



VIHARIKOSTEN JA SYRJINNÄN VASTAISEN TYÖN OSAAMISKESKUSTOIMINNAN KONSEPTOINTI

LOPPURAPORTTI

Kaisa Lähteenmäki-Smith ja Sara Anttila, MDI

MDI



Osaavat-hanke on saanut rahoitusta Euroopan unionin perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuusohjelmasta (2014–2020). Julkaisun toteuttaja vastaa julkaisun sisällöstä, eikä julkaisun sisältö edusta Euroopan komission tai oikeusministeriön kantoja tai näkemyksiä.

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ	4
SAMMANFATTNING	7
SUMMARY	10
1. HANKKEEN TAUSTA JA TAVOITTEET	13
2. TYÖN TAUSTAT JA PROSESSI	15
3. INSPIRAATIOTA JA OPPEJA KANSAINVÄLISISTÄ VERROKEISTA	19
Espanjan rasismien ja muukalaisvihan vastaisen työn observatorio OBERAXE	20
Itävalta: syrjinnän vastainen osaamiskeskus	21
Ruotsi: poliisiviranomaisten koulutus, erikoisryhmät ja osaamisverkosto	23
Saksa: liittovaltiotason osaamiskeskukset ja verkostohanke	23
Norja: viharikosten asiantuntijaryhmä ja kansallinen verkosto	24
Osaamiskeskusten tavoitteet ja toimintamuodot viharikosten vastaisessa toiminnassa	24
4. EHDOTETTAVA VIHARIKOSTEN JA SYRJINNÄN VASTAISEN TYÖN OSAAMISKESKUSTOIMINNAN KONSEPTI	27
5. VAIKUTUSMALLI	33
6. JOHTOPÄÄTÖKSET	39
LIITE: TYÖPAJAKOOSTEET	41

Tiivistelmä

Tässä raportoitava viharikosten ja syrjinnän vastaisen työn yhteensovittamista ja vaikuttavuutta vahvistavan osaamiskeskuksen toiminnan ideointi ja konseptointi on osa oikeusministeriön huhtikuussa 2021 käynnistämää Osaavat-hanketta, jonka tavoitteena on tehostaa viharikosten ja häirinnän vastaista työtä. Hankkeessa kehitetään kansallista koordinaatiota ja tiedonvaihtoa, vahvistetaan ammattilaisten osaamista, kehitetään tiedonkeruuta sekä vahvistetaan kansalaisyhteiskunnan roolia viharikosten vastaisessa työssä.

Hankkeen aikana on kerätty tietoa viharikosten vastaisesta työstä Suomessa ja kansainvälisesti, kuultu alan toimijoita ja heidän tarpeitaan (mm. toteuttamalla kaksi työpajaa, yksi kuulemistilaisuus ja yksi loppukeskustelu) ja toteutettu yhteiskehittämistä, vertaisoppimista ja konseptointia. Lisäksi osa toimijoista osallistui Espanjan opintomatkalle kesäkuussa 2022, jolla tutustuttiin kiinnostavaan alan osaamiskeskukseen OBERAXE:een, joka on toiminut Espanjassa vihatekojen, viharikosten ja rasismien vastaisen työn tukirakenteena, keräten tietoa ja tarjoten verkoston ja yhteistyöalustan aiheeseen liittyville kehittämishankkeille ja tiedontuotannolle. Opintomatkan sisältöä on kuvattu erillisessä matkaraportissa.

Vihapuheen ja vihatekojen kitkeminen yhteiskunnasta vaatii yhteisiä ponnistuksia, jotta ne eivät arkipäiväisty ja eskaloitu viharikoksiksi. Niiden taustalla vaikuttavat ilmiöt ovat monisyisiä ja kompleksisia ja sellaisena vaativat monimuotoista ymmärrystä, osaamista ja tilannetietoa. Osaamiskeskuksen toiminnan pilotointi nähdään keinoksi testata ja oppia vaihtoehtoisista organisaatio- ja toimintamalleista. Pilotoinnin aikajaksoksi ehdotetaan kolmea vaihetta, jotka jakautuisivat kahdelle hallituskaudelle.

