

Yhdenvertaisuussuunnittelu vastaanottokeskuksissa





Sisältö

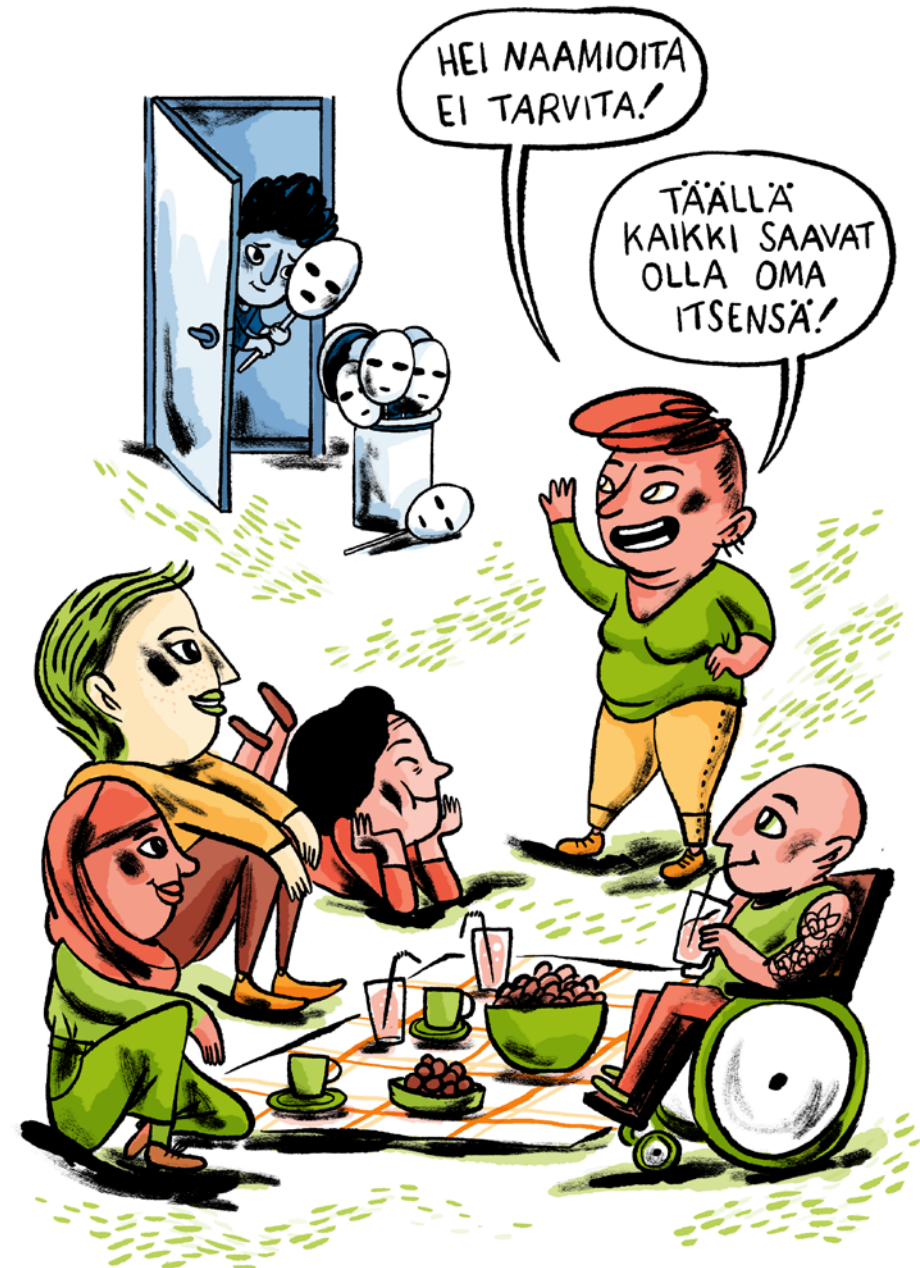
Yhdenvertaisuussuunnittelu -mitä ja miksi?	3
Hyvät väestösuhteet näkökulmana yhdenvertaisuussuunnittelussa	5
Suunnitteluprosessin toteutus vastaanottokeskuksissa	9
Yhdenvertaisuuden arviointi osana suunnitelmaa	10
Arvioinnin tulosten yhteenveto	12
Suunnitelman kirjoittaminen	14
Suunnitelman seuranta, vaikuttavuuden arviointi ja päivitys	15
Lopuksi	16
Liite: Yhdenvertaisuussuunnitelman seurantamalli	17

Yhdenvertaisuussuunnittelu -mitä ja miksi?

Ihmisillä on erilaiset lähtökohdat toimia yhteisössä taustoistaan ja henkilökohtaisista ominaisuuksistaan johtuen. Yhdenvertaisuuden toteutuminen edellyttää sitä, että yhteisö tiedostaa nämä erot ja tukee kaikkien jäsentensä perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista. Yhdenvertaisuussuunnittelu antaa konkreettisen työkalun oman yhteisön — kuten vastaanottokeskustyhteisö, joka koostuu asiakkaista, työntekijöistä ja sidosryhmistä — yhdenvertaisuustilanteen arviointiin ja kehittämiseen.

Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisten ja viranomaisvaltaa käyttävien organisaatioiden tulee laatia yhdenvertaisuussuunnitelma. Tämä tarkoittaa sitä, että organisaation tulee arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista omassa toiminnassaan sekä asettaa konkreettisia tavoitteita ja toimenpiteitä tilanteen kehittämiseksi. Vastaanottokeskukset käyttävät viranomaisvaltaa myöntäessään tai evätessään vastaanottopalveluita kuten vastaanotto-rahaa tai vapaaehtoista paluuta koskevia tukipäätöksiä. Lisäksi asiakkaille myönnetään terveys- ja sosiaalipalveluita sekä muita vastaanottopalveluita. Maahanmuuttovirasto edellyttää, että vastaanottokeskuksien tulee edistää yhdenvertaisuutta osana tätä roolia sekä työyhteisössä että toiminnan sisällöissä.

