

# INTEGRATING CITIES TYÖKALUPAKKI

## Syrjinnän torjumisen periaatteet

## Kiitokset

Eurocities-järjestö haluaa kiittää Marcus Engleriä (Migration in Europe -verkosto) ja Sue Lukesia, Anna Reisenbergeriä ja Richard Stantonia (MigrationWork CIC) heidän työstään ja panoksestaan työkalupakkien toteutuksessa.

Haluamme kiittää ohjauksesta näiden julkaisuiden tuottamisessa Eurocities-työryhmää ”Maahanmuutto ja kotouttaminen” ja etenkin seuraavia henkilöitä: Ramon Sanahuja (Barcelona), Andreas Germershausen, Cigdem Ipek, Andreas Kapphan ja Ulrich Raiser (Berliini), Christine Lunde Rasmussen (Kööpenhamina), Anu Riila (Helsinki), Toralv Moe ja Tone Skodvin (Oslo), Paul Hoop (Rotterdam), Marja Nyrhinen (Tampere), Paula Popoire Gomes ja Tom Versluys (Haag). Lopuksi haluamme vielä kiittää kaikkia niitä, jota ovat toimittaneet työkalupakkien sisältöä koskevia ehdotuksia ja esimerkkejä.

Tekijänoikeus © 2012 EUROCITIES asbl, Bryssel, Belgia. Mikäli haluat lainata jotakin osaa tästä julkaisusta, ole hyvä ja mainitse julkaisun nimi ja sen laatinut organisaatio.

Työtä tämän temaattisen vertailumallin tuottamiseksi työkalupakkiin johti MIXITIES-kumppani MigrationWork CIC, yleishyödyllinen konsulttitoimisto, joka työskentelee maahanmuutto- ja kotouttamisasioiden alalla / [www.migrationwork.org](http://www.migrationwork.org).

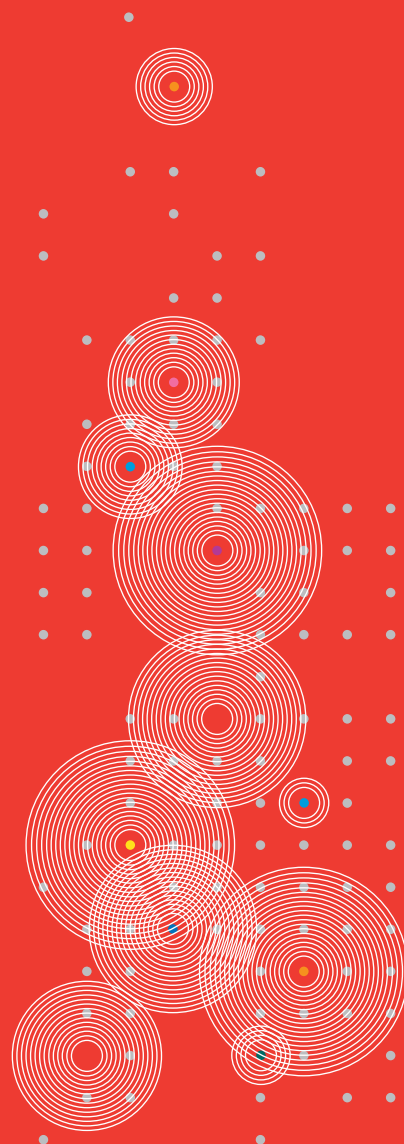
Saatavilla Eurocities asbl:stä  
[www.eurocities.eu](http://www.eurocities.eu) / [www.integratingcities.eu](http://www.integratingcities.eu) / [info@eurocities.eu](mailto:info@eurocities.eu)

### Kirjoittajat:

Sue Lukes ja Richard Stanton, MigrationWork CIC



MIXITIES-hankkeen osarahoittaja on ollut Euroopan komission sisäasiain pääosasto kanavanaan eurooppalainen rahasto kolmansien maiden kansalaisten kotouttamista varten. Vastuu tässä julkaisussa ilmaistuista ajatuksista tai mielipiteistä kuuluu hankkeen vetäjille. Komissio ei ole vastuussa näistä ajatuksista tai mielipiteistä eikä niiden mahdollisesta käytöstä.



## Johdanto

Tässä työkalupakki sisältää **Integrating Cities -mallin kulttuurisen monimuotoisuuden edistämiseksi**: mikä se on ja miten voitte käyttää olosuhdetekijöiden luetteloa kaupunkinne erityistilanteeseen soveltaessanne tätä Euroopan laajuista välinettä. Se tarjoaa opastusta siihen, miten kaupunkinne voi parhaiten hyödyntää tätä vertailumallia edistääkseen kulttuurista monimuotoisuutta.

Tämä työkalupakki kattaa asiat, jotka liittyvät syrjivästä politiikasta johtuviin esteisiin ja siihen, miten kaupungit voivat ylittää nämä. Sen tarkoituksena on täydentää toisistaan poikkeavia mutta toisiinsa liittyviä kulttuurista monimuotoisuutta edistäviä Integrating Cities -työkalupakkeja, jotka keskittyvät siihen, miten kaupungit voivat toteuttaa kulttuurisen monimuotoisuuden tarjoamaa potentiaalia.

## Mikä on syrjinnän torjunnan vertailumalli?

Malli perustuu Integrating Cities -standardiin, joka on Integrating Cities -yleissopimuksesta koottu yhteenvedo poliittisesta tavoitteesta torjua syrjintää.

Mallin osatekijät:

**Avaintekijöitä** ovat merkitykselliset politiikan elementit, koska niiden avulla kaupungit kykenevät täyttämään Integrating Cities -standardin sitä paremmin, mitä useampia näistä avaintekijöistä se toteuttaa. Kukin niistä on muotoiltu väittämäksi, jonka paikkansapitävyys voitte tarkistaa omissa kaupungissanne.

**Opastavat kysymykset** koskevat asioita, jotka on tutkittava ennen kuin voitte sanoa toteutuuko kyseinen avaintekijä kaupungissa.

**Esimerkit** kuvaavat tapoja, joilla kaupungit työskentelevät avaintekijöiden kanssa.

**JULKINEN SITOUKSEN**

**01** Kaupunki osoittaa johtajuutta vastustamalla maahanmuuttajien syrjintää ja julkistamalla sitoumuksensa heidän yhdenvertaisuuteensa.

Poliittisen johtajan sähä ja julkinen sitoumus on tärkeä muotoile ja innostaa kaupungin henkilöstön, maahanmuuttajien ja muiden kuin kunnallisten toimijoiden toimintaa ja antaa kontekstin, jossa strategioita, toimenpiteitä, kampanjoita ja neuvotteluita voidaan toteuttaa tehokkaasti. Se tarjoaa käsitteellisen pohaveden suunnitellun lisäksi myös henkilöille, jotka haluavat pelkän sääntöjen noudattamisen ohella kehittää ongelmia kosuvia ratkaisuja.

OPASTAVAT KYSYMYKSET	ESIMERKKEJÄ
<ul style="list-style-type: none"><li>• Onko kaupunkinne sitoumuksista syrjinnän torjuntaan annettu julkinen lausunto?</li><li>• Viittaavako poliittiset johtajat usein tähän sitoumukseseen?</li><li>• Muotoileeko ja innostaako tämä sitoumus kaupungin henkilöstön, maahanmuuttajien ja muiden kuin kunnallisten toimijoiden toimintaa?</li><li>• Viittaavako ylimmämmät sitoumuksien, ja he pitävät sitä myönteisenä luovassa ongelmanratkaisussa?</li></ul>	<p>Geenin kaupunki on Euroopan eturintamassa vastustamassa maahanmuuttajien kohdistuvaa syrjintää. Kaupungin toimintasuunnitelmassa Geet 2020 sosiaalista kestävyttä pidetään tärkeimpänä strategiana tavoitteena. Sitoumus syrjinnän torjuntaan kuuluu myös kaupunginjohtajan julkisissa lausunnoissa, joissa hän edistää maahanmuuttajien yhdenvertaisia oikeuksia ja syrjimättömyyttä. Geet on sitoutunut Euroolien-järjestön Integrating Cities -yleissopimukseen, ECCAR-sopimukseen (Euroopan rasismin vastainen kaupunki) ja Belgian monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuussopimukseen.</p> <p>Dublinin "Yksi kaupunki, yksi kansa" -kampanja, jota johti kaupunginvaltuuston kotoutus-virasto, sisältää selvän roolien ja syrjinnän vastaisen ilmeuksen, samalla kun se edistää kaupungin maahanmuuttajajärjestön syrjimättömyyttä ja kotouttamista. Kampanja välittää tiedotusvälineille ja kaupunkilaajalle viestin, että Dublin on avoin kaupunki joka kunnioittaa ja kamustaa erilaisuutta, on esteetön, turvallinen ja yhdenvertainen eikä hyväksy rasismia ja syrjintää.</p>