Toimintaa tunnistettuihin vihatekoihin liittyviin tarpeisiin tehdään jo nykyisellään, mutta toimien pistemäisyys on ongelma. Minkään toimijan tehtävänä ei ole poikkileikkaavan ja poikkihallinnollisen työn toteuttaminen. Tarvitaan taho, jonka tehtävänä olisi muutoksen johtaminen yhteiskuntaan, jossa vihateot eivät ole hyväksytyjä, vaan niiden haitat, kustannukset ja seuraukset tunnustetaan siinä määrin, ettei niitä enää voida suvaita. Muutoksen seurauksena yhteiskuntarauha, kokonaisturvallisuus ja yhteiskunnallinen yhteenkuuluvuus koetaan kaikkien viranomaisten, yhteiskunnallisten toimijoiden ja viime kädessä myös kansalaisten yhteiseksi asiaksi. Vihatekojen ja -rikosten ennaltaehkäisy edellyttää parempaa tilannekuvaa, kyvykkäämpää ja osaamisen hyödyntämiseen valmiimpaa verkostoa ja vaikuttavampia päätöksiä, viestejä ja vuorovaikutusta. Vain mikäli toimijat sitoutuvat yhteiseen agendaan on mahdollista saada aikaan yhteiskunnallinen muutos.

Osaamiskeskuksen tehtäväksi on tunnistettu informaatiovaikuttaminen ”ylöspäin” valtionhallinnossa ja sen keskeisten sidosryhmien keskuudessa ja osaamisen vahvistajana. Toinen osaamiskeskuksen tehtävä on olla motivaattori ”alaspäin”, toimeenpanevien viranomaisten ja esimerkiksi poliisien toimintaan. Se voisi parhaimmillaan olla motivaattori, joka pitää keskustelua yllä ja samaan aikaan foorumi, joka kerää ja analysoi ajantasaista tietoa. Osaamiskeskus veisi viestiä ylöspäin, tuottaisi ja

keräisi tietoa, auttaisi lisäämään tietoisuutta ilmiöstä ja auttaisi pitämään vihatekojen taustalla vaikuttavia ilmiöitä ja sen syitä esillä.

Nykyisellä toimijakentällä on monia toimijoita, jotka tekevät ansiokasta työtä ilmiön eri osatekijöiden ja näihin liittyvän tieto- ja osaamispohjan vahvistamiseksi. Lisähuomiota edellyttää kuitenkin yhteisten tavoitteiden muodostaminen ja niiden konkretisointi toimenpiteiksi, sekä toimenpiteiden seurannan ja vaikutusten hahmottaminen (ml. monetisointi eli vaikutusten euromääräiseksi tekeminen). Osaamiskeskuksen tehtäväksi tulisivin tilannekuvan pohjalta tunnistettavien kehittämistarpeiden vieminen yhteiselle kehittämisalustalle ja tämän pohjalta tehtävä vaikuttamistyö.

Toiminnan vahvistamisessa ja vaikuttavuuden aikaansaamisessa ei voi olla liian kärsimätön, vaan toimintaan on sitouduttava pitkäjänteisesti. Osaamiskeskustoiminnan vaikuttavuuden hahmottaminen edellyttää vaihtoehtoisten rinnakkaisten vaikutuspolkujen huomioimista. Näistä on koottu hankkeessa hahmottuneiden kolmen päätehtävän ympärille omat polkuhahmotelmansa, joita voidaan konkretisoida toimintasuunnitelmavaiheessa pilottia suunniteltaessa.