Yhdenvertaisuuslain keskeisenä tarkoituksena on yhdenvertaisuuden edistämisen lisäksi ehkäistä syrjintää ja vahvistaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvakeinoja. Yhdenvertaisuuslain mukaiset syrjintäperusteet ovat **ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy.**



Vastaanottokeskusten näkökulmasta laki on tärkeä myös siksi, että asiakkaiden joukossa voi olla erityisen haavoittuvassa asemassa olevia henkilöitä, esim. seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin kuuluvia henkilöitä, vammaisia henkilöitä tai vähemmistöuskontoihin kuuluvia, joiden yhdenvertaisuuden toteutumista henkilökunnan tulee edistää. Erityishuomioita näiden ryhmien osalta on nostettu oppaassa.

Yhdenvertaisuuskysymyksiä voidaan tarkastella vastaanottokeskuksissa seuraavista näkökulmista:

- Työyhteisön sisäisen yhdenvertaisuuden toteutuminen
- Asiakkaiden yhdenvertaisuus suhteessa toisiinsa ja henkilökuntaan
- Ympäristöstä nousevat yhdenvertaisuuskysymykset esim. asiakkaiden kokema syrjintä tai häirintä

Yhdenvertaisuussuunnittelun näkökulma voidaan valita sen mukaan, mikä on organisaation toiminnan kannalta hyödyllistä. Yhdenvertaisuus-

den toteutumista voidaan tarkastella esimerkiksi toiminnoittain (rekrytointi, viestintä, palvelut jne.) tai väestösuhteiden näkökulmasta, jolloin arvioidaan ja kehitetään väestöryhmien välisiä suhteita. Yhdenvertaisuussuunnittelu tarjoaa myös käytännön työkalun aktiivisen ja tavoitteellisen yhteistyön rakentamiseen niin paikallisyhteisön kuin paikallisviranomaistenkin kanssa. Yhdenvertaisuuden toteutumiseen eivät vaikuta vain yhteisön rakenteet vaan myös yhteisön jäsenten keskinäiset asenteet ja toimintatavat.

Valintaa tehdessä voidaan punnita, mikä näkökulma auttaa parhaiten viemään yhdenvertaisuustyön osaksi organisaation perustyötä. Vastaanottokeskuksissa väestösuhdenäkökulma on erityisen luonteva, koska eri taustoista tulevien ihmisten väliset suhteet vaikuttavat vastaanottokeskuksen toimivuuteen monin eri tavoin.

Lisätietoa arvioinnin menetelmistä ja toteutuksesta:

Yhdenvertaisuuden arvioinnin sähköinen työkalu:

(<http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/>) /

Tulostettava esite: (<https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Yhdenvertaisuuden+arvioinnin+opas>)

Esite yhdenvertaisuuslaista: (<https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Yhdenvertaisuuslakiesite-suomi/>)

[4ad18af0-d293-4ea8-bf36-9ddfcbe6d2b/Yhdenvertaisuuslakiesite-suomi.pdf](https://www.yhdenvertaisuus.fi/4ad18af0-d293-4ea8-bf36-9ddfcbe6d2b/Yhdenvertaisuuslakiesite-suomi.pdf))

Yhdenvertaisuus-tietopankki: www.yhdenvertaisuus.fi

Tietoa hyvistä väestösuhteista: www.hyvatvaestösuhteet.fi

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston verkkosivut: www.syrjinta.fi

Hyvät väestösuhteet näkökulmana yhdenvertaisuussuunnittelussa

Hyvien väestösuhteiden malli kehitettiin Iso-Britanniassa (*Good Relations Measurement Framework*), ja sitä muokattiin Suomen olosuhteisiin sopivaksi sisäministeriön Good Relations –hankkeessa (2011-2013) sekä oikeusministeriön hankkeessa Trust- Hyvät väestösuhteet Suomessa (2016-2018).

Mallin perustana on ajatus, että yksilöisen ja ihmisistä muodostuvien väestöryhmien välisiin suhteisiin vaikuttavat keskeisesti neljä tekijää: **keskinäiset asenteet, turvallisuuden kokemus, vuorovaikutuksen laatu ja tavat** sekä **osallisuuden ja vaikuttamisen kokemus**.



Turvallisuuden kokemus

Turvallisuuden kokemuksella tarkoitetaan henkilökohtaista kokemusta turvallisuudesta tai turvattomuudesta, joka voi olla niin fyysistä, henkistä kuin sosio-ekonomistakin. Se muodostuu erilaisista tekijöistä, esimerkiksi yksilöön itseensä tai hänen läheisiensä kokema syrjintä, vihapuhe tai viharikokset, identiteettiin ja itsensä hyväksyntään liittyvistä kokemuksista sekä tietämyksestä omista oikeuksista.

Turvallisuuskysymykset ovat vastaanottokeskuksessa osa arkista työtä ja niitä arvioidaan osana kaikkia muita tehtäviä. Hyvien väestösuhteiden mallissa turvallisuutta tarkastellaan erityisesti henkilökohtaisen kokemuksen kautta, joka täydentää muuta turvallisuusajattelua hyödyllisellä tavalla.

Keskinäiset asenteet

Asenteet ovat väestösuhteiden ytimessä, koska ne luovat pohjan kaikkien muiden hyvien väestösuhteiden tekijöiden toteutumiselle. Niin väestöryhmien kuin yksittäisten ihmistenkin välisiin suhteisiin vaikuttavat keskinäinen kunnioitus ja kokemus kohdatuksi tulemisesta, omat ennakkoluulot sekä käsitys yleisistä ennakkoluuloista, keskinäinen luottamus niin yksilö- kuin ryhmätasolla, sekä suhtautuminen monimuotoisuuteen.

Asenteet ohjaavat väistämättä kaikkien ihmisten käyttäytymistä, myös vastaanottokeskuksessa. Asiakkaiden sosiaaliseen kanssakäymiseen vaikuttavat sekä heidän omat asenteet muita kohtaan että asenteet, joita heihin kohdistuu. Syyt erityisesti kielteisten asenteiden taustalla saattavat olla tiedostamattomia, mutta ne vaikuttavat vahvasti niin muiden seurassa koettuun turvallisuuteen kuin kykyyn ja halukkuuteen olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa.

