niin, että aluksi seurantajärjestelmä pyrittäisiin levittämään alueen isoihin väestökeskittymiin kuten Lappeenrantaan ja Imatralle ja myöhemmin sen käyttöönottoa laajennettaisiin pienempiin kuntiin (tai seutukuntiin).

### **Maahanmuuttajille suunnattujen hankkeiden koordinointi**

Kaakkois-Suomen alueella toimii nykyisin lukuisia maahanmuuttajille suunnattuja hankkeita ja koulutuksia. Tiedon kerääminen erilaisista projekteista ja hankkeiden etenemisen ja tulosten seuranta olisi yksi maahanmuuttoasioitten toimikunnan tehtävistä. Alueella toimivaa maahanmuuttotyön verkostoa tulisi tässä hyödyntää ja kutsua verkoston jäseniä esittelemään omia hankkeitaan toimikunnalle. Hankkeiden koordinoinnilla voitaisiin saada esille ne hankkeet, joissa yhtenä tavoitteena on hyvien etnisten suhteiden edistäminen ja sovittaa niitä tarpeellisilta osin yhteen. Jos toimikunta keräisi valmisteilla olevista hankkeista jo suunnitteluvaiheessa tietoa, voisi olla mahdollista rajoittaa päällekkäisyyksiä niiden toteutuksessa. Eri projektien tuloksia voitaisiin myös levittää toimikunnan kautta.

### **Aloitteet, suositukset, raportointi**

Kuntien yhdenvertaisuussuunnittelua ja neuvonnan muotoja sekä rasismia ja syrjintää koskevien tietojen perusteella toimikunta voisi antaa suosituksia neuvonnan järjestämisestä TE-keskuksen alueella sijaitseville kunnille ja toimijoille. Syrjinnän tunnistamiseen ja siihen puuttumiseen liittyvien koulutustarpeiden ilmetessä toimikunta voisi suositella siihen liittyvää koulutustarjontaa tai jos sellaisia ei ole, tehdä aloitteita koulutuksen järjestämiseksi. Koulutusyhteistyötä esimerkiksi vähemmistövaltuutetun toimiston ja työministeriön sekä projektien (SEIS, MOST jne.) kanssa tulisi hyödyntää. Rasismia ja syrjintää koskevan seurantatiedon kokoaminen antaa lisäksi perusteita toimikunnan aloitteille etnisten suhteitten edistämiseksi (tiedotus, kampanjat yms.). Käsitys alueen syrjintätilanteesta auttaa myös yhteistyötä työministeriön ja vähemmistövaltuutetun toimiston



kanssa. Sitä varten olisi tarpeen luoda raportointimekanismi esimerkiksi toimikunnan kolmivuotistoimikausittain.

## 5.2 Kokoonpano

Toimikunnan jäsenten tulee edustaa TE-keskusta, lääninhallitusta, maakunnan liittoa, alueen keskeisiä kuntia ja työvoimatoimistoja, kansalaisjärjestöjä sekä muita toimikunnan alueen ja tehtävien kannalta oleellisia tahoja (Työministeriön asetus maahanmuuttoasiain toimikunnasta 3 §).

Työsuojelupiirien ja joidenkin työmarkkinaosapuolten osallistumiselle toimikunnan työhön löytyy useita perusteita. Ensinnäkin, etnisiä vähemmistöjä edustavilla on vaikeuksia työhön pääsyssä ja työelämässä muutenkin esiintyy syrjintää alkuperän perusteella. Niin maahanmuuttajien kuin romanienkin keskuudessa työttömyys on selvästi yleisempää muuhun väestöön verrattuna. Toisena perusteena voidaan nähdä hallituksen maahanmuuttopoliittisen ohjelman linjaukset, jotka painottuvat erityisesti työperäisen maahanmuuton edistämiseen. Jos toimikunta omalta osaltaan panee täytäntöön maahanmuuttopoliittisen ohjelman linjauksia, työelämän näkökulmaa ei sovi sivuuttaa. Ohjelmassa korostetaan myös opastusjärjestelmän luomista ja etnisten suhteiden edistämistä yhteiskunnassa. Toimenpiteinä eri väestöryhmien välisten suhteiden myönteisessä kehittämisessä on mainittu monikulttuurisuusprojektien hyvien käytäntöjen muuttaminen arkisiksi linjauksiksi erityisesti yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa sekä tiedon kerääminen paikallistason hyvistä käytännöistä. Lisäksi maahanmuuttopoliittisen ohjelman toimenpiteinä tulee kotoutumisen seurannan yhteydessä myös seurata väestöryhmien välisten suhteiden tilaa. Maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa on lisäksi asetettu tavoitteeksi ”nollatoleranssi” rasismiin ja etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän ehkäisyssä. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi on esitetty yhtenä keinona syrjinnän ja rasismien uhreiksi joutuneiden tuki- ja neuvontapalvelujen kehittäminen.

Kolmantena perusteena työelämäasiantuntijoiden kutsumiselle toimikuntaan on se, että yhdenvertaisuuslain (21/2001, 11 §) mukaan syrjinnän kiellon valvonta työelämässä kuuluu työsuojelupiireille. Toisaalta ammatiliitot neuvovat työntekijöitä työsyryntään liittyvissä asioissa ja antavat myös oikeusapua. Paitsi syrjintään puuttumiseen liittyviä tehtäviä, näillä toimijoilla on myös kosketuspintaa työelämän syrjintäkysymyksiin ja merkittävät verkostot alueellisiin työnantajiin ja työntekijöihin.

Maahanmuuttoasiain toimikunnan tehtävät painottuvat pitkälti kotoutumisen edistämiseen. Etnisten suhteiden edistämisen ja syrjintään puuttumiseen osalta olisi kuitenkin harhaanjohtavaa sulkea silmät muiden etnisten vähemmistöjen ongelmilta. Syrjinnän esiintymisessä on yhtäläisyyksiä riippumatta siitä, kohdentuuko se romanihenkilöön vai maahanmuuttajaan. Tämän vuoksi näiden vähemmistöjen osallistuminen toimikunnan työskentelyyn varmistaisi eri vähemmistöjen keskinäisen vuoropuhelun ja eri ryhmien näkökulmien välittymisen syrjinnän vastaiseen työhön. Vähemmistöjen jäsenyys voisi olla osittain kiertävä siten, että jotkut etnisten vähemmistöjen edustajista toimikunnassa voisivat vaihtua toimikunnan kolmivuotistoimikausittain. Näin eri vähemmistöjen edustus toimikunnassa tulisi turvatuksi.