Eurooppalaisista verrokeista erityisesti pitkään toiminut ja monimuotoinen Espanjan OBERAXE-osaamiskeskuksen malli on erityisesti toiminut inspiraationa ja sen ”observatorio” on koettu hyödylliseksi. Sen tehtävä ei ole pelkkä seurannan vaan myös konkreettisen toiminnan, yhteensovittamisen, koulutuksen ja vaikutusviestinnän rooli. Vastaavanlainen suomalainen osaamiskeskus sijoittuisi luontevimmin oikeusministeriön alaisuuteen, tiiviissä yhteistyössä muiden toimijoiden, kuten sisäministeriön, yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston, Ihmisoikeuskeskuksen, Poliisiammattikorkeakoulun ja tutkimusorganisaatioiden ja järjestökentän kanssa. Valtakunnallinen asema on tarpeen, jotta on riittävä mandaatti monitahoiseen yhteensovittamiseen. Koska nimenomaan politiikkavaikuttaminen ja toimintapolitiikkaan ja sen ohjaukseen kohdistettava vaikuttaminen on niin olennainen osa tarvittavaa yhteensovitus- ja verkostonjohtamistyötä, yhtä vaikuttavaa toimintaa ei nähdäksemme voi saada aikaan valtioneuvosto-organisaation ulkopuolelta, vaikka sisältöosaaminen olisikin riittävää.

Kansainväliset verrokkit ja hankkeet voivat auttaa suuntaa antavien budjettiarvioiden tekemisessä pilotointiin. Itävallan vastaavalla osaamiskeskuksella muun muassa on henkilöstöresurssien (4htv) lisäksi varattu vuodelle 2023 toimintamääräraha, joka on suuruudeltaan 200 000 euroa. Tämä voi mahdollistaa myös pienimuotoisen osallistumien kansainväliseen yhteistyöhön tai hanketoimintaan.

Kansainvälisistä verrokeista on myös opittu, että onnistumisen edellytyksenä on myös vahva poliittinen mandaatti ja asema, joka mahdollistaa monipuolisen toiminnan ja jatkuvuuden, jotka tukevat myös erisidosryhmien sitoutumista. Tärkeää on myös saada EU-rahoitus täysimittaisesti käyttöön. Osaamiskeskus ei ole vain hankkeiden kokoelma, vaan se toimii parhaimmillaan oivana alustana hanketoiminnalle ja EU-rahoituksen vivuttamiselle eli lisärahoituksen käyttöön saamiselle. Sellaisena se voi olla myös yhteiskunnallisesti merkityksellisen, yhteiskuntarauhaa ja yhteenkuuluvuutta vahvistava verkostomaisen muutoksen toteuttaja.

Tämän raportin ehdotuksissa on lähdetty liikkeelle viharikosten, vihapuheen ja vihatekojen estämisen pitkän jatkumon huomioimisesta kokonaisuudessaan. Työn nähdään edellyttävän sekä ennakoivia, aktiivista vuoropuhelua että viharikosten ja sen taustalla vaikuttavien ilmiöiden ymmärrystä ja ennakoivia. Viharikos on lopputulema monista niistä taustatekijöistä ja ilmiön osista, joihin tämän selvityksen tuloksena ehdotettavan osaamiskeskuksen ja sen verkoston on ollut tarkoitus ratkaisuja tuottaa.

Hankkeen aikana käydyn vuoropuhelun ja kansainvälisten verkkojen analyysien pohjalta osaamiskeskukselle on tunnistettu kolme päätehtävää:

1. tietopankkina ja tiedonvälittäjänä toimiminen
(tutkimus- ja seurantatiedon kokoaja ja syntetisoija)
2. yhteistyöalustana toimiminen
(yhdenvertaisuuden, viharikosten ja syrjinnän vastaisen toiminnan aloitteen tekijä, katalysaattori ja yhteistyöpaikkojen tarjoaja)
3. vaikuttajan rooli
(erityisesti valtakunnallisesti, ts. lainsäädännön ja päätöksenteon tavoitteiden viestijä, tulkitsija ja yhdenvertaisuusnäkökulman esillä pitäjä kaikissa toimintapolitiikoissa ja kaikessa lainsäädännössä).

Raportissa on hahmotettu näitä rooleja ja tehtäviä suhteessa jo toiminnassa olevien viranomais- ja asiantuntijatahojen rooleihin. Lisäksi raportti sisältää ehdotuksen kolmivaiheiselle liikkeellelähtökokeilulle ja toiminnan seurantaan ja liikkeellelähtövaihetta tukevan ennakoivan vaikuttavuusmallin.