© Integrating Cities - Työkalupakki Syrjinnän torjunnan periaatteet

## Entä olosuhdetekijät?

Kaupunkien kokemus osoittaa, miten tekijät, jotka eivät ole kaupungin hallinnassa vaikuttavat hyvin todennäköisesti maahanmuuttajien kotouttamiseen ja tekevät siitä haastavaa. MIXITIES-hankkeessa Eurocities on luettellonut nämä asiayhteyteen liittyvät tekijät, jotka voivat heikentää kaupunkinne kykyä toteuttaa vertailumallia. Voitte vapaasti käyttää vertailumallin lopussa luetteloituja tekijöitä, jotka voivat olla olennaisia selittäessänne miten kaupunkinne etenee monimuotoisuuden edistämässä.

## Miten syrjinnän vastaista työkalupakkeja käytetään?

Jokainen Integrating Cities -työkalupakkeista on väline menettelytapojen muokkaamiseen, arviointiin ja kehittämiseen. Voitte soveltaa tätä työkalupakin vertailumallia monin tavoin ja sen mukaan, mitkä ovat kaupungissanne jo toteutuneet kehitysvaiheet, haluatteko keskittyä koko malliin vai vain joihinkin sen osiin, keneltä haluatte palautetta ja mitkä ovat resurssinne. Tässä on vaihtoehtoja, joita kaupunkinne voi kokeilla yksittäisinä tai peräkkäisinä toiminna.

## Haluatteko tarkastaa oman monimuotoisuustyönne etenemisen yksinkertaisesti ja edullisesti omilla resursseillanne?

### Vertailu sisäisen arvioinnin avulla

Sisäinen arviointiryhmä tai konsultit voivat soveltaa Integrating Cities -työkalupakkeja verratakseen kaupunkia malliin. Kyseessä voi olla kertaluonteinen tarkastus tai lähtökohta, jolla seurataan kaupungin edistystä säännöllisillä tarkastuksilla.

## Haluatteko perusteellisen tarkastuksen monimuotoisuustyöstänne ja tekijöiksi ammattilaiset, jotka ymmärtävät kokemuksianne mutta tuovat tuoreen näkemyksen muista kaupungeista?

### Vertaisarvioinnin tekeminen

Voitte tehdä vertaisarvioinnin saadaksenne perusteellisen arvion kaupunkinne työstä sekä uusia näkemyksiä etenemisestä kohti eurooppalaista standardia. Tämä voi olla myös tapa vahvistaa tai kehittää edelleen omaa arviointikykyänne.

**Eurocities-vertaisarvioinnissa** ryhmä vertaisia tai muita samassa asemassa olevia kootaan vertaamaan kaupunkinne edistymistä kohti mallia. Tämä ryhmä voidaan koota vertaisista, jotka edustavat oman maanne tai muiden maiden kaupungeja. Eurocities-järjestöllä on hyviä kokemuksia sellaisten kollegoiden kutumisesta, jotka eivät ole vertaisia sanan varsinaisessa merkityksessä, esimerkiksi maahanmuuttajajärjestöistä tai valtionhallinnosta.

Ryhmä vertailee asiantuntijajohtajan opastuksella järjestelmällisesti isäntäkaupungin toimintaa kuhunkin vertailumallin avaintekijään. Tarkastus alkaa tarkasteltavan kaupungin itsearviointilla, josta saadaan pöytäkirjojen ja selvitysten, vuosikertomusten, tiedon seurannan, lehdistötiedotteiden yms vastaavien **asiakirjojen** avulla aineistoa siitä, miten hyvin kaupunki toteuttaa erilaisia avaintekijöitä. Ryhmä vierailee kaupungissa ja tekee **haastatteluita** sekä perustaa kaupungin virkamiesten ja alan sidosryhmien kanssa työryhmiä saadakseen lisätodisteita siitä miten kaupunki pärjää vertailussa. Kaikki haastatelluilta saadut vastaukset rekisteröidään. Asiakirja- ja haastatteluaineiston perusteella vertaisryhmä **tekee johtopäätöksensä** siitä, miten kaupunki pärjää malliin verrattuna, ja **antaa suosituksia** kotouttamistyön tehostamiseksi. Ne voidaan antaa suoraan isäntäkaupungin edustajille palautekokouksessa ja sisällyttää seurantakatsaukseen.

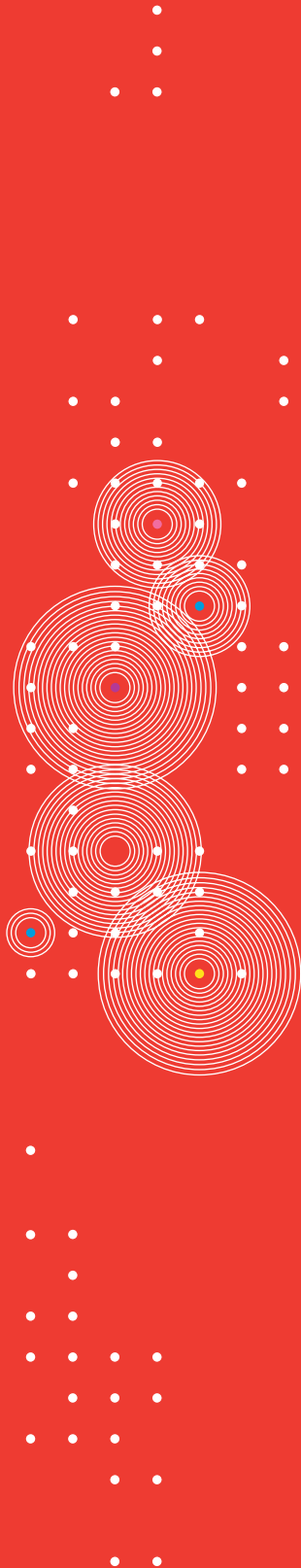
Vertaisarviointi ei ole edullinen vaihtoehto, sillä vertaisryhmän ja työtä ohjaavan asiantuntijajohtajan käynnistä koituu kustannuksia. Vertaisryhmä voi kuitenkin antaa uusia näkökulmia ja laajempia kokemuksia, koska sille paikallisten käytäntöjen kyseenalaistaminen voi olla helpompaa.

## Oletteko huomanneet, että syrjinnän vastaisesta työstänne puuttuu jotain ja että tarvitsette suunnitelman viedäksenne kaupunkinne kohti Euroopan parasta käytäntöä?

### Kehityssuunnitelman laatiminen

Tämä voi olla vaihtoehto, mikäli kaupungillanne ei ole vielä syrjinnän vastaista ohjelmaa – tai mikäli teillä on ohjelma ja olette juuri tarkastaneet sen jollakin edellä olevista menetelmistä. Miten kartoitatte vaiheet, joiden avulla kaupunkinne etenee kohti eurooppalaista standardia?

Integrating Cities -malli tarjoaa kaupungille puitteet, joiden avulla se voi laatia suunnitelman syrjinnän vastaisille toimille. Vertailumallin avaintekijät auttavat teitä rajaamaan suunnitelmanne tavoitteet. SenOPASTAVAT KYSYMYKSET osoittavat ensisijaiset toimenpiteet näiden tavoitteiden saavuttamiseksi. Mukana on se hyöty, että sen avulla henkilöstönne ja kaupunkilaiset näkevät nopeita tuloksia ja toisaalta tunnistavat pitkäaikaista työtä edellyttävät tavoitteet. Lopuksi vertailumalli tarjoaa esimerkkejä. Vertailumalli tarjoaa esimerkkejä muista kaupungeista ja osoittaa konkreettisesti, miten hyvin suunnitellut toimenpiteet voivat tuottaa eurooppalaisen standardin syrjinnän torjumiseksi.