Vuorovaikutus

Vuorovaikutustaidot ovat monisyinen ja laaja kokonaisuus, jonka merkitys väestösuhteissa on hyvin keskeinen. Meistä jokaisella on erilaisia vuorovaikutustaitoja riippuen omasta persoonasta, tilanteesta ja kielitaidosta. Taitoja voidaan harjoittaa ja kannustaa myönteisellä suhtautumisella erilaisiin tapoihin olla vuorovaikutuksessa. Hyvä ja avoin kanssakäyminen ryhmien ja yksilöiden välillä lisää turvallisuuden tunnetta sekä parantaa asenteita.

Vastaanottokeskuksessa hyvä vuorovaikutus edellyttää monien tekijöiden toteutumista. Näitä ovat mm. asiakkaiden ja henkilöstön kokemus eristyneisyydestä tai yhteenkuuluvuudesta suhteessa koko vastaanottokeskustyhteisöön tai johonkin tiettyyn ryhmään. Varsinkin ryhmäraajat ylittävä vuorovaikutus riippuu vallitsevasta asenneilmapiiristä.

Osallisuuden kokemus

Osallisuuden kokemus syntyy osallistumisesta erilaiseen järjestettyyn toimintaan, kokemuksesta siitä, että toiminta on esteetöntä ja yhdenvertaisuutta tukevaa, vaikuttamisen kokemuksesta sekä luottamuksesta demokraattisiin ja poliittisiin rakenteisiin. Osallisuuden kokemus liittyy kiinteästi vuorovaikutukseen, ja se perustuu yksilön ja yhteisön väliseen suhteeseen. Osallistuminen yhteisön toimintaan vahvistaa yksilön kokemusta kuulumisesta joukkoon ja parantaa myös vuorovaikutusta yhteisössä.

Osallisuus lähtee pienistä asioista. Turvapaikanhakijat eivät elämäntilanteessaan voi vaikuttaa isoihin, turvapaikkaprosessia koskeviin päätöksiin. Ihminen tarvitsee kuitenkin kokemuksen omaan elämään vaikuttamisesta. Näiden kokemusten mahdollistamien on osa vastaanottokeskusten arkea, joka puolestaan luo yhteisöllisyyttä ja turvallisuutta.

Vastaanottokeskusten keinoja edistää hyviä väestösuhteita on esitelty verkosta löytyvässä julkaisussa, joka perustuu Trust -hankkeessa kerättyyn aineistoon. Julkaisusta voi myös poimia ajatuksia yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Julkaisu on ladattavissa osoitteessa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-574-4>

*Hyvien väestösuhteiden malli nivoutuu yhdenvertaisuussuunnitteluun seuraavan kysymyksen kautta: **Mitä vastaanottokeskuksessa voidaan käytännössä tehdä asiakkaiden ja työntekijöiden hyvinvoinnin lisäämiseksi?** Väestösuhteita, hyvinvointia ja yhdenvertaisuutta voidaan parantaa sekä arvioimalla asenteita, turvallisuuden kokemusta, vuorovaikusta ja osallisuutta että niihin myönteisesti vaikuttamalla yhdenvertaisuussuunnittelun kautta.*

Hyvien väestösuhteiden käsite sisältää yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden käsitteet, ja soveltuu siksi erinomaisesti yhdenvertaisuussuunnittelun välineeksi. Hyvien väestösuhteiden neljä tekijää auttavat tuomaan suunnittelun lähemmäksi vastaanottokeskusten päivittäistä työtä, ja siten hyödyllisemmäksi vastaanottokeskukselle. Keskinäiset asenteet, vuorovaikutus, turvallisuuden ja osallisuuden kokemus ovat tärkeitä toimivan yhteisön tekijöitä. Erityisen lähellä nämä teemat ovat vastaanottokeskuksissa. Niissä arkea elävät yhdessä hyvin eri taustoista tulevat ihmiset, joiden hyvinvointiin vaikuttavat suoraan myös koko yhteiskunnassa vallitsevat väestösuhteet.

Väestöryhmät vastaanottokeskuksessa: vammaisten turvapaikanhakijoiden yhdenvertaisuuden toteutuminen voi vaatia erityistoimenpiteitä

- Muista, että käsitykset vammaisuudesta vaihtelevat eri kulttuureissa. Vamma ei aina näy päällepäin (esim. aistivammat) ja myös mielenterveysongelmat lasketaan vammaisuudeksi. Vammaisuutta saatetaan piilotella ympäristön negatiivisen suhtautumisen vuoksi.
- Kulttuuristen erojen vuoksi henkilö ja hänen läheisensä saattavat tarvita henkistä tukea diagnoosin saamisen jälkeen.
- Vammaisen henkilön oman toimijuuden ja osallisuuden toteutumisen kannalta on tärkeitä, että hän ei jää muiden asiakkaiden avun varaan. Tarpeellisen henkilökohtaisen avun varmistaminen on tärkeitä.
- Vastaanottokeskuksen esteettömyys kannattaa arvioida yhdenvertaisuussuunnittelun yhteydessä. Hyödyllisiä tarkastuslistoja ja muuta taustamateriaalia löytyy internetistä.
- Esteettömyyttä edistävät toimenpiteet eivät aina vaadi kalliita rakenteita: esimerkiksi erivärisillä maaleilla luotavat kontrastit voivat jo merkittävästi auttaa näkövammaista hahmottamaan vastaanottokeskuksen tiloja.
- Vammaisuus saattaa altistaa turvapaikanhakijaa eristäytymiselle, jos vamma hankaloittaa vuorovaikutusta muiden kanssa. Eristäytymistä voidaan ennaltaehkäistä panostamalla kommunikaation eri muotoihin, asumisjärjestelyihin (esim. viittomakieliset lähellä toisiaan) ja psyykkisen tuen saavutettavuuteen.
- Kuvakommunikaatio on hyödyllinen apuväline, jos yhteinen kieli puuttuu ja vamma hankaloittaa vuorovaikutusta. Tulostettavia materiaaleja löytyy mm. www.papunet.fi -sivustolta.