Sammanfattning

Detta projektblocket koncipierar ett kompetenscenter mot hatbrott och trakasserier och är en del av Projektet Kompetenta helheten som lanserades av Justitieministeriet i april 2021. Projektet Kompetenta har som målsättning är att stöda arbetet som förebygger hatbrott och trakasserier i samhället. Rapporten kartlägger samordning och effektivitet för verksamheten av ett kompetenscenter där syftet är att motarbeta hatbrott och diskriminering. Projektet utvecklar nationell koordinering och informationsutbyte, förstärkning av experternas kompetens, utveckling av datainsamling och bygger upp civilsamhällets roll i det hatbrotts förebyggande arbete.

Under projektets gång har det skett insamling av information om det förebyggande arbetet av hatbrott i Finland och internationellt. De väsentliga aktörerna har rådfrågats om deras behov (t.ex. genom att ordna två workshoppar, ett diskussionsmöte och en slutdiskussion) och gemensam utveckling, ömsesidig inläring samt koncipiering har genomförts. Dessutom deltog en grupp av aktörer som tillhör samarbetsnätverket i en studieresa till Spanien i juni 2022, där de fick bekanta sig med OBERAXE verksamhet. OBERAXE är ett intressant och det mest framgångsrika kompetenscentret inom hatbrottfrågor i hela Europa. Kompetenscentret har fungerat i 15 år som en stödstruktur för förebyggande arbete för hathandlingar, hatbrott och rasism i Spanien. Samtidigt arbetar centret för informationsinsamling- och produktion, tillhandahållande av ett nätverk och som samarbetsplattform för liknande utvecklingsprojekt. Studieresans innehåll och slutsatser beskrivs i en separat reserapport.

Att göra slut på hatretorik och hathandlingar i samhället kräver gemensamma ansträngningar så att de inte blir en del av vardagen där handlingarna eskalerar till hatbrott. Orsakerna bakom fenomenet är flerfaldiga och komplexa, och kräver bred förståelse, kompetens och information. Ett pilotprojekt i kompetenscenter verksamhet kan anses som en möjlighet att prova på och lära sig av alternativa organisations- och verksamhetsmodeller. Förslaget på tidsperioden för en pilot är uppdelad i tre faser som fördelas mellan två regeringsperioder.

Åtgärder vidtas redan nu på de identifierade bristerna som har att göra med hathandlingar, men åtgärdernas sporadiskhet är ett problem. Aktörernas uppgift är inte att genomföra ett tvärgående eller -administrativt arbete i denna fråga. Det finns ett behov av ett organ som har till huvuduppdrag att leda en förändring i samhället där hathandlingar inte accepteras, och där man samtidigt känner igen fenomenets nackdelar, kostnader och negativa konsekvenser i en sådan utsträckning att de inte längre tolereras i samhället. Resultatet av förändringen uppfattas som samhällsfred, övergripande trygghet och social sammanhållning bland alla myndigheter, samhällsaktörer och i slutändan även av medborgaren. Hathandlings och -brottsförebyggande arbete kräver en bättre medvetenhet, ett nätverk som är mer kapabelt och redo att utnyttja expertis samt effektivare beslut, budskap och interaktion. Man kan åstadkomma en samhällsförändring enbart om aktörerna engagerar sig i den gemensamma agendan.

Under projektets gång av man kunnat identifiera att kompetenscentrets uppdrag är informationspåverkan "uppåt" i statsförvaltningen, bland dess väsentliga intressenter och som bidrar till ökad kompetens. En annan uppgift för kompetenscentret är att vara en motivator "nedåt" för verkställande myndigheter till exempel i polisens verksamhet. I bästa fall kan det vara en motivator som håller igång samtalet och samtidigt ett forum som samlar in och analyserar aktuell information. Det planerade kompetenscentret skulle ha till uppgift att framföra budskap, informationsinsamling, bidra till att öka medvetenheten om fenomenet och hjälpa till att synliggöra företeelserna bakom hathandlingar och dess orsaker.