### **5.3 Kaakkois-Suomen TE-keskuksen maahanmuuttoasiain toimikunta**

Kaakkois-Suomen TE-keskuksen maahanmuuttoasiain toimikunta koontui ensimmäisen kerran ESKO-hankkeen aikana 20.3.2007. Päätös toimikunnan perustamisesta oli tehty ja aiemmin. Kaakkois-Suomen TE-keskuksen työvoimaosasto pyysi seuraavia tahoja nimeämään edustajansa toimikuntaan: Etelä-Suomen lääninhallitus, Lappeenrannan kaupunki, Kouvolan kaupunki, Kotkan kaupunki, Imatran kaupunki, SAK, EK, Kotkan työvoimatoimisto, Etelä-Karjalan liitto, Kymenlaakson liitto sekä Rodnik ry (Kaakonkulman Maahanmuuttajat). Edellisten lisäksi toimikuntaan pyydetään edustaja Suomi-Venäjä –seuran Venäjä-klubilta Lappeenrannasta. Toimikunnan ensimmäiseen kokoontumiseen (20.3.2007) mennessä kaikki pyydettyt tahot eivät olleet vielä nimenneet edustajiaan ja varaedustajiaan.

Kaakkois-Suomen maahanmuuttoasiain toimikunnan tehtäviksi on määritelty:

- maahanmuuttajien kotouttamisen kehittäminen, seuranta ja yhteensovittaminen
- kotouttamiseen liittyen etnisen yhdenvertaisuuden ja hyvien etnisten suhteiden edistäminen
- alueen viranomaisten ja muiden toimijoiden toiminnan yhteensovittaminen ja yhteistyön kehittäminen maahanmuuttajien kotouttamista koskevilla asioilla
- maahanmuuttajien työllistymisen edistäminen
- työperäiseen maahanmuuttoon liittyvien asioiden käsitteleminen
- maahanmuuttajien asemaan liittyvien aloitteiden tekeminen sekä pakolaisten kuntiin sijoittamisen edistäminen

Toimikunta keskittyy työskentelynsä alussa etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan koordinoimien järjestämiseen, yhdenvertaisuussuunnitelmien seurannan ja arvioinnin järjestämiseen sekä syrjintää ja syrjintätapauksia koskevan tiedon keräämisen järjestämiseen. Aluksi on tarkoitus saada näkyviin se, mitä edellä mainituissa asioissa alueella tapahtuu; mitkä teemat ovat ajankohtaisia; tuoda suuret linjat näkyviksi; toimia koordinaattorina ja aloitteen tekijänä.

Etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan koordinointiin liittyen maahanmuuttoasiain toimikunta on pyytänyt Kotkalta, Kouvolalta ja Lappeenrannalta tilannekatsauksen siitä, miten syrjinnän vastainen neuvonta on järjestetty ja seurataanko kaupungissa syrjintä- ja rasismitilanteen kehitystä. Selvityksiä on pyydetty 13.4. mennessä, minkä jälkeen toimikunta sopii jatkotoimista näiden tehtäviensä osalta. Yhdenvertaisuussuunnitelmien tilanteesta toimikunta selvittää meneillään olevien tutkimusten vaiheen ja Kaakkois-Suomen kuntien mahdollisen osuuden niiden kohderyhmänä. (Maahanmuuttoasiain toimikunnan valmisteleva kokous, muistio 25.3.2007).

Kokemuksia seudullisesta yhteistyöstä ja edellytyksiä sen kehittämiseen Kaakkois-Suomen alueella on. Etnisen syrjinnän ehkäisemiseen ja rasismiin esiin tuomiseen pyrkiviä hankkeita on toteutettu yhteistyössä alueen kaupunkien kesken. Näistä esimerkkinä Majakka- ja MOKS – monimuotoinen Kaakkois-Suomi –hankkeet. Alueen maahanmuuttotyön verkosto toimii paikallisesti Kotkassa, Kouvolassa ja Lappeenrannassa, mutta tämän lisäksi on myös verkostomaista toimintaa kaupunkien kesken. Verkosto kokoontuu useita kertoja vuodessa ja järjestää maahanmuuttajien asemaan, kotoutumiseen ja yhdenvertaisuuteen liittyviä tilaisuuksia. Kouvolassa toimii myös alueellinen Rasmus – rasisminvastainen toimijaverkosto, joka muun muassa järjestää vuosittain rasismin vastaisen viikon ohjelman. Alueellista koordinointia tarvitaan esimerkiksi näiden toimintojen yhteensovittamiseen ja painottamaan syrjinnän vastaisen neuvonnan näkökulmaa. TE-keskuksen maahanmuuttoasiain toimikunta on nyt aloittamassa tätä tehtävää.

Taulukko 1. Etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan koordinointiin liittyvien tehtävien soveltuvuus maahanmuuttoasiain toimikunnalle Kaakkois-Suomen TE-keskuk-  
sen alueella (SWOT-analyysi). Taulukossa on huomioitu toimikunnan toimintaedel-  
lytyksiin, edellä kuvattuihin tehtäviin ja alueen erityispiirteisiin liittyviä tekijöitä.

<b>Vahvuudet</b>	<b>Heikkoudet</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- maahanmuuttotyön verkoston tuki</li> <li>- maahanmuuttaja-asioiden laaja asiantuntemus</li> <li>- kokemuksia neuvonnan järjestämisestä</li> <li>- rasismikartoituksia alueella tehty</li> <li>- päätös maahanmuuttoasiain toimikunnan perustamisesta</li> <li>- ”maahanmuuttajasta täysivaltaiseksi kaakkoissuomalaiseksi” – asenne (ohjelma 2005 – 2015)</li> <li>- suunnitelma monikulttuurisesta tietopalvelukeskuksesta (ohjelma 2005 – 2015)</li> <li>- yhteydet paikallis- ja valtakunnan tasolle</li> <li>- hankeosaaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- runsaasti kuntia, joissa ilmeisesti vähän/ei ollenkaan syrjinnän vastaista työtä</li> <li>- maahanmuuttotyön verkostojen väljä rakenne</li> <li>- verkostojen puutteelliset resurssit</li> <li>- vähemmistöjen osallisuus alhaista</li> </ul>
<b>Uhat</b>	<b>Mahdollisuudet</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- romaniväestön asioiden jääminen vähälle huomiolle (kotouttamisnäkökulman painottuminen)</li> <li>- henkilö- ja toimintaresurssien mahdolliset puutteet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- alueen ulkomaalaisväestön kasvu (monikulttuuristuva väestöpohja)</li> <li>- alueen työvoiman tarve</li> <li>- seudullinen yhteistyö kuntien kesken</li> <li>- yhteistyö ”naapurialueiden” (vrt. Etelä-Savo) kanssa</li> <li>- maahanmuuttopoliittisen ohjelman tuki</li> <li>- syrjintälainsäädännön tuleva uudistus</li> </ul>