### **INTEGRATING CITIES -STANDARDI:**

**Kaupunki ryhtyy tarvittaviin toimiin varmistaakseen, että maahanmuuttajia ei syrjitä kaupungin työnhaussa, palveluissa, hankinta- ja tarjouspyyntömenettelyissä.**

Euroopan unionilla on vahvat lainsäädäntöpuitteet, jotka tekevät laittomaksi niin suoran kuin epäsuorankin<sup>1</sup> syrjinnän, joka perustuu esimerkiksi rotuun tai etniseen alkuperään. Tähän kuuluu perusoikeussopimus, kaksi syrjinnän vastaista direktiiviä sekä ehdotus työpaikan ulkopuolisissa palveluissa tapahtuvan syrjinnän torjumiseksi. Syrjinnältä suojeleminen ei ole kuitenkaan vielä toteutunut Euroopassa. Tutkimusten mukaan tämä johtuu EU:n lainsäädäntövälineiden keskeneräisestä siirtymävaiheesta joissakin jäsenvaltioissa, oikeuksia suojaavien toimielinten heikkoudesta ja oikeuksiin liittyvästä epätietoisuudesta. Kuten Eurocities-järjestön Integrating Cities -yleissopimuksessa tunnustetaan, kaupungit ovat tärkeässä asemassa myös sen varmistamiseksi, että niiden asukkaat eivät koe syrjintää palveluiden ja työpaikan saannissa ja että heitä autetaan tuomaan esille kaikki kaupungissa kokemansa syrjintä.

<sup>1</sup> Suorassa syrjinnässä henkilöä kohdellaan muita huonommin samoissa olosuhteissa rodun, sukupuolen tai iän kaltaisen ominaisuuden vuoksi. Maahanmuuttajat voivat kokea suoraa syrjintää, jos heiltä esimerkiksi evätään työpaikka tai palveluita heidän etnisen alkuperänsä tai uskontonsa vuoksi. Epäsuorassa syrjinnässä syrjimättömältä vaikuttavaa ehtoa sovelletaan kaikkiin mahdollisiin hakijoihin tai palvelunkäyttäjiin, mutta se vaikuttaa siten, että kaikki tai lähes kaikki tietyn ryhmän jäsenet suljetaan ulkopuolelle.

## JULKINEN SITOUUMUS

# 01

### **Kaupunki osoittaa johtajuutta vastustamalla maahanmuuttajien syrjintää ja julkistamalla sitoumuksensa heidän yhdenvertaisuuteensa.**

Poliittisten johtajien selkeä ja julkinen sitoumuksen ilmaisu muotoilee ja innostaa kaupungin henkilöstön, maahanmuuttajien ja muiden kuin kunnallisten toimijoiden toimintaa ja antaa kontekstin, jossa strategioita, toimenpiteitä, kampanjoita ja neuvotteluja voidaan toteuttaa tehokkaasti. Se tarjoaa kiintopisteen palveluiden suunnittelun lisäksi myös henkilöille, jotka haluavat pelkän sääntöjen noudattamisen ohella kehittää ongelmiin luovia ratkaisuja.

### OPASTAVAT KYSYMYKSET

- **Onko kaupunkinne sitoumuksesta syrjinnän torjuntaan annettu julkinen lausunto?**
- **Viittaavatko poliittiset johtajat usein tähän sitoumukseen?**
- **Muotoileeko ja innostaako tämä sitoumus kaupungin henkilöstön, maahanmuuttajien ja muiden kuin kunnallisten toimijoiden toimintaa?**
- **Viittaavatko yllämainitut sitoumukseen, ja he pitävät sitä hyödyllisenä luovassa ongelmanratkaisussa?**

### ESIMERKKEJÄ

**Gentin** kaupunki on Euroopan eturintamassa vastustamassa maahanmuuttajiin kohdistuvaa syrjintää. Kaupungin toiminta-ajatuksessa Gent 2020 sosiaalista kestävyttä pidetään tärkeimpänä strategisena tavoitteena. Sitoumus syrjinnän torjumiseen kuuluu myös kaupunginjohtajan julkisissa lausunnoissa, joissa hän edistää maahanmuuttajien yhdenvertaisia oikeuksia ja syrjimättömyyttä. Gent on sitoutunut Eurocities-järjestön Integrating Cities yleissopimukseen, ECCAR-sopimukseen (Euroopan rasmin vastaiset kaupungit) ja Belgian monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuussopimukseen.

**Dublinin** "Yksi kaupunki, yksi kansa" -kampanja, jota johti kaupunginvaltuuston kotoutus-virasto, sisältää selvän rasmin ja syrjinnän vastaisen ilmauksen, samalla kun se edistää kaupungin maahanmuuttajaväestön syrjimättömyyttä ja kotouttamista. Kampanja välittää tiedotusvälineille ja kaupunkilaisille viestin, että Dublin on avoin kaupunki joka kunnioittaa ja kannustaa erilaisuutta, on esteetön, turvallinen ja yhdenvertainen eikä hyväksy rasismia ja syrjintää.

## STRATEGIA

# 02

### Kaupungilla on syrjinnän vastainen strategia, jossa maahanmuuttajat tunnistetaan kohderyhmäksi.

Maahanmuuttajien oikeudet eivät todennäköisesti toteudu, mikäli ne nähdään erillisenä asiana. Oikeuksien tehostamiseksi ne tulee asettaa kaupungin viranomaisten keskeisten toimintojensa osana kehittämään yleiseen yhdenvertaisuusstrategiaan ja integroida kaikkeen kaupungin työhön ja suunnitteluun. Tällaisella strategialla tulee torjua kaikkiin ryhmiin kohdistuvaa syrjintää, mutta myös tunnistaa erityisesti maahanmuuttajat kohderyhmäksi.

#### OPASTAVAT KYSYMYKSET

- Onko kaupungillanne strategia-asiakirja, joka kokoaa syrjinnän vastaisen työn joko yksittäisenä toimintaohjelmalla tai osana kaupungin strategista suunnittelua?
- Määritelläänkö tässä strategiassa kaupungin päämäärät ja ensisijaiset tavoitteet tässä työssä: tärkeimmät toimenpiteet, ohjelmat ja aikataulut ja kustakin toimenpiteestä vastaavat henkilöt?
- Tunnistetaanko siinä maahanmuuttajat kohderyhmäksi?
- Muodostaako se osan kaupunkinne keskeisestä toiminnasta?
- Tietävätkö toimijat kaupungin hallinnossa ja kumppanuusvirastoissa strategiasta ja käyttävätkö he sitä työssään?

#### ESIMERKKEJÄ

Malmön kaupungilla on syrjinnän vastainen strategia, jonka avulla pyritään "tuomaan syrjintä esille ja torjumaan sitä sekä edistämään ihmisoikeuksia ja yhdenvertaista kohtelua". Strategia kattaa sukupuoleen, ikään, vammaisuuteen, etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, seksuaaliseen suuntautumiseen ja transsukupuolisuuteen perustuvan syrjinnän. Ehdotetut toimenpiteet koskevat työllisyyttä, asumista, koulutusta ja osallistumista. Niissä määritellään konkreettisia toimenpiteitä ja kohdennetaan resursseja seurantaan. Kaupungin johtajisto valvoo, että asianmukaiset viranomaiset panevat täytäntöön strategian sisältämiä toimenpiteitä. Raportointi on avointa, ja se tapahtuu muun muassa vuosittain kaupungin kotisivuilla. Se perustuu yhdistelmään testausta, satunnaisotantaa, kyselyitä ja kohdennettuja haastatteluita.