Inom det aktuella aktörsfältet finns det många aktörer som gör ett förtjänstfullt arbete bland fenomenets olika faktorer och inom den tillhörande kunskaps- och kompetensbasen. Ytterligare beaktande krävs dock för att utforma gemensamma målsättningar och konkreta åtgärder, och estimerar uppföljning och effekter av åtgärder (d.v.s. utvärdera och redogöra effekterna i euro). Kompetenscentrets uppgift skulle vara att lägga fram de identifierade utvecklingsbehoven utifrån lägesbilden till en gemensam utvecklingsplattform och påverka arbetet utifrån detta.

Ett långsiktigt engagemang för verksamheten är nödvändigt när det gäller att stärka verksamheten och uppnå effektivitet. För att begripa effektiviteten över kompetenscentrets verksamhet skall man notera alternativa parallella möjligheter att påverka. I projektet har man sammanställt tre huvuduppgifter, vilka kan verkställas vid planering av pilot och verksamhetsplanfasen.

Bland de europeiska kompetenscentren har Spaniens OBERAXE-modell varit verksam redan en längre tid och verksamheten är mångfaldig. Spaniens modell har verkat som inspiration och dess "observatorium" har uppfattats nyttig. Kompetenscentrets uppgift är inte enbart uppföljning, utan innehar också en roll där man åstadkommer konkreta åtgärder, samordning, utbildning och effektiv kommunikation. Ett liknande kompetenscenter i finländskt sammanhang skulle naturligtast placeras under justitieministeriet där centrets skulle ha nära samarbete med andra aktörer som till exempel inrikesministeriet, kansliet för diskrimineringsombudsmannen, Människorättscentret, Polisyreshögskolan, forskningsinstitut och föreningar. En nationell ställning är nödvändig för att inneha ett tillräckligt mandat för mångfacetterad samordning. Att kunna påverka politiken, verksamheten och dess vägledning är en väsentlig del av det nödvändiga samordnings- och nätverksledningsarbetet. Vår uppfattning är att verksamheten måste koordineras av stadsrådet för att skapa tillräckliga förutsättningar för en slagkraftig verksamhet. Utifrån styrd verksamhet kan inte åstadkomma samma effekter fastän den innehållsmässiga kompetensen skulle vara tillräcklig.

Internationella motsvarigheter och projekt kan vägleda i uppläggning av budgetuppskattningar för pilotprojektet i Finland. Utöver personalresurser (4 personår) har ett motsvarande kompetenscenter exempelvis i Österrike en driftsbudget på 200 000 euro avsatt för år 2023. Detta kan också möjliggöra småskaligt deltagande i internationellt samarbete eller projektverksamhet.

Vi har också lärt oss från de internationella motsvarigheterna att en förutsättning för verksamhetens framgång kräver ett starkt politiskt mandat och ställning som möjliggör mångsidig verksamhet och kontinuitet samt stödjer olika intressenters engagemang. Det är också viktigt att bli beviljad EU-medel för

att säkerställa verksamheten. Kompetenscentret är inte bara en projektsamling utan fungerar bäst som en plattform för projektverksamhet med finansieringsunderstöd av EU. Kompetenscentret kan vara en nätverksbaserad förändringsdrivare som har till uppgift att framföra samhällets intressebevakning, samhällsfred och sammanhållningen.

I förslagen som utvecklats till denna rapport, har vi utgått från att förebygga det långa kontinuum av hatbrott, hatretorik och hathandlingar i sin helhet. Arbetet anses kräva både framsynthet, aktiv dialog, förståelse och förutseende i hatbrott samt de fenomen som ligger bakom dem. Hatbrott är ett slutresultat av många olika faktorer och nivåer av fenomenet. Syftet med den här rapporten har varit att presentera möjliga verksamhetsmodeller för ett kompetenscenter och ge förslag för en nätverksbas. Målsättningen är att kompetenscentret och dess nätverk skulle komma åt fenomenet och tackla den negativa utvecklingen av hatbrott.