## 6. ”Yhdenvertaisesti yhdessä – neuvonnalla eteenpäin etnisten suhteiden edistämässä” –seminaarin yhteenveto

---

Etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan koordinoitua TE-keskuksessa kehittävänä hanke päättyi 20. päivänä huhtikuuta Kouvolassa järjestettyyn seminaariin otsikolla ”Yhdenvertaisesti yhdessä – neuvonnalla eteenpäin etnisten suhteiden edistämässä”. Seminaarin järjestivät Kaakkois-Suomen TE-keskus, alueen maahanmuuttoverkoston toimijat (Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, Sotek-säätiö, Laptuote-Säätiö, Lappeenrannan, Kouvolan ja Kotkan kaupungit, Etelä- Karjalan aikuisopisto Aktiva ja Manu-projekti) sekä vähemmistövaltuutetun toimisto. Osallistujia oli noin viisikymmentä ja he edustivat edellä mainittujen tahojen lisäksi maahanmuuttajille suunnattuja palveluja ja maahanmuuttajajärjestöjä sekä esimerkiksi maakuntahallintoa. Seminaarin puheenjohtajana toimi Kaakkois-Suomen TE-keskuksen työvoimapalvelupäällikkö Merja Mattila. (Seminaarin ohjelma löytyy liitteestä 1.)

Merja Mattila esitteli Kaakkois-Suomen TE-keskukseen perustettavan maahanmuuttoasiain toimikunnan kokoonpanoa ja tehtäviä. Kaikilta tahoilta, joita on pyydetty nimeämään edustajiaan toimikuntaan, ei vielä ole vastausta nimeämispyyntöön tullut ja tästä syystä toimikunta asetetaan virallisesti vasta kun kaikilta mukaan kutsuUILta tahoilta on saatu vastaukset. ESKO-hankkeen projektikoordinaattori esitteli projektin etenemistä ja toteutusta.

Vähemmistövaltuutettu Mikko Puumalainen puhui seminaarissa etnisestä hyvinvoinnista ja siitä, millaisia keinoja sen saavuttamiseksi on olemassa. Etninen hyvinvointi on Puumalaisen mukaan hyvinvoinnin eräs ulottuvuus. Etnisen hyvinvoinnin edistämiseksi ja syrjinnän ennalta ehkäisemiseksi on tärkeää kerätä syrjintää ja rasismia koskevaa tietoa ja kehittää syrjintään puuttumisen rakenteita.

Puumalaisen näkemyksen mukaan etnisen hyvinvoinnin voidaan katsoa koostuvan ainakin kolmesta osa-alueesta: tieto, tunteet ja muutokset. Tiedon merkitystä joskus myös ylikorostetaan, koska vierauteen ja toiseuteen suhtautumisessa uskomusten ja luulojen merkitys on suuri. Jos riittävän moni uskoo tietyllä tavalla riittävän vahvasti, uskomuskin muuttuu tiedoksi. Vierautta kohtaan tunnetaan uteliaisuutta, mutta vieraaseen sopeutuminen aiheuttaa stressiä, sopeutumisahdistusta. Etnisyys on voimakkaasti jokaisen identiteetin osa, mutta identiteetin etninen puoli ajankohtaistuu

silloin, kun kohtaamme erilaisia, itsellemme vieraita ihmisiä. Vähemmistövaltuutettu Mikko Puumalainen painotti myös muutoksen jatkuvuutta: etnisyys ja kulttuuri ovat jatkuvasti muuttuvia, dynaamisia ja syrjintään vaikuttaminen mahdollista. Muutokset tapahtuvat meissä ihmisissä. Ihmisarvo ja ihmisoikeudet eivät ole suhteellisia vaan absoluuttisia ja ne ovat luettavissa esimerkiksi perusoikeuksista.

Mutta kuinka tietoa, tunteita ja muutoksia syrjinnän ehkäisemiseksi tulisi käsitellä – siihen voi Puumalaisen mukaan hakea vastausta arvojen, periaatteiden ja käytännön keinojen kautta. Syrjimättömyyttä ja yhdenvertaisuutta edistävinä arvoina voidaan pitää avoimuutta, nöyryyttä, rehellisyyttä, luottamusta ja arvostusta. Toisaalta asenteisiin vaikuttaminen on myös kaksisuuntaista: Miten minun tulisi muuttua – entä muiden? Maahantulijan tulee esimerkiksi oppia kieltä ja verkostoitua uudessa kotimaassaan, yhteiskunnan puolestaan tulee Puumalaisen mukaan miettiä, millainen tuki peruspalvelujen lisäksi maahantulijalle olisi tarpeen. Arvoista voidaan johtaa periaatteita, kuten yhdenvertaisuuden periaate, lainsäädännön ja perusoikeuksien noudattamisen periaate, oman kielen, uskonnon ja kulttuurin kunnioittaminen sekä osallisuuden ajatus. Keinoina voidaan mainita ainakin edellä kuvattujen arvojen toteuttaminen yhteiskunnassa, yhdenvertaisuussuunnittelu, yhteistyö ja vuorovaikutus, tiedonhankinta sekä toimivien mallien rakentaminen konfliktien ratkaisemista varten.

Vähemmistövaltuutettu Mikko Puumalainen esitti yhteenvedona etnistä hyvinvointia käsitelleestä puheenvuorostaan sen, että etninen hyvinvointi voi toteutua, jos yhdenvertaisuus on todellista, perusoikeudet toteutuvat ja jännitteet pystytään ratkaisemaan. Etninen hyvinvointi edistää kaikkien, koko yhteiskunnan hyvinvointia.