Amsterdamin kaupunki käynnisti vuonna 2010 strategian torjumaan syrjintää millä tahansa perusteella, kuten etninen alkuperä, uskonto tai vakaumus. Keskeisiin toimiin kuuluu kertoa syrjinnän eri muodoista ja valistaa siitä, miten niitä tulee käsitellä ja niistä ilmoittaa. Strategian toteutusta valvoo sosiaalisesta kehityksestä vastaava virasto ja se valtavirtaistetaan kaupungin palveluihin ja toimintoihin, kuten työmarkkinat, koulutus ja turvallisuus.

## KOORDINOINTI JA HALLINTO

# 03

**Kaupunki on delegoinut vastuun syrjinnätorjuntastrategiansa tavoitteiden toteutuksesta henkilölle tai toimielimelle, jolla on riittävästi toimivaltaa täytäntöönpanon varmistukseen ja eri toimijoiden koordinointiin.**

Jotta syrjinnän torjuntatyö onnistuisi ja sitä voitaisiin seurata, siihen tarvitaan henkilö (tai toimielin), jolla on selkeä vastuu, toimivalta ja valtuutus valvoa sitä ja koordinoita siihen osallistuvia monenlaisia toimijoita.

### OPASTAVAT KYSYMYKSET

- **Kuka vastaa syrjinnän torjuntastrategian ja/tai kaupungin tavoitteiden toteutuksesta tällä alalla?**
- **Onko tällä henkilöllä (tai toimielimellä) riittävästi valtaa tämän työn ohjaamiseen?**
- **Onko tällä henkilöllä (tai toimielimellä) riittävästi resursseja toteutuksen varmistamiseksi?**
- **Miten syrjinnän torjuntaan osallistuvien osastojen ja virastojen työtä koordinoidaan kaupungin sisällä ja ulkopuolella kaupungin syrjinnän vastaisten strategisten tavoitteiden toteuttamiseksi?**

### ESIMERKKI

Nantesin kaupunki on hyväksynyt strategisen suunnitelman parantaakseen esteettömyyteen, syrjimättömyyteen ja kansalaisuuteen liittyviä oikeuksia, torjuakseen syrjintää ja rasismia sekä mukauttaakseen palveluita vastaamaan kaupungissa asuvien maahanmuuttajien kasvavaa osuutta. Suunnitelman toteutusta, sen 12 toiminnallista tavoitetta ja 42 toimenpidettä koordinoi yhdenvertaisuudesta, kotouttamisesta ja kansalaisuudesta vastaava lautakunta. Suunnitelmassa määritellään myös eri hallinnonalojen vastuut kunkin tavoitteen osalta. Kaupungin henkilöstöosasto on lisäksi vastuussa kaupungin monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuuspolitiikan sisäisestä ulottuvuudesta.



## NEUVOTTELUT MAAHANMUUTTAJIEN KANSSA

# 04

### Maahanmuuttajilta kysytään mielipidettä siitä, miten tehokkaasti kaupunki on sitoutunut torjumaan syrjintään.

Neuvottelemalla maahanmuuttajien kanssa kaupungin syrjinnän vastaisen politiikan tehokkuudesta ja järkevyydestä varmistetaan, että tätä sitoumusta syrjinnän torjumiseen tarkastellaan, kyseenalaistetaan ja muokataan säännöllisesti. Nämä neuvottelut ovat osa muita järjestelyitä, joilla käydään vuoropuhelua ja neuvotteluja maahanmuuttajien ja heidän järjestöjensä kanssa.

#### OPASTAVAT KYSYMYKSET

- Onko kaupungillanne tiettyjä mekanismeja, jotta voitte keskustella maahanmuuttajien kanssa syrjinnästä, jota he ehkä kohtaavat kaupungin palveluissa?
- Tarkastellaanko ja/tai kyseenalaistetaanko näiden neuvotteluiden avulla kaupungin syrjinnän vastaista työtä?
- Voitteko antaa esimerkkejä siitä, miten tällaiset neuvottelut ovat johtaneet muutoksiin kaupungin politiikassa ja käytännöissä?

#### ESIMERKKEJÄ

• **Nantesin** kaupungin vuonna 2004 perustama maahanmuuttajaneuvosto (Conseil nantais pour la citoyenneté des étrangers) tarjoaa maahanmuuttajille tilaisuuden harjoittaa oikeuksiaan kaupunkilaisina ja osallistua aktiivisesti kaupungin politiikkaan. Se muodostuu kaupungin virkamiehistä, asiantuntijoista ja maahanmuutto- ja kotoutumisasioiden käsittelyä organisaatioiden luottamushenkilöistä ja osallistuu kaupungin yhteiskunnalliseen keskusteluun mahdollistamalla muodollisen ja rakentavan mielipiteenvaihdon kaupungin ja sen kasvavien maahanmuuttajayhteisöjen välillä. Neuvoston suositukset ovat vaikuttaneet muun muassa kaupungin yhdenvertaisuus-, syrjimättömyys- ja kotoutuspolitiikkaan. Neuvoston työryhmän tehtävänä on valvoa erityisesti syrjinnän torjumisasioiden osalta.

• **Gentin** kaupunki tukee neuvoa-antavaa @REM lautakuntaa, joka on virallinen rakenne neuvotteluille maahanmuuttajien kanssa ja saa tukea kaupungin kotoutumispalvelulta. Kotoutumispalvelu puolestaan antaa kaupungille ja sosiaalivirastolle neuvoja tietyissä asioissa etnisestä ja kulttuurisesta monimuotoisuudesta. Maahanmuuttajien edustajista sekä koulutus-, työllisyys- ja monimuotoisuusasiantuntijoista koostuva lautakunta, antaa suosituksia joko kaupungin pyynnöstä tai omasta aloitteestaan.

## MUIDEN KUIN KUNNALLISTEN TOIMIJOIDEN OSALLISTUMINEN

# 05

### Kaupunki osallistaa ja panee liikkeelle julkista, yksityistä ja kolmatta sektoria edustavia kumppaneita ja sidosryhmiä syrjinnän vastaisten tavoitteidensa tueksi.

Kaupungit voivat vaikuttaa voimakkaasti välittömän toimivaltansa ulkopuolella innostamalla kansalaisjärjestöjä ja yksityisiä yrityksiä jakamaan kaupungin näkemyksen yhdenvertaisista mahdollisuuksista kaikille. Tämä voi puolestaan tuoda työn tueksi uusia resursseja ja ideoita.

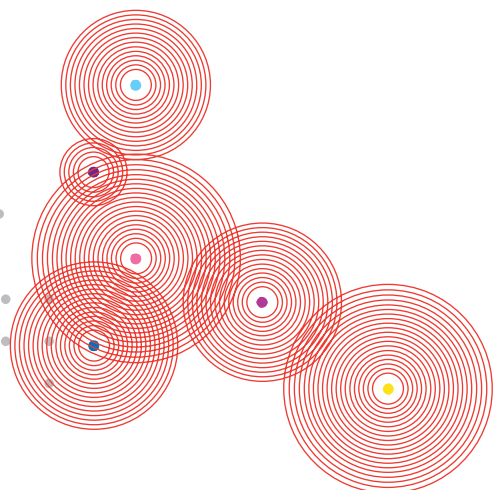
#### OPASTAVAT KYSYMYKSET

- Miten kaupunkinne pyrkii vaikuttamaan syrjinnän vastaisiin käytäntöihin muiden paikallisten kumppanien ja toimijoiden keskuudessa?
- Mitä vaiheita kaupunkinne toteuttaa tukeakseen syrjinnän torjuntatyötä alueilla, joilla sillä ei ole suoraa toimivaltaa?
- Osallistaako kaupunkinne paikalliset tiedotusvälineet varmistaakseen, että maahanmuuttajat esitetään oikeudenmukaisessa valossa?
- Miten kaupunkinne palkitsee paikallisia yrityksiä ja/tai kansalaisyhteiskunnan toimijoita syrjinnän vastaisten strategioiden ja hyvien käytäntöjen kehittämisestä?