Esimerkkejä hyvistä käytännöistä, joilla voidaan edistää yhdenvertaisuutta ja hyviä väestösuhteita vastaanottokeskuksissa

	TYÖYHTEISÖ	TOIMINTA (ASIAKKAAT)	PAIKALLISYHTEISÖ
ASENTEET	<ul style="list-style-type: none"> • Yhteisöllinen johtamiskulttuurin soveltaminen työntekijöiden vahvuuksia tukevasti. • Myönteisen ammatillisen asenteen ja identiteetin vahvistaminen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Yhteisien sääntöjen luominen ja niiden tasapuolinen soveltaminen • Kulttuurisensitiivisen tiedon ja koulutuksen järjestäminen sekä asiakkaille että henkilökunnalle 	<ul style="list-style-type: none"> • Jatkuvan yhteistyön ylläpitäminen paikallisviranomaisiin ja muihin toimijoihin • Avoin tiedottaminen paikallismedioille vastaanottokeskuksen arjesta
TURVALLISUUS	<ul style="list-style-type: none"> • Riskitilanteiden tunnistaminen ja selkeät toimintatavat ja ohjeet • Toiminnassa tapahtuviin epäkohtiin puuttuminen ja välitön korjaava palaute • Työohjauksen ja tuen saatavuuden varmistaminen • Luottamuksen luominen henkilökunnan keskuudessa 	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakkaiden inhimillinen kohtaaminen arjessa. • Oikean tiedon jakaminen syrjimättömyydestä, turvapaikkaprosessista ja elämästä Suomessa • Turvallisen tilan luominen asiakastyössä 	<ul style="list-style-type: none"> • Paikallispoliisin vierailujen suunnittelu ja viranomaiskohtaamisten vahvistaminen • Kulttuurisensitiivisten koulutusten tarjoaminen vartiointiliikkeiden henkilöstölle
VUOROVAIKUTUS	<ul style="list-style-type: none"> • Vuorovaikutuksen ja molemminpuolisen oppimisen tukeminen eritaustaisten työntekijöiden välillä • Avoimen ilmapiirin luominen • Työhyvinvointitoiminnan kehittäminen, ml. vapaaehtoiset 	<ul style="list-style-type: none"> • Eri etnisten ryhmien välisen kanssakäymisen lisääminen ohjatusti • Vuorovaikutustaitojen vahvistaminen arkisen toiminnan kautta • Konfliktitilanteiden oikea-aikainen sovittelu 	<ul style="list-style-type: none"> • Vuorovaikutusta lisäävien tapahtumien mahdollistaminen (ravintolapäivät, urheilutapahtumat, kutsutapahtumat) • Harrastetoiminnan mahdollistaminen esim. paikallisten urheiluseurojen kanssa
OSALLISUUS JA VAIKUTTAMINEN	<ul style="list-style-type: none"> • Eri henkilöstöryhmien osallistaminen työn suunnitteluun • Työntekijöiden työnkuvan rakentuminen heidän osaamisensa ja tavoitteidensa mukaisesti 	<ul style="list-style-type: none"> • Turvapaikanhakijoille suunnatun työ- ja opintotoiminnan kehittäminen • Oman kulttuurin ylläpitäminen (ruoan valmistus, uskonnon harjoittaminen jne.) • Itsenäisen arjenhallinnan tukeminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Turvapaikanhakijoiden tukeminen verkostojen luomisessa paikallisyhteisöön päin • Vapaaehtoisten roolin tukeminen avainhenkilöinä paikallisyhteisöön päin • Yhteistyöprojektien toteutus esim. talkoo- ja vapaaehtoistyössä

Suunnitteluprosessin toteutus vastaanottokeskuksissa

Hyvien väestösuhteiden malli toimii läpileikkaavana rakenteena koko yhdenvertaisuussuunnittelussa, joka koostuu useammasta vaiheesta: arviointi, suunnitelman kirjoittaminen, toimeenpano ja seuranta. Suunnitteluprosessissa olennaista on, että työtä tehdään koko organisaation kehittämiseksi, eikä suunnittelu jää yhden henkilön tehtäväksi. Parhaan tuloksen saamiseksi tärkeätä on **osallistaa henkilökunta ja asiakkaat mukaan suunnittelun kaikkiin vaiheisiin**. Suunnittelun käynnistyessä aktiivisella tiedotuksella voidaan samalla saada aiheesta kiinnostuneita työntekijöitä tai asiakkaita mukaan prosessin toteutukseen.

Arviointivaiheessa syntyneistä tuloksista ja havainnoista muotoillaan tavoitteita sekä konkreettisia toimenpiteitä, joilla vastataan havaittuihin kehittämistarpeisiin. Yhdenvertaisuuteen ja hyviin väestösuhteisiin vaikuttaa moni asia, ja yhdenvertaisuuslaki kattaa lukuisia eri syrjintäperusteita. Laaja lähestymistapa kannattaa huomioida erityisesti arviointivaiheessa, mutta itse suunnitelmaa laatiessa kannattaa painottaa realistista toteutusta.

Yhdenvertaisuussuunnitelmasta on mahdollista tehdä työkalu, jonka toteutus kuuluu luonnollisena osana yhdenvertaiseen työyhteisöön ja asiakastyöhön. Yhdenvertaisuussuunnittelun voikin nähdä jatkuvana kehittämisprosessina osana arkista työtä, ei vain suunnitelmana, johon palataan kausittain.



Yhdenvertaisuuden arviointi osana suunnitelmaa

Suunnittelun ensimmäinen vaihe on yhdenvertaisuuden arviointi, jolla pyritään keräämään tietoa hyvien väestösuhteiden osa-alueiden toteutumisesta. Arviointi on prosessin, josta yhdenvertaisuussuunnitelma koostuu, kannalta keskeisin. Arviointi

- antaa tietoa yhteisön tilasta;
- auttaa tunnistamaan aiheita, joihin kohdistaa suunnitelman toimia;
- tuottaa aineistoa itse kirjoittamisvaiheeseen.

Lisäksi, eri aikoina toteutetut arvioinnit tarjoavat vertailukohtaan, jolle laaditun yhdenvertaisuussuunnitelman toimivuuden tarkastelu pohjautuu.

Arviointivaiheessa näkemyksiä kannattaa koota aktiivisesti niin henkilökunnalta, asiakkailta, vapaaehtoisilta kuin muiltakin olennaisilta sidosryhmiltä. On hyvä kiinnittää huomiota yhdenvertaisuuden toteutumiseen erityisesti haavoittuvassa asemassa olevien henkilöiden näkökulmasta (esim. vammaiset henkilöt, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat turvapaikanhakijat). Myös toimenpiteiden ideointiin ja suunnitteluun kannattaa pyrkiä saamaan koko yhteisön näkemyksiä, ja niitä voidaan kerätä jo osana arviointivaihetta.