Kotkan kaupungin maahanmuuttotyön koordinaattori Jaana Kosonen puhui seminaarissa siitä, mitä sitten, kun yhdenvertaisuussuunnitelma on tehty? Kotkassa yhdenvertaisuussuunnitelmassa ”Mosaiikki – monimuotoisuus vahvuudeksi” on yhdistetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat. Yhdenvertaisuussuunnitelma keskittyy etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseen. Suunnitelmassa on esitetty muun muassa rasismien ja syrjinnän seurantaan sekä syrjinnän tunnistamiseen ja syrjinnän vastaiseen neuvontaan liittyviä toimia. Huomiota on kiinnitetty yhdenvertaisuuden toteutumiseen asiakaspalvelussa, työkäytännöissä ja henkilöstöpolitiikassa. Seuranta on osoittanut, että tulkkien käyttö on lisääntynyt, henkilöstön kielikoulutus laajentunut, tiedottaminen ja tiedon tuottaminen parantunut ja neuvontapalvelut kehittyneet. Myönteisestä kehityksestä huolimatta Kosonen kantoi huolta yhdenvertaisuussuunnitelman ns. jalkautumisen riittämättömyydestä: mielletäänkö yhdenvertaisuuslaki vain maahan-

muuttajia koskevaksi; kenelle yhdenvertaisuusasioihin liittyvä koulutus organisaatiossa kuuluu; mikä on esimiesten rooli ja miten sitouttaa heidät yhdenvertaisuustyöhön ja kuinka saataisiin mukaan pilottityöpisteitä, joissa tarkasteltaisiin, mitä yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteet tarkoittavat meidän työpisteessämme? Kososen mukaan on käynyt ilmi, että yhdenvertaisuuslakia ei kaupungin työpisteissä tunneta juuri lainkaan eikä työyhteisöille ole järjestetty kattavasti koulutusta yhdenvertaisuuslain velvoitteista eikä yhdenvertaisuussuunnitelmaa ja sen toimenpide-ehdotuksia ole käsitelty.

Seminaarissa kuultiin lisäksi Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenian Kotkan yksiköstä suunnittelija Reija Kuhlman-Keskisen puheenvuoro rasismien seurannasta Kotkassa ja Kouvolassa. Syrjintää koskevan tiedonkeruun osalta Kuhlman-Keskinen painotti verkostomaisen työskentelytavan merkitystä: kyselyt kannattaa tehdä siellä, missä esimerkiksi maahanmuuttajat muutenkin asioivat ja missä heillä on luottamuksellinen suhde asiakaspalvelijaan. Tämä on tärkeää usein kipeän syrjintäkokemuksen esille tuomisessa. Rasismien seurannalla on tärkeä viesti ulospäin ja asukkaille siitä, miten syrjintään ja rasismiin kaupungin taholla suhtaudutaan; siitä, että syrjintää ei hyväksytä ja siihen puututaan.

Kaakonkulman Maahanmuuttajat Rodnik ry:n puheenjohtaja Tatiana Lahtinen puhui syrjinnästä maahanmuuttajan näkökulmasta. Hän kuvasi syrjintää muun muassa ”ryssittelyksi”, kiusaamiseksi ja naapurien painostukseksi ja häirinnäksi. Auttamiskeinoja on vaikea löytää, koska venäjää puhuvia asianajajia ei juuri ole, rahasta on pulaa ja esimerkiksi käännoiksi siten vaikeaa rahoittaa. Lahtinen esitti keinoina lähinnä syrjintään tai rasismiin liittyvän kokemuksen unohtamisen tai nöyrästi kestämisen. Kokemuksen unohtaminen voi hänen mielestään johtaa uhrin masentumiseen tai välinpitämättömyyteen. Lahtinen painotti, että syrjinnästä kärsivät kaikki, niin kiusaajat kuin kiusatutkin. Edelleen merkityksellistä olisi tuoda esimerkiksi mediassa esiin positiivisia seikkoja etnisistä vähemmistöistä ja vahvistaa myönteistä mielikuvaa ja siten vaikuttaa asenteisiin. Kouluissa tulisi myös viettää eri maiden kulttuuriin liittyviä juhlapäiviä. Silloin kun rasismia esiintyy vaikkapa koulussa, asiaa tulisi käsitellä julkisesti. Tässä eräitä Lahtisen esiin tuomia näkökohtia syrjimättömyyden edistämiseksi.

Projektipäällikkö Heikki S. von Hertzen esitteli MOKS- hanketta: mitä siinä on tehty ja mitä vielä on tekemättä. Monikulttuurinen Kaakkois-Suomi –hanke on Hertzenin mukaan ollut testi siitä, millainen kuilu vallitsee juhlapuheiden ja käytännön elämän välillä monikulttuurisuuden osalta. Toiminnan painopiste on ollut kuntasektorilla, mutta mukana on ollut myös kolmannen sektorin toimijoita. Projektin kuluessa on järjestetty toi-

minnallisia koulutusseminaareja, työyhteisökoulutusta ja työkuultuurituita sekä levitettyä hyviä käytäntöjä. Hankkeesta on tiedotettu laajasti, sen ohjausryhmä on ollut laajapohjainen ja työskentelyssä hyödynnetty tehokkaasti toimijoiden verkostoja.

Tellervo Lysak Kouvolan seudun ammatillisesta koulutuskeskuksesta puhui rasismiasioiden käsittelystä maahanmuuttajien koulutuksessa. Hän piti rasismi-sanaa voimakkaana ja toivoi mieluummin puhuttavan ennakkoluuloista tai tietämättömyydestä. Lysak korosti erityisesti kielen oppimisen tärkeyttä maahanmuuttajan kotoutumisessa ja pyrki hahmottamaan sitä muutosta, mikä maahan tulijan identiteetissä tapahtuu: ”uusi minä uudessa kulttuurissa”, jolloin muiden hyväksynnän puuttuessa ihminen saattaa kokea turhautumista ja suuttumusta. Kantäväestöön kuuluvilla ei näissä tilanteissa ole myöskään valmiita toimintatapoja. Toisaalta myös maahanmuuttajien kesken vallitsee jännitteitä, samoin samankin etnisen ryhmän sisällä.