Tre huvuduppgifter för kompetenscentret har identifierats utifrån den dialog som förts under projektets gång och analyserna av de internationella motsvarigheterna:

1. fungera som databank och informationsförmedlare
(kompilator och syntetiserare av forsknings- och övervakningsdata)
2. agera som en plattform för samarbete
(initiativtagare, katalysator och tillhandahållare av samarbetsplatser för jämställdhet, hatbrott och antidiskriminering)
3. en påverkande roll och "influencer"
(i synnerhet nationellt, d.v.s. en kommunikatör av målen för lagstiftning och beslutsfattande, en förespråkare med jämställdhetsperspektiv i all politisk verksamhet och i all lagstiftning).

Rapporten beskriver de tre huvuduppgifternas roller i förhållande till de roller som redan finns bland verksamma myndigheter och experter. Dessutom innehåller rapporten ett förslag till ett trefasigt startexperiment och en effektivitetsmodell som stödjer övervakningen av verksamheten och uppstartsfasen.

Summary

The ideation and conceptualisation of the competence centre to strengthen the coordination and effective and impactful work against hate crimes and discrimination, which is reported here, is part of the Osaavat project launched by the Ministry of Justice in April 2021. The goal of the project is to improve and further develop the work against hate crimes and harassment. The project develops national coordination and information exchange, strengthens the expertise of professionals, develops data collection and strengthens the role of civil society in the work against hate crimes.

During the project, information has been gathered about the work against hate crimes in Finland and internationally, stakeholders and cooperation partners in the Finnish society have been consulted (e.g., by holding two workshops, one hearing and one final discussion) and joint development, peer learning and conceptualization has been carried out. In addition, some of the actors participated in a study trip to Spain in June 2022, where they got to know more about OBERAXE, an interesting centre of expertise in the field, which has acted as a support structure for work against hate acts, hate crimes and racism in Spain, collecting information and providing a network and cooperation platform for related development projects and information production already for 15 years now. The content of the study trip is described in a separate report.

Eradicating hate speech and acts of hate from any society requires joint efforts so that they do not become commonplace and escalate into hate crimes. The phenomena behind them are multi-faceted and complex, and as such require diverse understanding, know-how and situational knowledge. Piloting the activities of the competence centre has been seen as one way to learn from alternative organisational and operational models. The pilot phase put forward includes three steps, proposed to overlap two government periods, to ensure that the activity is not overly politicised.

Actions are already being taken to meet the identified needs related to acts of hate, but the limited nature of the actions is a problem. It is not the task of any actor to implement cross-cutting and cross-administrative work. We need a body whose mission would be to lead change in a society where acts of hate are not accepted, but their disadvantages, costs and consequences are recognised to such an extent that they can no longer be tolerated. As a result of the change, social peace, overall security and social cohesion are perceived as a common concern of all authorities, social actors and ultimately also citizens. The prevention of hate acts and crimes requires a better situational picture, a network that is more capable and ready to effectively utilise expertise, and arrive more effectively at decisions and better at interaction. Only if the actors commit to a common agenda is it possible to bring about social change that is required.

The mission of the competence centre has been identified as that of an “influencer” and policy actor, who would provide upstream policy support and information, in the state administration and among its key stakeholders. Another task of the competence centre would be that of a “motivator”, who would provide

support “downstream”, i.e., supporting the actions of executive authorities and, for example, the police. At best, the centre could act as a motivator that keeps the topic and related issues on the public policy agenda, and at the same time provides a forum that collects and analyses up-to-date information, data collection and research. The competence centre would spread information and help to produce and collect information, help increase awareness of the phenomenon and help keep the phenomena and its root causes on the agenda.

In the current networks, there are many actors who do valuable work to strengthen work against hate crimes and provide in-depth knowledge and expertise on the issues connected to this phenomenon. Additional attention is however required, to formulate the shared understanding of goals to be achieved and to design concrete measures to pursue these goals effectively. It is also important to outline a model for the monitoring and assessment of the effects of the measures (including monetisation, i.e., making the effects and impacts visible also in euros). The task of the competence centre would be to take the identified development needs based on the situational picture to a common development platform and pursue work based on this.