#### ESIMERKKEJÄ

Kööpenhaminan kaupunki hyväksyi Monimuotoisuutta koskevan yleissopimuksen, jotta ulkopuoliset organisaatiot voivat allekirjoittaa kaupungin syrjimättömyyspolitiikan, jonka tavoitteena on olla "Euroopan vastaanottavin pääkaupunki vuoteen 2015 mennessä". Tämä hanke on osa kaupungin tavoitetta saada strategian täytäntöönpanoon mukaan kaikki toimialat ja olennaiset toimijat, kuten yksityiset yritykset, koulutuslaitokset, asumisjärjestöt, kansalaisjärjestöt, tiedotusvälineet, vapaaehtoiset, paikallisyhteisöt ja muut. Monimuotoisuutta koskevan yleissopimuksen allekirjoittajat sitoutuvat muun muassa "tukemaan hankkeita, jotka edistävät monimuotoisuutta ja syrjimättömyyttä sekä torjuvat syrjintää Kööpenhaminassa". Yleissopimusta on markkinoitu sosiaalisessa mediassa, ja se on saanut suuren huomion kaupungin asukkaiden keskuudessa.

Tampereen kaupunki kuuluu kansalliseen Rasmus-verkostoon, jossa on mukana edustajia yli 30 organisaatiosta, mukaan lukien maahanmuuttajayhdistykset ja kunnat, jotka vastustavat rasismia ja muukalaisvihaa sekä haluavat edistää monimuotoisuutta ja ihmisoikeuksia. Tampere hyödyntää jäsenyyttään verkostossa osallistaakseen valtiolta ja kunnilta rahoitusta saavan vuosittaisen rasismivastaisen viikon suunnittelijoita ja järjestäjiä.



# 06

**Kaupungilla on työhönotossaan yhdenvertaisia mahdollisuuksia edistävät periaatteet, joilla se takaa esimiesten ja työtoverien kohtelemaan hakijoita oikeudenmukaisesti ja yhdenvertaisesti.**

Kaupunki voi työnantajana tarjota merkittävän esimerkin muille paikallisille työnantajille. Kaupunkia laajempien työmarkkinoiden yhdenvertaiset mahdollisuudet toteutuvat vain, mikäli kaupungin hallinto itse toimii esimerkkinä.

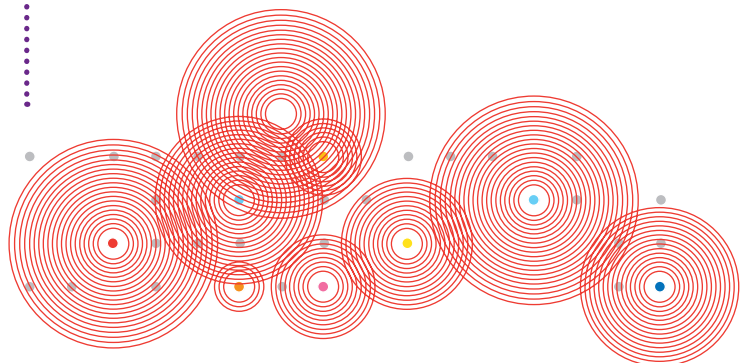
### OPASTAVAT KYSYMYKSET

- **Onko kaupunkinne työvoimapalvelulla kirjalliset syrjinnän vastaiset periaatteet?**
- **Kuuluuko näihin periaatteisiin korvauksen saanti syrjintätapauksissa kullakin näistä tasoista:**
  - työhönotto
  - henkilöstön kehittäminen
  - suhteet työpaikalla?
- **Miten nämä periaatteet pannaan täytäntöön?**
- **Toteuttaako kaupunkinne toimenpiteitä maahanmuuttajien kohtaaman (niin suoran kuin epäsuorankin) syrjinnän lopettamiseksi?**
- **Mikäli muilla hallintotasoilla hyväksytty lainsäädäntö aiheuttaa syrjintää työsuhteissa, onko kaupunkinne ryhtynyt toimiin tämän esteen poistamiseksi?**
- **Ilmoittavatko maahanmuuttajat että työvoimapalvelut ovat yhdenvertaisesti heidän saatavillaan?**
- **Onko todisteita siitä, että muut paikalliset työnantajat ovat käyttäneet hyvän käytännön malleina syrjinnän vastaisia työsuhteiden periaatteita ja prosesseja?**

### ESIMERKKEJÄ

Noin 38 000 työntekijän Helsingin kaupunki on Suomen suurimpia työnantajia. Helsingin kaupungin henkilöstöosasto koordinoi monenlaisia maahanmuuttajien kielinopetukseen liittyviä kursseja ja palveluita auttaakseen näitä ylittämään kielimuurin. Kaupungin omistama ja rahoittama säätiö Amiedu tarjoaa "Suomi toisena kielenä" -kursseja maahanmuuttajatyöntekijöille heidän työpaikallaan. Kurssit räätälöidään työntekijöiden ja esimiesten tarpeisiin, ja ne kannustavat kotouttamiseen työpaikalla sekä monimuotoisuuden hallintaan. Jo suomea hyvin puhuville tarjotaan monenlaisia ammatillisia tutkintoja, jotka auttavat heitä eteenpäin urapolullaan.

Suur-Rennesillä on ollut vuodesta 2010 alkaen hanke nimeltään Objectif Concours (tiellä kohti julkisen sektorin kokeita), joka koskee kaupungin köyhimmissä lähiöissä asuvien korkeakoulutettujen työsuhteessaan kokemaa syrjintää. Hankkeeseen kuuluvassa tutor-järjestelmässä kaupunki tarjoaa 10 nuorelle vastavalmistuneelle vuosittain harjoittelupaikan, jotta nämä saavat työkokemusta sekä kaupungin virkamiehen antamaa tutorointia. Tätä tosielämän työkokemusta ja henkilökohtaista tukea pidetään avaintekijöinä, joiden avulla nuori menestyy julkisen sektorin kokeissa. Lisäksi niillä kompensoidaan joidenkin ehdokkaiden heikkoja lähtökohtia.



## SYRJINNÄN TORJUNTA TÄRKEISSÄ PALVELUISSA

# 07

Syrjinnän vastaiset poliittiset tavoitteet valtavirtaistetaan kaupungin politiikkaan ja palveluihin, ja ne johtavat toimintaohjelmiin, joilla varmistetaan yhtäläinen pääsy kaikkiin keskeisiin palveluihin, kuten asuminen, koulutus (mukaan lukien aikuiskoulutus ja kieliopinnot), vapaa-aika, terveydenhuolto, sosiaalipalvelut ja -huolto, työllisyys, yrityselmä ja ammatillinen koulutus sekä hankinnat.

Yhdenvertaisten mahdollisuuksien strategia tehostuu, kun se koskee kaikkia kaupungin toimintaloja, se otetaan huomioon yksittäisten palveluiden suunnittelussa, koko henkilöstö hyväksyy sen olennaiseksi osaksi työtään ja se tekee palveluista yhtä esteettömät kaikille käyttäjille.

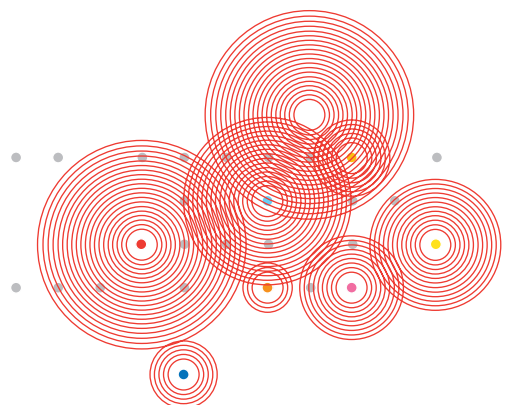
### OPASTAVAT KYSYMYKSET

- Onko syrjinnän vastainen strategia toteutettu kaikilla tasoilla ja kaikissa palveluissa?
- Otetaanko syrjinnän torjumistavoite huomioon kaikessa palveluiden suunnittelussa?
- Hyväksyykö koko henkilöstö syrjinnän vastaiset tavoitteet olennaiseksi osaksi työtään?
- Mikäli muiden hallintotasojen hyväksymä lainsäädäntö voi rajoittaa palveluiden saatavuutta, pyrkiikö kaupunkinne minimoimaan sen mahdolliset kielteiset vaikutukset hyödyntämällä kaikkia käytössä olevia poikkeuksia sekä harkinnanvaraa?
- Tekeekö kaupunkinne yhteistyötä kumppanien kanssa kehittääkseen kaikkien paikallisten palveluiden esteettömyyttä maahanmuuttajien kannalta?
- Kertovatko maahanmuuttajat olevansa yhtä tyytyväisiä kokemuksiinsa palveluiden käyttäjinä kuin muut kaupunkilaiset?