Esimerkkejä yhdenvertaisuuden arvioinnin menetelmistä

Tietoa vastaanottokeskuksen väestösuhteista ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta voidaan kerätä monin eri tavoin. Hyvien väestösuhteiden mallin vahvuus on sen käytännölläisyys ja linkittyminen yksittäisten ihmisten kokemuksiin. Useimmiten ryhmäkeskustelut (esim. työpajat) tuottavat eniten tietoa ihmisten kokemuksista ja siten parhaan lopputuloksen.

Esimerkki yhdenvertaisuuden arvioinnista löytyy mm. oikeusministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-507-2>. Henkilöstötyöpajan ja asiakkaiden kuulemisen toteuttamisessa voidaan hyödyntää Trust -hankkeessa tuotettuja mallityöpajapohjia: <http://yhdenvertaisuus.fi/materiaalit>

1. Henkilöstötyöpaja

Henkilöstötyöpaja voidaan järjestää esimerkiksi osana kehittämispäivän ohjelmaa tai erikseen sovittavana ajankohtana. Ajankohtaa valitessa ja työpajasta tiedottaessa on tärkeää varmistaa, että mahdollisimman moni pääsisi osallistumaan. Työpajassa keskustellaan yhteisötasolla mahdollisista yhdenvertaisuuden toteutumisen haasteista. Toki keskustelussa saa nousta esiin myös henkilökohtaisia kokemuksia, mutta niitä voidaan kerätä erikseen esim. nimettömällä kyselyllä tai lomakkeella. Pienessä työyhteisössä anonymiteetin varmistamiseen on kiinnitettävä erityisen tarkasti huomiota.

2. Asiakkaiden kuuleminen

Vastaanottokeskuksen asiakkaiden kokemuksia on tärkeää kuulla osana prosessia. Heille voidaan järjestää oma hyvien väestösuhteiden -työpaja, huomioiden, että työpajassa olisivat edustettuina mahdollisimman laajasti vastaanottokeskuksen eri etniset ryhmät, ikäryhmät ja sukupuolet. Tärkeää olisi varmistaa, että erityisen haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien kokemukset yhdenvertaisuuden toteutumisesta tulevat kuulluksi, esim. seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt, vammaiset, yksinhuoltajaäidit.





3. Sidosryhmien kuuleminen

Vastaanottokeskuksilla on monia eri sidosryhmiä, jotka vaikuttavat vastaanottokeskuksen ja paikkakunnan väestösuhteisiin ja joista osa on listattu tähän oppaaseen.

Yhdenvertaisuussuunnittelun kannalta tärkeitä teemoja ovat mm.

- onko keskinäisissä asenteissa jotain sellaista, joka hankaloittaa yhdenvertaisuuden toteutumista?
- voivatko kaikki olla turvallisesti omana itsenään ilman pelkoa väkivallasta tai syrjinnästä?
- saadaanko viesti perille puolin ja toisin?
- onko havaittavissa väestöryhmiä, jotka ovat syystä tai toisesta eristyksissä?
- ketkä näyttävät aktiivisimpina toimijoina esim. kirjaston käyttäjinä, vapaaehtoistointaan osallistujina? Ketkä ovat passiivisempia?

Väestösuhteiden toteutumiseen liittyviä indikaattoreita voi käyttää lisäkysymysten pohjana.

a) Poliisin kanssa keskustelun kautta voidaan saada kokonais käsitys siitä, millaisia turvallisuusuhkia asiakkaat kohtaavat vastaanottokeskuksen ulkopuolella ja/tai kokeeko paikallisyhteisö vastaanottokeskuksen lisäävän turvattomuuden tunnetta. Lisäksi voidaan keskustella siitä, millaisin yhteisin toimenpitein turvallisuutta voidaan lisätä. Esi-merkkinä tästä on paikallinen tapahtuma, jossa poliisi on mukana yhteistyötahona. Sujuva tiedonkulku vastaanottokeskuksen ja poliisin välillä on tärkeä myös hyvien väestösuhteiden näkökulmasta. Poliisilla on myös keskeinen rooli paikallisyhteisössä oikean tiedon varmistajana ja välittäjänä. Vastaanottokeskus ja poliisi voivat tarvittaessa myös tiedottaa paikallisyhteisölle yhdessä turvapaikanhakijoihin tai vastaanottokeskuksen liittyvistä asioista. Tällaisia yhteisiä toimenpiteitä voidaan kirjata myös yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiksi, jotta ne saadaan näkyviksi ja systemaattisiksi.

b) Vapaaehtoiset laajentavat turvapaikanhakijoiden kokemusta yhteisöstä, ja heillä on tärkeä rooli ja vaikutus väestösuhteisiin vastaanottokeskuksen sisällä että ympäröivään paikallisyhteisöön. Vapaaehtoisia kannattaa kuulla yhdenvertaisuussuunnitelmaa varten

esim. kyselyn avulla. Kyselyn voi muokata henkilöstökyselystä, jotta samat teemat nousevat esiin johdonmukaisesti mutta vapaaehtoisten näkökulmasta.

c) Muita tärkeitä sidosryhmiä, joita prosessissa voisi tavalla tai toisella kuulla, ovat esim. vartijat, tulkkipalvelut, kunnalliset palveluntarjoajat, seurakunnat, yritykset. Heidän näkemyksiään voi kerätä osana muuta tiedonvaihtoa tai prosessien kehittämistä.

Indikaattoreista lisätietoja sivustolta: <https://yhdenvertaisuus.fi/mika-vaikuttaa-vaestosuhteisiin->

4. Henkilöstökyselyt

Käytössä olevat työhyvinvointiin liittyvät kyselyt tai muut säännölliset tiedonkeruukenteet kannattaa hyödyntää siten, että niihin sisällytetään yhdenvertaisuussuunnitelmaan liittyviä kysymyksiä esim. työyhteisön ilmapiiristä, syrjintäkokemuksista, osallisuuden kokemuksesta ja vuorovaikutuksesta. Maahanmuuttovirasto kerää tietoa kaikkien vastaanottokeskusten työhyvinvoinnista VOK Baro -kyselyllä. Tämän kyselyn tuloksia voidaan hyödyntää yhtenä tietolähteenä alkukartoituksessa ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutuksen arvioinnissa.