Seminaari kokosi väkeä hyvin lähes koko Kaakkois-Suomen alueelta ja yhteinen seminaaripäivä vahvisti entisestään alueen syrjinnän vastaisen toimijoiden yhteyksiä. Kuullut puheenvuorot ja niiden perusteella käydyt keskustelut osoittivat osaltaan etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan järjestämisen ja syrjintää koskevan tiedon keräämisen merkityksen. Seminaarissa käsitellyt teemat ja esiin tulleet näkökulmat tukisivat perusteilla olevan Kaakkois-Suomen TE-keskuksen maahanmuuttoasiain toimikunnan syrjinnän vastaisen työn käynnistämistä. Osa toimikunnan jäsenistä osallistui seminaariin. Etnisiin suhteisiin ja rasismiin liittyvien käsitteiden pohtiminen sekä syrjinnän tarkastelu eri näkökulmista saattoi toimia toimikunnan jäsenille motivoivana ja perehdyttävänä tilaisuutena. Myös keskustelu siitä, keitä toimikunnassa on edustettuina ja miten etniset vähemmistöt siihen osallistuvat, oli toimikunnan työn kannalta hyvä. Toimikunta tulee käyttämään selvitys- ja työryhmiä apunaan sekä hyödyntämään työsäännän mahdollisimman paljon niitä hankkeita, joista jo on kokemuksia.

## 7. Hankkeen jatkomahdollisuuksien arviointia

---

Etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittämistä ja koordinoitua alueviranomaisten yhteydessä tulee pilottihankkeen päättymisen jälkeen jatkaa. Uuden hallitusohjelman mukaisesti maahanmuutosta ja kotoutuksesta vastaava kokonaisuus siirtyy työministeriöstä sisäasiainministeriöön. Samaan kokonaisuuteen siirretään työministeriön politiikkaosaston maa-



hanmuuttopolitiikan tiimi ja toimeenpano-osaston maahanmuutto- ja työ lupa-asioiden tiimi, etnisten suhteitten neuvottelukunta, vastaanotto-keskukset samoin kuin vähemmistövaltuutetun toimisto ja syrjintälautakunta. Sisäasiainministeriöön tulevaan kokonaisuuteen muodostetaan kotoutusasioita varten yksikkö, joka tukee ministeriön yleisvastuuta kotouttamisesta ja sen koordinoimista. Myös aluehallintoa tullaan uudistamaan: lääninhallitusten, työvoima- ja elinkeinokeskusten, muiden piiri-hallintoviranomaisten ja maakuntien liittojen työnjakoa täsmennetään, päällekkäisyydet poistetaan ja vähennetään hallintoviranomaisten määrää. Aluehallintoa koskevat uudistukset tulevat voimaan vuoteen 2010 mennessä.<sup>13</sup>

Hallinnon uudistamisesta huolimatta - tai muutosta hyödyntäen - on tärkeää jatkaa maahanmuuttoasiain toimikuntien perustamista ja niiden syrjinnän vastaisen työn kehittämistä. Uusi hallitusohjelma sisältää toimia myös työperäisen maahanmuuton edistämiseksi, kuten esimerkiksi maahanmuuttajien opastusjärjestelmien luominen. Etnisen syrjinnän vastaisella neuvonnalla on keskeinen rooli työperäisen maahanmuuton edellytysten parantamisessa ja täällä asuvien etnisten vähemmistöjen aseman vahvistamisessa, myös työmarkkinoilla.

Hallitus on 2. helmikuuta hyväksynyt esityksen EU-komissiolle Euroopan sosiaalirahaston ESR-ohjelma-asiakirjaksi vuosiksi 2007 – 2013. Asiasta neuvotellaan komission kanssa helmi-maaliskuussa ja odotettavaa on, että EU:n komissio hyväksyy ohjelman huhtikuussa. Manner-Suomen ohjelman kokonaisrahoitus on 1,4 miljardia euroa. Ohjelma jakaantuu valtakunnalliseen ja alueelliseen osaan. Pääpainot ohjelmassa ovat työllisyyden ja osaamisen parantaminen, työelämän kehittäminen sekä yrittäjyyden edistäminen. ESR-varojen käyttöä varten Suomi on laatinut vuosia 2007 – 2013 koskevalle rakennerahastokaudelle ESR-ohjelman, joka kattaa koko Manner-Suomen. Itä-Suomella on ohjelmassa erityisasema ns. siirtymäkausialueena. Ohjelman kansallisesta rahoituksesta vastaavat valtio ja kunnat, mutta myös yksityinen sektori osallistuu panostuksellaan ESR-hankkeisiin. Uuden ohjelman toimeenpano käynnistyy, kun EU-komissio on hyväksynyt ohjelman.<sup>14</sup>

Hallitus on esittänyt ESR-ohjelman alueellista osiota toteutettavaksi neljällä suuralueella: Etelä-Suomi, Länsi-Suomi, Itä-Suomi ja Pohjois-Suomi. Ne perustuvat ESR:n kansallisen strategian painopisteisiin ja alueiden omiin kehittämistarpeisiin. Osiot käsitellään maakuntien yhteistyöryhmissä. Itä-

<sup>13</sup> Neuvottelutulos hallitusohjelmasta 15.4.2007, s. 54 – 55.

<sup>14</sup> Työministeriön tiedote 1.2.2007: ESR-ohjelmaesitys vuosiksi 2007-2013: ESR-ohjelma tukee työllisyyttä, kasvua ja kilpailukykyä.

Suomen suuralueella on ohjelmassa oma rahoitusosuutensa ja Itä-Suomi osallistuu valtakunnalliseen osioon omilla päätöksillään ja oman rahoituskehyksensä puitteissa.<sup>15</sup>

ESR-ohjelmassa on neljä toimintalinjaa, joita toteutetaan sekä valtakunnallisesti että alueellisesti. Lisäksi on erillinen teknisen tuen linja. Ensimmäinen toimintalinja kehittää henkilöstön osaamista ja työorganisaatioita. Tässä on haluttu parantaa yritysten ja henkilöstön valmiuksia sopeutua maailmantalouden ja työvoiman ikääntymisen aiheuttamiin rakennemuutoksiin. Tavoitteena on turvata työvoiman työssä pysyminen ja osaan työvoiman saatavuus. Toimintalinjalla edistetään yhdenvertaisuutta ja sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä. Tämän toimintalinjan osuus on 31 % kokonaisrahoituksesta. Neljäs toimintalinja tukee työperustaista maahanmuuttoa, jolla turvataan osaltaan työvoiman saatavuutta tulevaisuudessa. ESR-varoilla luodaan hallituksen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa sovittu opastusjärjestelmä, jolla maahanmuuttaja perehdytetään kieleen, työelämään ja yhteiskuntaan. Työministeriö<sup>16</sup> jatkaa uudenkin ohjelmakauden hallintoviranomaisena.<sup>17</sup>