### ESIMERKKEJÄ

**Gentin** kaupungilla on tulkkaus- ja käännöspalvelu, jota kaupungin palvelut, terveyspalveluiden tuottajat, koulutuslaitokset ja sosiaaliturvaorganisaatiot voivat käyttää maksutta tietyissä aikarajoissa. Paikallisten kansalaisjärjestöjen ja kaupungin virkamiesten mukaan palvelu on parantanut huomattavasti palveluiden esteettömyyttä maahanmuuttajien kannalta ja helpottanut palveluntuottajien työtä.

**Lublinin** kaupunki on aktiivisesti torjunut syrjintää ja edistänyt monimuotoisuutta koulutuksessa oikeudellisin ja muin keinoin. Vaikka Lublin on melko homogeeninen kunta, jossa suuri enemmistö on puolalaisia, kaupunki toteuttaa toimia torjuakseen ennakkoluuloja ja syrjintää sekä lisätäkseen etnistä/kulttuurista sekoitusta kaupungin kouluissa. Se on määritellyt kouluille veloitteen saada sekaluokat toimimaan ja kotouttanut näin romanilapset samaan luokkaan etnistä enemmistöä edustavien lasten kanssa. Kaupunki järjestää monikulttuurista koulutusta opettajille ja virkamiehille sekä palkkaa monikulttuurisia avustajia, jotka työskentelevät erilaisista taustoista tulevien lasten kanssa.



## HENKILÖSTÖN TIEDOT

# 08

**Kaupungin henkilöstöä koulutetaan, ja heille tiedotetaan syrjintään liittyvästä lainsäädännöstä sekä siitä, miten edistää kaikkien käyttäjien, myös maahanmuuttajien, yhdenvertaista esteettömyyttä.**

Syrjinnän vastainen työ edellyttää taitoja ja ajanmukaisten tekniikoiden käyttöä syrjinnän seurannassa ja kitkemisessä. Palveluita tarjoavan henkilöstön tulee olla täysin tietoisia maahanmuuttajien oikeuksista syrjintä- ja korvausasioissa.

### OPASTAVAT KYSYMYKSET

- **Miten kaupunkinne toimii varmistaakseen, että kaikki uudet työntekijät saavat koulutusta syrjintään liittyvässä lainsäädännössä, toimenpiteissä ja tekniikoissa?**
- **Otetaanko tässä koulutuksessa erityisesti huomioon maahanmuuttajiin kohdistuvan syrjinnän riskit?**
- **Saako kaupunkinne henkilöstö säännöllisesti päivitettyä tietoa syrjintään liittyvästä lainsäädännöstä, toimenpiteistä ja tekniikoista?**
- **Voiko henkilöstö käyttää tätä tietoa edistääkseen palveluiden esteettömyyttä maahanmuuttajien kannalta?**
- **Pystyykö kaupunkinne arvioimaan, onko henkilöstön koulutuksella näissä asioissa ollut mitään vaikutusta?**

### ESIMERKKEJÄ

• **Wienin** kaupunki tarjoaa henkilöstönsä kuuluville eri kohderyhmille monenlaista syrjinnän torjuntakoulutusta. Koulutuksissa käsitellään syrjintää niin kaupungissa kuin laajemmaltikin. Lisäksi niissä puhutaan erilaisista aiheista, kuten syrjinnän muodot ja perusteet, EU:n, kansallinen ja alueellinen syrjinnän vastainen lainsäädäntö ja paikallisten toimielinten valtuudet syrjinnän torjunnassa. Tapaustutkimuksilla sovelletaan kurssien sisältöä osallistujien jokapäiväiseen työelämään.

• **Madridin** kaupunki valistaa henkilöstöään syrjintä- ja muukalaisviha-asioista sisällyttämällä nämä asiat henkilöstökoulutukseensa, jota tarjoaa erityisesti kaupungin työntekijöiden koulutukseen erikoistunut Madridin kaupungin koulutus- ja opetuslaitos. Lisäksi suoraan maahanmuuttajien kanssa työskenteleville, kuten suunnittelijoille, sosiaalityöntekijöille ynnä muille, on suunnattu erityisohjelma, jolla pyritään lisäämään tietoa ja tietoisuutta monikulttuurisuus- ja monimuotoisuusasioista kaiken tasoisten virkamiesten keskuudessa.

## MAAHANMUUTTAJIEN TIETOISUUS OIKEUKSISTAAN

# 09

**Kaupungilla on tehokkaat keinot tiedottaa maahanmuuttajille heidän oikeuksistaan syrjäntäasioissa, tavoista puolustaa oikeuksiaan ja saada korvauksia, mikäli heidän mielestään näitä oikeuksia on rikottu.**

Vaikka kaupungit eivät yleensä olekaan vastuussa syrjinnän vastaisesta lainsäädännöstä tai sen täytäntöönpanosta, ne voivat tukea ja rahoittaa syrjittyjen oikeuksia puolustavia tahoja, jotka tiedottavat maahanmuuttajille heidän oikeuksistaan ja auttavat heitä torjumaan syrjintää kaikilla elämäntilanteilla.

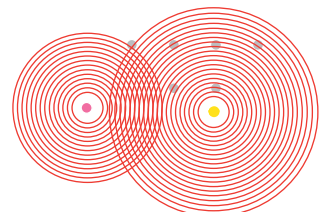
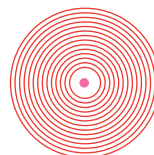
### OPASTAVAT KYSYMYKSET

- **Kuuluuko kaupunkinne syrjinnän vastaiseen strategiaan tavoite saada maahanmuuttajat tietoisiksi oikeuksistaan? Mihin toimiin kaupunki ryhtyy toteuttaakseen tämän?**
- **Onko kaupungissanne maahanmuuttajien oikeuksia puolustavia yksiköitä tai organisaatioita, jotka auttavat heitä torjumaan syrjintää?**
- **Miten kaupunkinne markkinoi tällaisia palveluita?**
- **Miten kaupunkinne tarkistaa, esimerkiksi kyselyiden avulla, että maahanmuuttajat tuntevat oikeutensa?**

### ESIMERKKEJÄ

**Gentin** kaupungilla on monia strategioita, joilla se lisää tietoisuutta eri yhteisöissään. Syrjinnän ilmoitusyksikkö vastaanottaa ja tutkii epäiltyjä syrjintätapauksia kaupungissa. Maahanmuuttajat voivat oppia oikeuksistaan kansalaisten kotouttamisohjelmissa, joista vastaa kaupungin tukemat kansalaisjärjestöt Kom-Pas tai Transithuis, Kaupungin oman kotouttamispalvelun lakiasianosasto tarjoaa tietoa aseman laillistamiseen liittyvistä oikeuksista ja vaihtoehtoista ja auttaa näin osittain torjumaan syrjintää. Se tarjoaa maahanmuuttajille heidän oikeuksiaan koskevia esitteitä ja kursseja.

**Amsterdamin** kaupunki käynnisti vuonna 2011 kampanjan torjuakseen kaikenmuotoista syrjintää. Julisteilla, esitteillä, mainoksilla, rannekeilla, mainostauluilla ja Facebook-sivustolla tehtiin tunnetuksi kampanjan tunnuslause: "Syrjintä. Amsterdam on saanut siitä tarpeekseen". Viestintätoimisto kehitti kampanjalle imagon, ja kaupunki koordinoi keskeistä toimintaa, toimenpiteitä ja tapahtumia. Kampanjan toisessa vaiheessa tehtiin yhteinen viestintäkampanja ja levitettiin kampanjaa esikaupunkeihin ja kunnallisiin toimielimiin.



## 10

## Kaupungilla on hankinnoissa tehokas yhdenvertaisten mahdollisuuksien politiikka, jossa kielletään syrjintä kunnallisten sopimusten solmimisessa ja tarjotaan korvauksia kärsineille osapuolille.