5. Palautteet ja aloitteet

Tilannekuvan muodostamisessa kannattaa hyödyntää asiakaspalautteet, asiakkaiden tai henkilöstön tekemät aloitteet, maahanmuuttoviraston toteuttaman asiakaspalautteekyselyn tulokset tai muut käytössä olevat palautemekanismit.

6. Sisäisten ohjeiden analysointi ja tarkastelu

Hyödyllistä lisätietoa alkukartoitukseen voi saada myös tarkastelemalla ja analysoimalla olemassa olevia sisäisiä ohjeita, strategioita ja linjauksia. Myös yhdenvertaisuussuunnitelman valmistumisen jälkeen on tärkeätä uusia ohjeita laadittaessa varmistua, että ne eivät ole ristiriidassa vastaanottokeskuksen yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa.

Vinkkejä esim. työpajojen tai kyselyiden toteuttamiseen sekä hyödyllisiä linkkejä ja yhteystietoja löytyy osoitteesta: <https://yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuussuunnittelu>

Arvioinnin tulosten yhteenveto

Kooste arviointivaiheen tuloksista kannattaa tehdä tiiviiksi ja systemaattiseksi, mikä edesauttaa myös suunnitelman seurantaa. Yhdenvertaisuuden arvioinnin tulokset voidaan koota esim. arviointimatriisiin, joka toimii

apuvälineenä siirryttäessä yhdenvertaisuuden arvioinnista suunnitelman laatimiseen (Taulukko 1). Taulukon voi ladata muokattavassa muodossa sivuilta: <https://yhdenvertaisuus.fi/materiaalit>.

Arviointimatriisi yhdenvertaisuussuunnitteluun väestösuhteiden näkökulmasta

	TYÖYHTEISÖN SISÄINEN YHDENVERTAISUUS		ASIAKASTYÖ		SUHTEET YMPÄRÖIVÄÄN YHTEISÖÖN	
ASENTEET	Havainnot Esimerkki: Maahanmuuttajataustainen työntekijä kokee niin asiakkaiden kuin kollegojenkin asettamat suuret odotukset epäoikeudenmukaiseksi.	Toimenpiteet Esimerkki: Työnohjaus 1 krt/kk. Työnkuvien selkeytys ja niistä tiedottaminen koko henkilöstölle.	Havainnot Esimerkki: Tiettyjen asiakasryhmien välille syntyy toistuvasti riitoja.	Toimenpiteet Esimerkki: Tutustutaan yhteisösovitelman menetelmiin: osapuolien kuuleminen, neuvottelut, sovinto.	Havainnot Esimerkki: Vastaanottokeskuksen naapurustossa asuvat kuntalaiset ilmoittavat poliisille herkästi turvapaikanhakijoista, vaikka varsinaista häiriötä ei ole syntynyt.	Toimenpiteet Esimerkki: Henkilökunta toimii aktiivisesti naapuruston suuntaan: suunniteltu jalkautuminen, avoimet ovet jne.
TURVALLISUUS	Esimerkki: Uusi työntekijä kokee ettei häneen luoteta ja häntä kritisoidaan, koska hän ei toimi linjassa totuttujen toimintatapojen kanssa.	Esimerkki: Henkilöstölle järjestetään yhteisöllisyyttä vahvistava työpaja, jossa sovitaan yhteisistä toimintatavoista. Nämä kirjataan perehdyttämisoppaaseen.	Esimerkki: Turvapaikanhakijaryhmällä on tunne epäoikeudenmukaisesta kohtelusta ja he kokevat saavansa työntekijöiltä vähemmän huomiota.	Esimerkki: Henkilöstö käsittelee ensin keskenään, huomioidaanko kaikki asiakasryhmät yhdenvertaisesti. Tämän jälkeen asiakkaan kanssa keskustellaan asiakastyön painopisteistä ja siitä, mitä syrjintä on ja miten siihen puututaan (yhdenvertaisuussuunnitelma).	Esimerkki: Turvapaikanhakijoiden ja paikallisten nuorten välille syntyy kiista jalkapallokentän käytöstä. Asiakkaita haukutaan kylällä ja urheiluseura kieltäytyy jatkamasta turvapaikanhakijoiden pelivuoroja.	Esimerkki: Tilanteen tulehtuneisuuden vuoksi paikalle kutsutaan ulkopuolinen sovittelija ¹ , joka pyrkii palauttamaan keskusteluyhteyden osapuolten välille ja sopimaan jatkosta yhdessä.

1) Ohjeistusta sovittelusta on saatavilla esimerkiksi osoitteista www.naapurussovittelu.fi ja <https://www.sitra.fi/eratauko/#>





VUORO- VAIKUTUS

Esimerkki:
Sosiaalityöntekijät kahvittelevat keskenään eivätkä muut pääse keskusteluihin mukaan.

Esimerkki:
Kahvihetkiin valitaan aluksi yhteisiä teemoja, joista jutellaan ohjatusti. Yhdessä pohditaan mistä yhteisöllisyys koostuu.

Esimerkki:
Turvapaikanhakijat ovat eriytyneet omiin etnisiin ryhmiinsä.

Esimerkki:
Turvapaikanhakijaryhmien välistä vuorovaikutusta lisätään järjestämällä iltamia, joihin eri ryhmien edustajat yhdessä valmistamat syötävää ja ohjelmaa kaikille.

Esimerkki:
Turvapaikanhakijoiden asiomisesta lähikaupassa on tullut kielteisiä kommentteja paikalliseen Facebook-ryhmään.

Esimerkki:
Vastaanottokeskuksen työntekijä käy esittämässä lähialueen palveluntarjoajille ja antaa yhteystietonsa, jotta keskuksen otetaan suoraan yhteyttä. Säännöllinen yhteydenpito palveluntarjoajiin.

OSALLISUUS

Esimerkki:
Työntekijöiden mieltä johto tekee yksipuolisia päätöksiä kuulematta heitä.

Esimerkki:
Varmistetaan eri henkilöstöryhmien osallisuus työn suunnittelussa ja jaossa.