Syrjintää tai rasismia kokeneen neuvonnan ja tuen tulee olla osa rakenteilla olevaa opastusjärjestelmää. Työnhaussa, työssä ollessaan tai vapaaajalla voi tulla tilanteita, joissa maahantulija kokee syrjintää ja tarvitsee apua. Tietoa omista oikeuksista ja oikeusturvakeinoista tarvitaan silloin. Etnisiä suhteita edistämällä ja syrjintään puuttumisella lisätään yhteisöllistä hyvinvointia ja luodaan edellytyksiä työperäiselle maahanmuutolle. Etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan sisällyttämistä työperusteista maahanmuuttoa edistävän opastusjärjestelmän osaksi vaikeuttaa kohderyhmien osittainen erilaisuus. Neuvonnan asiakaskohderyhmänä ovat Suomessa asuvat etniset vähemmistöt: maahanmuuttajataustaiset ja ns. vanhat kotimaiset vähemmistöt. Vastaisuudessa luotava neuvonta - ja opastusjärjestelmä tullee tarjoamaan neuvontaa ennen muuta mahdollisten Suomeen muuttajien lähtömaissa. Kohderyhminä ohjelmaesityksessä ovat kuitenkin myös kuntien viranomaiset, työnantajat ja työyhteisöt sekä Suomeen rekrytoidut työntekijät ja heidän perheenjäsenensä. Opastusjärjestelmä voisi tehokkaasti hyödyntää niitä neuvonnan järjestelyjä, joita on sen käyttöönottoon mennessä luotu.<sup>18</sup>

---

15 TM:n tiedote ESR-ohjelmaesityksestä 1.2.2007.

16 Hallitusohjelmassa esitetyt hallinnon uudelleenjärjestelyt saattavat muuttaa tätä, koska työministeriön toiminnot hajautetaan.

17 TM:n tiedote 1.2.2007.

18 Yritysten palvelutarpeita ulkomailta palkattavien työntekijöiden rekrytoinneissa on selvittänyt Kari Kananen Urban II-yhteisöaloiteohjelman PK-Urban -projektissa. Selvityksessä on kartoitettu myös ulkomaalaistaustaisiin työntekijöihin työpaikalla kohdistuvia asenteita. Selvityksen raportti on julkaistu lokakuussa 2006.

Ohjelmaesityksen ensimmäisen toimintalinjan tavoitteena on kehittää henkilöstön osaamista ja työorganisaatioita sekä turvata osaavan työvoiman saatavuus. Myös tämän toimintalinjan sisällä olisi yhdenvertaisuustyölle ja syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittämiseksi sijaa. Rajaus työelämään ja työyhteisöihin on kuitenkin neuvonnan kehittämisen kannalta kapea vaikkakin merkittävä: kuitenkin vain osa syrjinnästä liittyy työllistymiseen ja työssäoloon. Jos etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan koordinointiin ja kehittämiseen haettaisiin rahoitusta työperustaisen maahanmuuton edistämiseen tai työelämän kehittämiseen pyrkivistä ESR-ohjelmaesityksen toimintalinjoista, kummassakin tapauksessa tarvitaan kiinteää yhteistyötä työsuojelupiirin ja työmarkkinajärjestöjen kanssa.

TE-keskukset ovat olleet mukana ESR-ohjelmaesityksen alueosioiden valmistelussa. Itä-Suomesta Etelä-Savon, Pohjois-Karjalan ja Kaakkois-Suomen TE-keskukset olivat kiinnostuneita tulemaan mukaan työministeriön ESKO-pilottihankkeeseen. Mahdollisuuksia näiden kolmen TE-keskuksen toteuttamaan etnistä yhdenvertaisuutta edistävän ja syrjinnän vastaista neuvontaa kehittävän jatkohankkeen hakemiselle tulee selvittää. Yhden TE-keskuksen aluetta suuremman alueen yhteistyönä myös hankkeen kohderyhmät laajenisivat ja käytettävissä olevat resurssit lisääntyivät. TE-keskukset voisivat esimerkiksi nimetä täysiaikaisen työntekijän koordinoimaan maahanmuuttoasiain toimikuntien työtä useamman TE-keskuksen alueella. Vaikka ESR-ohjelman myötä avautuisi kanavia, joista neuvonnan kehittämisen jatkohankkeelle voitaisiin hakea rahoitusta, avoimia kysymyksiä on runsaasti:

- Kuka hanketta hallinnoisi?
- Pyrittäisiinkö rahoitusta hakemaan ensisijaisesti niille hankkeille, joista jo on kokemuksia (MOKS, Majakka jne.) ?
- Miltä osin eri syrjintäperusteita huomioitaisiin jatkohankkeessa?
- Kuinka syrjinnän vastainen neuvonta voitaisiin laajentaa myös työelämän ulkopuolisiin syrjintätilanteisiin (koulutus, palvelut, asuminen)
- Miten eri etniset ryhmät (romanit, saamelaiset) saataisiin mukaan kohderyhmiin, kun ESR-ohjelmien kohderyhmät painotuvat maahan muuttajiin?
- Miten alueellisten hankkeiden levittäminen valtakunnallisesti voisi toteutua?

Euroopan sosiaalirahaston työllisyyttä, kasvua ja kilpailukykyä tukevan ohjelman rahoitus on kuitenkin vain eräs mahdollisuus jatkaa etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan alueellisen koordinoinnin kehittämistä ja syrjintää koskevan tiedonkeruun järjestämistä. Nämä tehtävät voidaan si-

sällyttää ja niitä resursoida jatkossa myös kotoutumisen edistämiseen ja maahanmuuttoasioihin liittyvien hallintotehtävien osana.

## 8. Päätelmiä ja toimenpide-ehdotukset

---

ESKO-hankkeen tavoitteena oli etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan alueellisen koordinoinnin järjestäminen osana maahanmuuttoasiain toimikunnan tehtäviä. Toisena tavoitteena oli kuntien yhdenvertaisuussuunnittelun seurannan ja arvioinnin järjestäminen alueella. Projektilla tavoiteltiin myös syrjintää ja syrjintätapauksia koskevan tiedon keräämisen järjestämistä ja raportointijärjestelmän luomista. Projektin lähtökohtana on ollut hyvien etnisten suhteiden edistäminen kokonaisvaltaisesti eri elämäalueilla, myös kotouttamistoimien ulkopuolella, ottaen lisäksi huomioon maahanmuuttajien ja muiden etnisten vähemmistöjen yhdenvertaisuus neuvontaan pääsyssä.

Etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan koordinointiin TE-keskuksessa tähännyt ESKO-hanke saavutti tavoitteensa siinä, että Kaakkois-Suomen TE-keskukseen perustettiin maahanmuuttoasiain toimikunta, jonka tehtäväksi etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan ja muun syrjinnän ja rasismien vastaisen työn koordinointi asetettiin. Lisäksi toimikunta selvittää alueen kuntien yhdenvertaisuussuunnittelun vaihetta ja sisältöä sekä pyrkii kokoamaan ja kehittämään syrjintää ja rasismia koskevia tiedonkeruumalleja alueella. Toimikunta on pysyvä ja sen toimikausi on kolme vuotta kerrallaan.

Vähemmistövaltuutetun toimistossa luotua mallia etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittämisestä paikallisesti ja neuvonnan koordinoinnista alueellisesti lähdettiin Kaakkois-Suomessa soveltamaan ja sen toimivuutta testaamaan. Kokemuksia neuvonnan koordinoinnista maahanmuuttoasiain toimikunnassa ei neljän kuukauden pilottiprojektin aikana vielä ehtinyt kertyä. Näin ollen sen arvioiminen, kuinka syrjintään puuttumiseen liittyvät tehtävät toimikunnan muiden tehtävien osaksi soveltuvat, on vielä teoreettista. Edellytykset syrjinnän vastaisten tehtävien hoitamiselle ovat kuitenkin olemassa, kunhan toimikunnan työn jatkuvuus ja resurssit turvataan. Paikallis- ja aluetason toimijoiden yhteistyön vahvistuminen ja vähemmistövaltuutetun toimiston ja aluetason toimijoiden yhteyksien tiivistyminen olivat projektin tuloksina keskeisiä.

Kaakkois-Suomen TE-keskukseen perustettavan maahanmuuttoasiain toimikunnan kokoonpano on laaja ja sitä voidaan täydentää myöhemmin.

Romaniväestön edustajan nimeäminen toimikuntaan laajentaisi näkökulmaa etnisen syrjinnän vastaisten tehtävien hoidossa. Etnisiä vähemmistöjä toimikunnassa edustaa nyt kaksi henkilöä. Heidän lukumääränsä lisäämistä on tarpeen pohtia vähintään toimikausien vaihtuessa.

Etnisiä suhteita kehittämällä luodaan pohjaa Suomen vetovoimaisuudelle maahanmuuttomaana ja työskentely- ja asuinpaikkana. Asenneilmapiiriin vaikuttamisella ja syrjintään puuttumisella välitetään maahan tulijalle viesti siitä, että hänen viihtymisensä on tärkeää ja syrjintä kaikissa muodoissaan kiellettyä.

Syrjintää ja rasismia kokeneiden neuvontapalvelujen kehittäminen on sisällytetty maahanmuuttopoliittisen ohjelman linjauksiin ja toimenpiteisiin. Perustettu maahanmuuttoasiain toimikunta tulee tehtäviensä kautta toimeenpanemaan näitä linjauksia ja osaltaan auttamaan maahanmuuttopoliittisen ohjelman tavoitteiden saavuttamisessa. Myös ohjelmassa tavoitteeksi asetettu eri hallinnonalojen sekä viranomaisten ja järjestöjen yhteistyö toteutuu toimikunnan tehtävissä ja kokoonpanossa. Sitä, miten neuvonnan koordinointi ja syrjintää koskevan tiedon kerääminen maahanmuuttoasiain toimikunnan toimesta käynnistyy, voidaan arvioida vasta kun toimikunnan työskentelystä on saatu kokemuksia. ESKO-hankkeen aikana toimikunta ehti kokoontua vasta kerran ja käynnistää selvityksen siitä, mitä Kaakkois-Suomen kaupungeissa etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan järjestämisessä on tehty.

ESKO-hankkeen resurssit ja toteutusaika olivat hyvin rajalliset. Neljän kuukauden projektiin kuului suunnittelu, toimenpiteet, raportointi ja tiedottaminen (seminaarijärjestelyt). Kaakkois-Suomen TE-keskuksessa ei erikseen ole resursoitu henkilöä maahanmuuttokysymysten hoitamiseen, vaan tehtäviä hoidetaan muiden työvoimapalvelujen yhteydessä. Myös nimetyn maahanmuuttoasiain toimikunnan puheenjohtaja ja sihteeri tulevat hoitamaan toimikunnan tehtäviä oman toimensa ohessa. Selvitys- ja työryhmiä voidaan perustaa erikseen ja lisäksi hyödyntää alueen maahanmuuttotyön verkostoa ja yksittäisiä toimijoita. Jatkohankkeen mahdollisuuksia tulee selvittää välittömästi pilottihankkeen päätyttyä uuden ESR-ohjelmakauden käynnistyttyä.

ESKO-hankkeen ja sitä edeltäneiden etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittämiseen liittyneiden selvitysten perusteella voidaan esittää seuraavia suosituksia, jotka tulee huomioida yhdenvertaisuuslakia uudistettaessa. Uuden hallituksen ohjelmaan (15.4.) on kirjattu maahanmuuttopoliittisen ohjelman toteuttaminen ja siitä muun muassa opastusjärjestelmän luominen työperusteisesti maahan muuttaville. Näiden osana tulee kehittää etnisen syrjinnän vastaista neuvontaa työperäisen maahanmuuton

edellytysten varmistamiseksi ja Suomessa jo asuvien vähemmistöjen syrjimättömyyteen liittyvän hyvinvoinnin turvaamiseksi. Maahanmuuttoon ja kotoutumisasioiden käsittelyyn liittyy hallitusohjelmassa hallinnollisia järjestelyjä. Neuvonnan kehittämistä kunnissa tai kuntien yhteistyötä järjestelyt toivon mukaan eivät jarruta, vaikka toimintaedellytyksiin joltain osin tulisi muutoksia.

- Alueellisiin TE-keskuksiin, joissa maahanmuuttoasiain toimikuntaa ei ole, tulee perustaa maahanmuuttoasiain toimikunnat, joiden tehtävinä kotoutumiseen liittyen ja sitä edistäen ovat:
  - etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan koordinointi alueella
  - säännöllisen syrjintää ja rasismia koskevan tiedonkeruun järjestäminen
  - syrjintätilannetta koskeva raportointi toimikausittain, osana valtakunnallista syrjinnän seurantaa
  - kuntien yhdenvertaisuussuunnitelmien seuranta ja arviointi

Toimivien maahanmuuttoasiain toimikuntien tehtäviin tulee sisällyttää edellä mainitut. Nykyisellään maahanmuuttoasiain toimikunnista annettu työministeriön asetus mahdollistaa toimikuntien perustamisen, vaikka ei velvoita TE-keskuksia siihen.