Merkittävänä tavaroiden ja palveluiden hankkijana kaupunki voi vaikuttaa kotouttamiseen, mikäli se soveltaa yhdenvertaisten mahdollisuuksien periaatetta hankintapolitiikassaan. Se voi varmistaa, että maahanmuuttajien yrityksiä ei syrjitä näiden pyrkimässä käymään kauppaa julkisen sektorin kanssa ja että se käy kauppaa vain syrjinnän vastaisia lakeja noudattavien yritysten kanssa.

## OPASTAVAT KYSYMYKSET

- **Miten kaupunginne varmistaa, että tavaroita ja palveluita tuottavat maahanmuuttajat (maahanmuuttajataustaisten omistamat yritykset) ovat yhdenvertaisia julkisista hankinnoista päätettäessä?**
- **Onko kaupunginne tarkistanut, että sen hankintaprosessissa ei ole kätkeytyjä tai epäsuoria esteitä (kuten suurten ja vakiintuneiden yritysten suosiminen), jotka voivat vaikeuttaa maahanmuuttajien yritysten kilpailua hankinnoissa?**
- **Seuraako kaupunginne hankintoja ja arvioi tuloksia tarkoituksenaan muuttaa hankintaprosesseja tarpeen mukaan?**

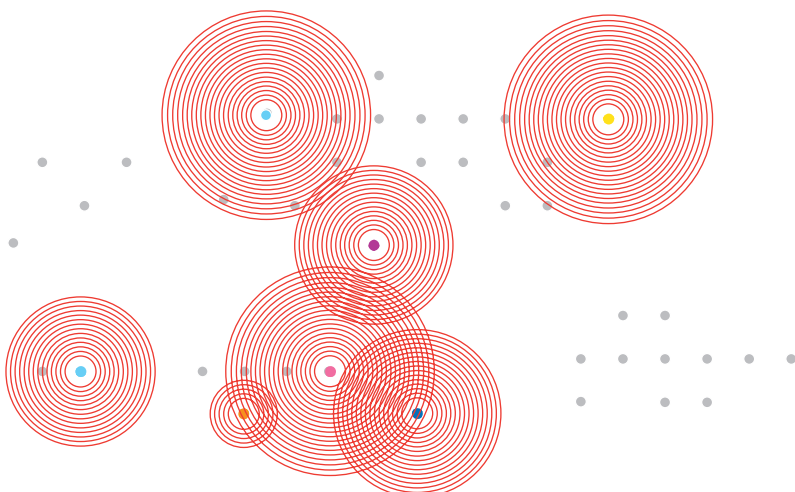
## ESIMERKKEJÄ

Tukholman kaupunki otti vuonna 2005 kaikissa tavara- ja palvelusopimuksissaan käyttöön syrjinnän vastaisen ehdon. Se velvoittaa kaikkia hankkijoita noudattamaan asianmukaista syrjinnän vastaista lainsäädäntöä sekä toimittamaan pyydettyä kirjallisia raportteja kaikista toteutetuista yhdenvertaisuutta parantavista toimista. Myös alihankkijoiden tulee täyttää samat vaatimukset, ja hankkijat ovat vastuussa alihankkijoidensa toimista. Mikäli havaitaan, että hankkija ei noudata vaatimuksia, kaupungilla on oikeus irtisanoa sopimus.

Gentin kaupunki hyväksyi vuonna 2010 ensimmäisenä belgialaiskaupunkina kaikkien hankkijoiden kanssa solmimiinsa sopimuksiinsa syrjinnänvastaisen ehdon, jossa edellytetään, että hankkija

- ei salli minkäänlaista syrjintää, joka perustuu sukupuoleen, kansalaisuuteen, rotuun, ihonväriin, etniseen alkuperään, ikään, sukupuoliseen suuntautumiseen, poliittiseen vakaumukseen, kieleen, terveydentilaan, vammaisuuteen, fyysiseen tai geneettiseen ulkomuotoon tai yhteiskunnalliseen asemaan.
- on kaikille esteetön
- torjuu kaiken syrjivän käyttäytymisen työpaikalla
- kunnioittaa kaikkia syrjinnän vastaisia ja yhdenvertaisuutta edistäviä lakeja
- vaatii kaikkia alihankkijoitaan noudattamaan samoja standardeja.

Tämä ehto on osa kaupungin kestävästä hankintapolitiikasta, jolla tavoitellaan parasta vastinetta rahalle määriteltynä koko elinkaaren aikaisten kulujen ja hyötyjen optimiyhdistelmänä. Tämä yhdistelmä käsittää yhteiskunnalliset ja ympäristöön liittyvät ynnä muut poliittiset päämäärät, ja sillä pyritään ottamaan yhteiskunnalliset arvot huomioon sopimuksissa.



## SEURANTA JA ARVIOINTI

# 11

### **Kaupunki seuraa kaikkien tärkeimpien kunnallisten palveluiden esteettömyyttä maahanmuuttajien kannalta riippumatta siitä, huolehtiiko niistä kunta tai joku muu, arvioi tuloksia ja ryhtyy toimenpiteisiin.**

Jotta kaupunki saisi selville, toimiiko syrjinnän vastainen strategia todella ruohonjuuritasolla ja jotta heikot kohdat voidaan tunnistaa, viranomaisten on tärkeää mitata maahanmuuttajien palveluiden käyttöä ja heidän tyytyväisyyttään verrattuna koko väestöön. Tarpeellisia tietoja voi olla vaikea hankkia esimerkiksi silloin, kun kaupunki itse ei suoraan huolehdi palveluista tai kun kansallisesti hallinnoituista kyselyistä ei saada tällaisia tietoja (ehkä siksi, että ajatus etnisen alkuperän tai alkuperämaan rekisteröinnistä ei ole vakiintunut). Tällaisen tiedon kerääminen voi edellyttää innovatiivisia menetelmiä, joita kaupunki kehittää vuoropuhelussa paikallisten kumppaniensa kanssa.

#### OPASTAVAT KYSYMYKSET

- **Järjestääkö kaupunkinne säännöllisiä kyselyitä selvittääkseen maahanmuuttajien kokemuksia ja tarkastelemalla heihin ehkä kohdistunutta syrjintää?**
- **Otetaanko nämä kyselyt huomioon kaupungin suunnitteluprosesseissa?**
- **Seuraako kaupunkinne kunnallisen työhönoton kaltaisten palveluidensa esteettömyyttä ja tunnistaa maahanmuuttajat kohderyhmäksi?**
- **Analysoitteko säännöllisesti kysely- ja seurantatuloksia?**
- **Muodostavatko nämä analyysit osan laajemmista arvioinneista, jotka koskevat käytäntöjä kaupungissanne?**
- **Muuttavatko nämä analyysit ja arvioinnit käytäntöjä kaupungissanne?**