Esimerkki:
Turvapaikanhakijat kokevat vastaanottokeskuksen säännöt epäreiluiksi.

Esimerkki:
Kerrotaan selkeästi mihin asioihin TP -hakijat voivat vaikuttaa arjessaan. Sovitaan kuinka yhteisiä päätöksiä tullaan tekemään jatkossa.

Esimerkki:
Turvapaikanhakijat ovat kuulleet kunnan järjestämistä taidekerhoista, mutta häntä ei päästetty kurssille statuksensa vuoksi.

Esimerkki:
Tavataan kunnan kulttuuripalveluita vastaavat tahot ja tarkistetaan mihin toimintoihin turvapaikanhakijat voivat osallistua. Asiakkaille tiedotetaan avoimista palveluista.

Suunnitelman kirjoittaminen

Kun arviointivaihe on valmis, ja käsitys lähtötilanteesta ja olemassa olevista haasteista on olemassa, alkaa itse suunnitelman kirjoittaminen. Suunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet laaditaan siten, että arvioinnissa esiin nousseisiin ongelmiin puututaan. Suunnitelman painotukset, tavoitteet ja toimenpiteet siis rakentuvat alkukartoituksen tulosten pohjalta.

Arviointivaiheessa syntyneistä tuloksista ja havainnoista muotoillaan tavoitteita sekä konkreettisia toimenpiteitä, joilla vastataan havaittuihin kehittämistarpeisiin. On täysin sallittua valita suunnitelmaan tuloksista muutama keskeinen painopistealue, jonka alle kirjataan konkreettisia kehittämistoimia. Jos suunnitteluprosessissa syntyy paljon erilaisia toimenpideideoita, joiden toteutusta pidetään tärkeänä, aikataulutuksen merkitys korostuu. Toimenpiteet kannattaa jakaa realistisesti koko suunnitelmakaudelle, ja vaikkapa teemoittaa toimintavuodet toimenpiteiden mukaisesti.

Suunnitelma kannattaa tehdä mahdollisimman napakaksi ja helppoluokiseksi, mikä edesauttaa suunnitelman toimeenpanoa. Mahdollisuuksien mukaan sen voisi soveltuvilta osin käännettää niille kielille, joita vastaanottokeskuksessa käytetään. Näin asiakkaatkin pystyvät ymmärtämään sen ja sitoutumaan siihen. Suunnitelman tarkoituksena on kehittää väestösuhteita koko vastaanottokeskusyhteisössä. Suunnitelma voi olla jopa taulukko valituista kehittämiskohteista ja niiden toimenpiteistä, aikataulutuksesta, vastuuhenkilöstä sekä seurannan työkaluista ja toteutuksen aikavälistä.

Yhdenvertaisuussuunnitelman mallirunko:

1. Johdanto

Johdannossa työyhteisöä ja vastaanottokeskuksen muuta väkeä motivoidaan pohtimaan yhdenvertaisuuden ja hyvien väestösuhteiden merkitystä omassa lähipiirissä. Yhdenvertaisuus toteutuu arjessa, ei juhlapuheissa. Niinpä jokainen yhteisön jäsen on tärkeässä roolissa yhteisön hyvinvoinnin kehittämisessä.

Johdanto voidaan kirjoittaa viimeiseksi, kun tiedetään, millainen kokonaisuus suunnitelma tulee olemaan.

2. Kuvaus yhdenvertaisuuden arvioinnin toteutuksesta

Lyhyt yhteenveto siitä millä menetelmillä ja keneltä tietoa on kerätty

Muista tehdä näkyväksi kaikki arviointiin käytetty tieto ja arviointiin osallistuneet ryhmät

3. Tulosten yhteenveto

Arviointivaiheen tulosten tiivis yhteenveto, esim. arviointimatriisia hyödyntäen

Lisäksi tarvittaessa selittävää/ täydentävää pohdintaa saaduista tuloksista

4. Tavoitteet ja toimenpiteet

Arvioinnin tuloksiin peilaten asetetaan tavoitteet ja toimenpiteet työyhteisön ja vastaanottokeskusyhteisön kehittämiseksi

Muistakaa konkreettisuus tavoitteiden ja toimenpiteiden suunnittelussa: mitä tehdään, kuka tekee ja milloin?

Varmistakaa että toimenpiteet eivät jää tavoitetasolle, esim. ”Syrjintään puututaan tehokkaasti” on tavoite, ei vielä toimenpide. Sen voi täsmentää toimenpiteiksi, esim. syrjintäyhdyshenkilön nimeäminen, koulutukset syrjimättömyydestä.

Toimenpiteiden määrä kannattaa arvioida realistisesti, jotta ne myös tulevat toteutetuiksi. Koko organisaatiota ei voi uudistaa kerralla, joten voi olla hyvä idea valita painopistealueet, joihin ensimmäisenä keskitytään.

5. Suunnitelman seuranta ja vaikuttavuuden arviointi

Lyhyt kuvaus suunnitelman toteutumisen seurannasta vastaanottokeskuksessa ja millä aikavälillä arviointi toteutetaan uudestaan.

6. Liitteet (kyselyrunko jne.)

Suunnitelman seuranta, vaikuttavuuden arviointi ja päivitys

Suunnitelman toteutumista kannattaa seurata koko ajan, jotta yhdenvertaisuuden ja hyvien väestösuhteiden edistäminen muuttuisi luontevaksi osaksi organisaation arkea. Seurannan apuvälineenä voidaan käyttää esim. toimenpidetaulukkoa, jota joku henkilökunnan jäsen ylläpitää jatkuvasti. Yhdenvertaisuussuunnitelman toteutus voi olla myös säännöllinen osa henkilöstökokouksia, näin se ei pääse unohtumaan. Erityisen kiinnostavaa ja tärkeätä on käydä keskustelua, kun tulee yhdenvertaisuustilanteen kannalta uutta tietoa, esim. VOK Baron tuoreet tulokset, asiakaspalautteet tai Maahanmuuttoviraston asiakaspalautekysely.