- Maahanmuuttoasiain toimikunnan resurssit neuvonnan koordinointiin ja syrjintätiedon keräämiseen tulee turvata. Yhteistyö etnisten suhteitten neuvottelukunnan kanssa tulee varmistaa. Alueelliseen etnisten suhteitten neuvottelukuntaan tulee nimetä edustaja myös Kaakkois-Suomen alueelta.
- Maakunnallisissa ja kaupunkikohtaisissa maahanmuuttostrategioissa tulee nykyistä konkreettisemmalla tavalla esittää keinoja etnisten suhteitten parantamiseksi ja syrjinnän ehkäisemiseksi.
- Kuntien yhdenvertaisuussuunnitelmien sisällön osalta vaatimukseksi tulee asettaa syrjinnän vastaisen neuvonnan järjestäminen. Työministeriön yhdenvertaisuussuunnittelun arvioinnissa voidaan pyytää tiedot Kaakkois-Suomen kuntien yhdenvertaisuussuunnitelmista. Tämä tukisi osaltaan vasta perustetun maahanmuuttoasiain toimikunnan työtä. Yhdenvertaisuussuunnittelussa pitää ottaa huomioon kaikki etniset vähemmistöt.

- Maahanmuuttajille suunnattujen palvelujen yhteydessä tulee tarjota syrjinnän vastaista neuvontaa. Toimivat maahanmuuttajien resurssikeskukset ja kohtaamispaikat tulee hyödyntää. Nykyisiä palvelujen tuottajia tulee perehdyttää etniseen syrjintään ja siihen puuttumiseen. Neuvontaa voidaan kehittää ja toimivia palveluja vakiinnuttaa kansallisen rahoituksen lisäksi esim. Euroopan sosiaalirahaston rahoituksella vuosiksi 2007 – 2013.

## **LÄHTEET:**

Hallitusohjelma 15.4.2007 (neuvottelutulos)

Kaakkois-Suomen maahanmuutto-ohjelma 2005 – 2015

Kaakkois-Suomen Majakka – kotoutumista tukevaa maahanmuuttajatyötä Kaakkois-Suomessa 2002 – 2005, Euroopan sosiaalirahaston Equal –tuella rahoitettu hanke

Kananen Kari: Ulkomailta rekrytoidaan jo! Selvitys yritysten palvelutarpeista ulkomailta palkattavien työntekijöiden rekrytoinneissa. Urban II –yhteisöaloiteohjelma, PK-Urban –projekti, Vantaa, 2006

Kotkalainen rasismien ja syrjinnän seurantamalli (Kotkan kaupungin maahanmuuttotoimikunta)

Kotkan kaupungin kansainvälistymisstrategia

Kymenlaakson ammattikorkeakoulun tiedote 13.6.2006: Kotkalaisten ja kouvolaalaisten asenteet ulkomaalaisia kohtaan

Miten kunnat kotouttavat? – Kotouttamislain toimeenpanon seurantakyselyn tuloksia vuodelta 2005, työministeriö

Mosaiikki – monimuotoisuus vahvuudeksi. Kotkan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat

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

Tella Riikka: Etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittäminen kunnissa, vähemmistövaltuutetun julkaisusarja nro 3, 2006

Työministeriön tiedote 1.2.2007: ESR-ohjelmaesitys vuosiksi 2007 – 2013: ESR tukee työllisyyttä, kasvua ja kilpailukykyä

Työministeriön tilastoja 3/2006: Suomen vastaanottamat pakolaiset





Työvoima- ja  
elinkeinokeskus



HELSINGIN YLIOPISTO



LAPTUOTE-SÄÄTIÖ

## **Kaakkois-Suomen maahanmuuttajaseminaari: Yhdenvertaisesti yhdessä – neuvonnalla eteenpäin etnisten suhteiden edistämisessä**

### **OHJELMA**

**Aika:** pe 20.4.2007, klo 8.30-15.30

**Paikka:** Kouvola-talon auditorio, Varuskuntakatu 11, 45100 Kouvola

Puheenjohtaja: työvoimapaalvelupäällikkö Merja Mattila, TE-keskus

- 8.30 Aamukahvi
- 8.45 Tilaisuuden avaus: osastopäällikkö Matti Kallio, Kaakkois-Suomen TE-keskus, työvoimaosasto
- 9.00 Esko –projektin esittely, projektikoordinaattori Riikka Tella, Vähemmistövaltuutetun toimisto ja Kaakkois-Suomen maahanmuuttotoimikunnan perustaminen, Merja Mattila, Kaakkois-Suomen TE-keskus
- 9.45 Mitä on etninen hyvinvointi ja miten sen saavuttaa? Vähemmistövaltuutettu Mikko Puumalainen, Vähemmistövaltuutetun toimisto
- 10.15 Yhdenvertaisuussuunnitelma on tehty, mutta mitä sitten?, maahanmuuttokoordinaattori Jaana Kosonen, Kotkan kaupunki
- Keskustelua
- 11.30 Lounastauko (omakustanteinen)
- 12.30 Rasismikyselyn tuloksia Kouvola ja Kotka, suunnittelija Reija Kuhlman-Keskinen, Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, Kotka
- 13.00 CASE: Maahanmuuttajanäkökulma syrjäintäkokemuksiin, puheenjohtaja Tatjana Lahtinen, Kaakonkulman Maahanmuuttajat Rodnik ry
- 13.30 Iltapäiväkahvi
- 14.00 CASE: MOKS -hanke. Mitä luvattiin, mitä on tehty, mitä on vielä tekemättä? Projektipäällikkö Heikki S. von Hertzen
- 14.30 CASE: Rasismiasioiden käsittely osana maahanmuuttajien koulutusta, opettaja Tellervo Lysak, Kouvolan seudun ammatillinen koulutuskeskus
- 15.00 Yhteenveto, Merja Mattila

Tilaisuuteen on vapaa pääsy. Ohjelma sisältää kahvitarjoilut.

ILMOITTAUTUMINEN **13.4 mennessä** sähköpostitse minna.k.ollikainen@helsinki.fi



VÄHEMMISTÖVALTUUTETTU  
PL 34  
00023 VALTIONEUVOSTO

Vaihde: 010 60 4001  
Internet: [www.vahemmistovaltuutettu.fi](http://www.vahemmistovaltuutettu.fi)