#### ESIMERKKI

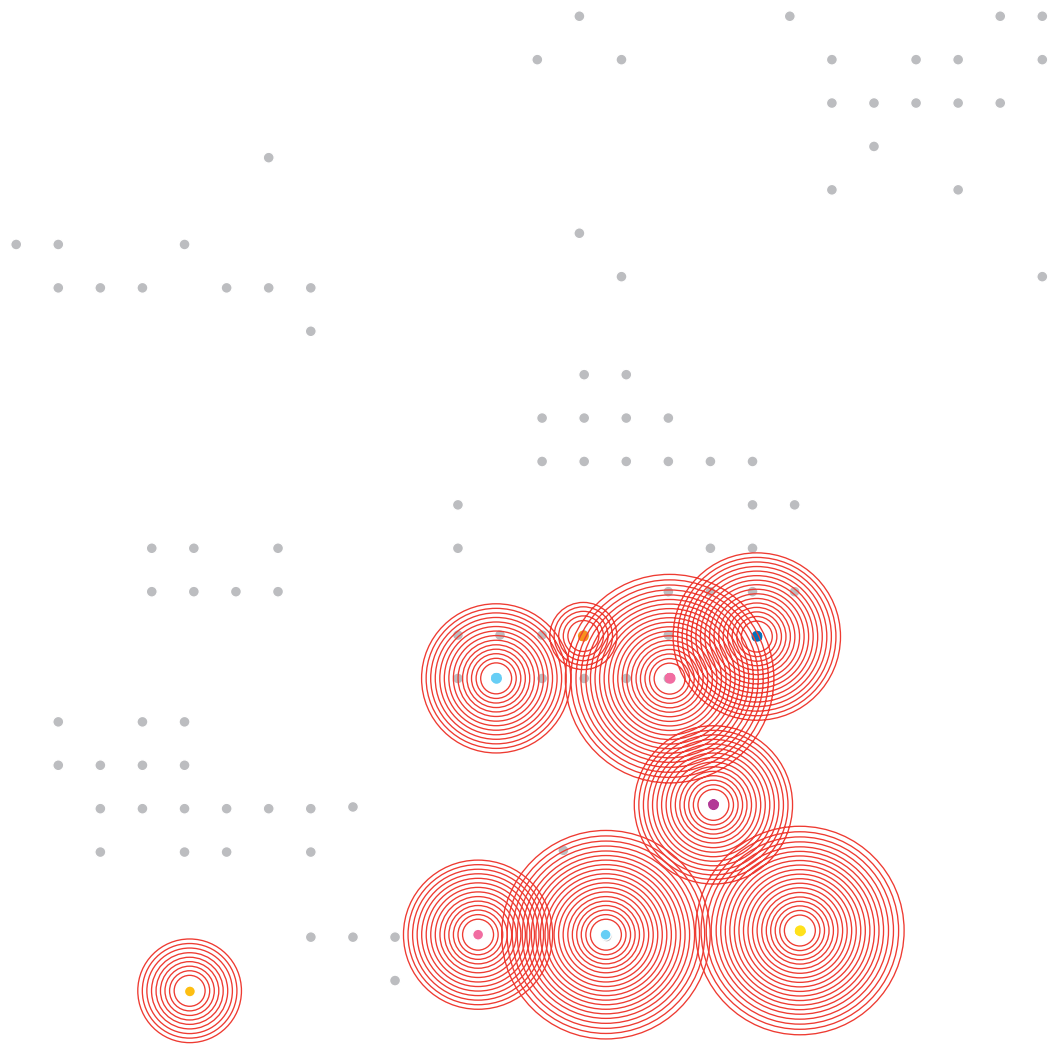
Kööpenhaminan kaupungilla on monenlaisia mekanismeja, joilla mitataan syrjintätilannetta väestön keskuudessa. Kaupunki toteuttaa vuosittain syrjinnästä kyselyn, jossa selvitetään kaupunkilaisten syrjintäkokemuksia. Aikaisemmin kyselyssä on selvinnyt, että muualla kuin Tanskassa syntyneet nuoret kokevat lähes kolme kertaa todennäköisemmin syrjintää kuin tanskalaisyyntyiset. Kaupunki kerää lisäksi tietoja syrjintätapauksista tehdyistä ilmoituksista asiamiehensä, palvelupuhelimen ja verkkopohjaisen nimettömän ilmoitussivun kautta. Näin saadaan laaja käsitys syrjinnästä ja voidaan havainnoida ja ratkaista olemassa olevia tai mahdollisesti uhkaavia syrjintäongelmia.

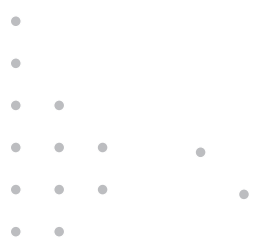


## Olosuhdetekijät

Tässä on luettelo tekijöistä, jotka voivat heikentää kaupunkinne kykyä toteuttaa vertailumallia. Voitte viitata näihin käyttäessänne työkalupakkia ja selittääksenne tietyn yhteyden, jossa kaupunki toimii saavuttaakseen EU-standardin.

OLOSUHDETEKIJÄT	ESIMERKKEJÄ TEKIJÄÄN MAHDOLLISESTI LIITTYVISTÄ ASIOISTA
• <b>Kansallinen lainsäädäntö ja politiikka</b>	Toimivallan jakautuminen keskushallinnon ja kaupungin hallinnon välillä – määräykset, jotka rajoittavat kaupungin valtaa tarjota tai tapoja tuottaa palveluita maahanmuuttajille
• <b>Tiedon saatavuus</b>	Kvantitatiivisiin, tai tapauksesta riippuen kvalitatiivisiin, tiedonlähteisiin liittyvät rajoitukset.
• <b>Maahanmuuttajaväestö</b>	Maahanmuuton historia, mukaan lukien viimeaikaiset muutokset; nykyisen maahanmuuttajaväestön koostumus (esimerkiksi kielivaatimukset, monimuotoisuus, yhteydet aikaisempaan väestöön).
• <b>Työmarkkinat ja muut taloudelliset olosuhteet</b>	Työttömyysaste ja paikallisten työnantajien taitovaatimukset, olosuhteet itsensä työllistämismahdollisuudet.
• <b>Kaupungin resurssit</b>	Kotouttamistoimiin suunnattujen taloudellisten resurssien saatavuus; talousarvion muutokset.
• <b>Kaupungin poliittinen tilanne</b>	Poliittinen valta kaupungin hallinnossa; sen maahanmuutto- ja kotouttamispolitiikka; äänestäjäkunnan näkemykset.
• <b>Kaupungin kansalaisyhteiskunta</b>	Kansalaisyhteiskunnan kehitysaste kaupungissa – sekä maahanmuuttajajohtoiset järjestöt ja muut; kunnallisen päätöksenteon sitoutumisaste.





## Tietoja Mixities-hankkeesta

Mixities oli keskinäinen oppimishanke, joka toimi loppuvuodesta 2010 toukokuuhun 2012 ja jonka avulla kaupungit selvittivät, miten ne voisivat parhaiten toteuttaa Eurocities-järjestön Integrating Cities yleissopimuksen sitoumuksia. Mixities-hankkeessa tutkittiin yleissopimuksen kolmea teemaa ja kehitettiin yksityiskohtainen vertailumalli, joka sisälsi avaintekijöitä ja parhaan käytännön kullakin näistä alueista. Vertailumalleja käytettiin sen jälkeen vertaisarvioinnissa, joka koski eurooppalaisten kaupunkien todellisia kokemuksia.

Vertaisarvioijat vastaan ottanut isäntäkaupunki oppi vahvuuksistaan ja heikkouksistaan kullakin kotouttamistyön alueella, kun sitä verrattiin malliin. Kyseisessä kaupungissa toimivan vertailumallin julkistaminen antoi lisäksi Mixities-hankkeelle tilaisuuden testata, parantaa ja kehittää siitä työkalupakkeja, joita käytetään ympäri Eurooppaa tehokkaina välineinä yleissopimuksen panemiseksi täytäntöön.

Mixities-hankkeen toteutti ryhmä, jota koordinoivat Eurocities-järjestö, 16 kuntaa EU:n 12 jäsenvaltiosta, Berliinin senaatin kotouttamis- ja maahanmuuttajaneuvoston asiantuntijajohtajat sekä MigrationWork CIC.

## Miten Integrating Cities -työkalupakit liittyvät laajempaan EU-kontekstiin?

Eurooppalaisessa kotouttamista koskevassa asialistassa vuodelta 2011 tunnustetaan EU:n asema viitekehyksen tarjoajana maahanmuuttajien kotouttamista eri hallintotasoilla koskevalle seurannalle, vertailulle ja hyvien käytäntöjen vaihdolle. Eurocities-työkalupakit täydentävät eurooppalaisia kotouttamismoduuleita.

Nämä maahanmuuttajien kotouttamiseen liittyvät työkalupakit, vertailumallit ja moduulit (samoin kuin muissa hankkeissa ja verkostoissa kehitetyt) ovat todiste useiden viranomaisten ja kansalaisjärjestöjen jatkuvasta sitoumuksesta oppia toisiltaan arvioimalla ja parantamalla maahanmuuttajien kotouttamispolitiikkoja Euroopassa.



Square de Meeûs 1  
1000 Bryssel  
Belgia

Puhelin: +32 2 552 08 88  
info@eurocities.eu  
www.eurocities.eu