Toimenpiteiden vaikuttavuutta arvioidaan, kun suunnitelman päivitys alkaa. Silloin toteutetaan seuraava arviointikierron ja todetaan kerätyn tiedon perusteella, onko toimenpiteistä ollut hyötyä. Suunnitelmaa olisi hyvä päivittää kahden vuoden välein, koska toimintaympäristössä voi tulla suuriakin muutoksia lyhyen ajan sisällä (asiakkaiden määrä, lakkauttamiset, laajentamiset, asiakkaiden prosessin tila jne.).

Tämän oppaan liitteenä oleva seurantamalli havainnollistaa, miten seuranta voidaan toteuttaa käytännössä.

Väestöryhmät vastaanottokeskuksessa: Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuuden toteutumisen edellytys on luottamuksellinen ja turvallinen ilmapiiri, jossa jokaisella on tilaa olla oma itsensä.

- Jokaisella pitää olla oikeus itsemäärittelyyn: käytä sitä sanaa/käsitettä, jota henkilö itsestään käyttää ja tarkista myös mitä se hänelle merkitsee, sillä sanojen sisällöt voivat merkitä eri ihmisille eri asioita.
- Jokaisella on oikeus myös itse valita haluaako hän jakaa henkilökohtaisia asioitaan kanssasi.
- Varmistakaa, että pelisäännöt syrjintään ja kiusaamiseen (kuten homotteluun tai transutteluun) puuttumiseksi ovat selkeät ja kaikkien tiedossa.
- Asetu seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvan henkilön asemaan ja tutki miten vastaanottokeskuksen verkkosivuilla, lomakkeissa, esitteissä ja julisteissa tulee esille seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuoli-identiteetin moninaisuuden huomiointi ja luonteva puheeksi ottaminen.
- Keskustelkaa avoimesti henkilökunnan keskuudessa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyvistä asenteista sekä miten niitä käsitellään ja sanoitetaan. Myös työntekijöiden asennoitumisella on merkitystä yhdenvertaisen kulttuurin luomisessa asiakastyössä.
- Asiakas voi kuulua moneen enemmistöön ja vähemmistöön samanaikaisesti, siksi yhdenvertaisuussuunnittelun kautta voidaan ennaltaehkäistä myös moniperustaista syrjintää.
- Myös ammattilaisella on lupa kysyä neuvoa jos kaipaa mahdollisuutta konsultointiin mm. ulostulo-tilanteissa, identiteetin määrittelyn pohdintoissa, vertaisryhmien toiminnassa tai muissa tilanteissa: www.sinuiksi.fi.

Lopuksi

Panostaminen hyvien väestösuhteiden ja yhdenvertaisuuden edistämiseen parantaa vastaanottokeskuksen ilmapiiriä sekä yhdessä olemisen ja työskentelemisen edellytyksiä. Se on työkalu, jonka avulla yhdenvertaisuuden osa-alueita voidaan purkaa palasiksi ja konkretisoida arjen tasolle. Yhdenvertaisuus kun toteutuu tai on toteutumatta nimenomaan ihmisten arjessa. Yhdenvertaisuussuunnittelulla on mahdollista kehittää organisaatiota, mutta suunnitelma ei yksin vielä vie asioita eteenpäin. Tärkeintä on viedä yhdenvertaisuus ja hyvät väestösuhteet osaksi päivittäistä työtä ja ajattelua.

Yksittäisen työntekijän, asiakkaan tai vapaaehtoisen asenteet voivat vaikuttaa suuresti koko yhteisön hyvinvointiin. Sen vuoksi on ensiarvoisen tärkeää, että yhdenvertaisuussuunnittelun prosessissa jokaiselle annetaan mahdollisuus tuoda esiin omat kokemuksensa ja näkemyksensä. Muutos syntyy yhteisen pohdinnan ja tekemisen kautta.

Väestöryhmät vastaanottokeskuksessa: uskonnonvapaus ja uskonnonharjoittaminen

- Uskonto on ihmisoikeus. Turvapaikanhakijalla on oikeus uskoa ja harjoittaa uskontoaan. Uskonto on monille turvapaikanhakijoille keskeinen osa identiteettiä. Turvapaikkaprosessin aikana uskonnon merkitys esimerkiksi henkisenä voimavarana voi vielä korostua.
- Jokaisella turvapaikanhakijalla on uskonnonvapaus. Turvapaikanhakija saa valita vapaasti, harjoittaako uskontoa vai ei. Turvapaikanhakija voi myös halutessaan vaihtaa uskontoa.
- Vastaanottokeskus on erityinen paikka, jossa samoissa tiloissa asuu ja oleskelee usean eri uskonnon harjoittajia. Tällöin korostuu erityinen yhdenvertaisuuden ja tasapuolisuuden merkitys. Erityisesti keskuksen yleisissä tiloissa tulee ottaa huomioon uskonnonvapautteen ja -neutraaliuuteen liittyvät positiiviset ja negatiiviset ulottuvuudet. Näitä ovat esimerkiksi juhliin liittyvät traditiot, ruokailutottumukset ja muut uskontosidonnaiset tavat.
- Uskonnonvapautteen kuuluu myös se, ettei turvapaikanhakija joudu vastaanottokeskuksessa asuessaan vastoin tahtoaan osallistumaan uskonnollisiin tai uskonnollisesti virittyneisiin tilaisuuksiin, joudu keskustelemaan tahtomattaan uskonnollisista asioista tai joudu kokemaan uskontoon liittyvää painostusta. Henkilökunnan on hyvä seurata tilannetta eri ryhmien ja yksilöiden välillä.
- Vastaanottokeskusten henkilökunta auttaa turvapaikanhakijoita yhdenvertaisesti uskontonsa harjoittamiseen liittyvissä kysymyksissä, oman työnsä ja tehtäviensä mahdollistamissa rajoissa. Tavoitteena on, että turvapaikanhakija saa tietoa uskontonsa harjoittamisen mahdollisuuksista keskuksen sijaintialueella.

Liite: Yhdenvertaisuussuunnitelman seurantamalli

Toimenpiteiden vaikuttavuutta arvioidaan osana suunnitelman seurantaa. Toimenpiteitä voidaan tarvittaessa lisätä tai muuttaa mikäli tavoitteisiin pääseminen sitä edellyttää.

Tavoitteet	Toimenpiteet	Toteuma (mitä tehty?)	Mistä lähteistä seurataan?	Tarvittavat lisätoimenpiteet	Aikataulu	Vastuu
...						
...						
...						