One should not be too impatient when it comes to implementing the measures and turning them into effects and impacts, let alone societal changes. One has to make a long-term commitment to the operation of the competence centre. Understanding the effectiveness of competence centre operations requires consideration of alternative parallel impact paths. Once these are formulated, based on the main roles and tasks outlined in the project, they can be concretised in an action plan for a pilot.

Among the European peers and similar centres, the model of the OBERAXE competence centre in Spain, which has operated for a long time and is especially diverse in its roles and functions, has served as a particularly useful inspiration. Its task is not only monitoring, but also the role of concrete action, coordination, training and effective communication. A similar Finnish centre of expertise would most naturally be located under the Ministry of Justice, in close cooperation with other actors, such as the Ministry of the Interior, Office of the Non-Discrimination Ombudsman, the Human Rights Centre, Police University College as well as various research and third sector organisations. A national scope and status have been deemed necessary in order to have a sufficient mandate for multifaceted coordination. Since influencing public policy and steering is such an essential part of the necessary coordination and network management work, in our view, an equally effective activity cannot be achieved outside the Government Council organization, even if the competence would be available outside it.

International benchmarks and projects can help in making indicative budget estimates for piloting. In addition to human resources (4 person years), the corresponding competence centre in Austria, for example, has an operating budget set aside for the year 2023, which is 200,000 euros. This can also enable small-scale participation in international cooperation or project activities.

We have also learned from international comparisons that a strong political mandate and position, which enables versatile operations and continuity, which also supports the commitment of different stakeholders, is a prerequisite for success. It is also important to make full use of EU funding. The competence centre is not only a collection of projects, but at its best it serves as a perfect platform for project activities and leveraging EU funding. As such, it can also be the implementer of a socially relevant, network-like change that strengthens social peace and cohesion.

In the proposals of this report, we have started to take into account the long continuum of preventing hate crimes, hate speech and hate acts in their entirety. The work is seen to require both foresight, active dialogue, and understanding and anticipation of hate crimes and the phenomena behind them. Hate crimes are often the end result of many complex background factors, and the possible solutions they require are equally complex. This is also reflected in the impact model designed for the centre.

Based on the dialogue that took place during the project and analysis of international peers and comparative cases, three main tasks have been identified for the competence centre:

1. acting as a data bank and knowledge broker
(e.g., compiling, co-producing and synthesising research and monitoring data)
2. acting as a platform for cooperation
(initiator, catalyst and provider of cooperation places for equality, hate crimes and anti-discrimination)
3. the role of an influencer
(especially nationally, i.e., a communicator of the goals of legislation and decision-making, an interpreter and a proponent of the equality perspective in all operating policies and all legislation).

The report outlines these roles and tasks in relation to the roles of authorities and experts already in operation. In addition, the report contains a proposal for a three-phase start-up experiment and a predictive effectiveness model supporting the monitoring of operations and the start-up phase.

1. Hankkeen tausta ja tavoitteet

Vihateot ovat lisääntyneet myös Suomessa. Monet kansainväliset ihmisoikeustilannetta valvovat tahot ovat kiinnittäneet huomiota vihapuheen lisääntymiseen ja kehottaneet Suomea tehostamaan toimiaan. Suomea on kehoitettu kiinnittämään huomiota ammattilaisten osaamisen ja eri toimijoiden välisen koordinaation kehittämiseen. MDI on alkukevästä ja kesällä 2022 tukenut Osaavat-hankkeen puitteissa oikeusministeriön ja sen sidosryhmien toteuttamaa kehittämistyötä, jonka tavoitteena on viharikosten ja -tekojen vastaisen työn ja siihen liittyvän osaamiskeskustoimintamallin konseptointi.

Aineistoina on käytetty:

- tähän mennessä koottuja tietoja.
- tehtyjen toimenpiteiden kuvauksia ja sisältöjä.
- uutta aineistoa, jota on kerätty yhteiskehittämällä sidosryhmien ja kansainvälisten verokkien työstä.

Lisäksi hankkeen aikana on järjestetty tilaajan ja sidosryhmien kanssa työpajoja ja pyöreän pöydän keskustelutilaisuuksia, joissa on ideoitu ja simuloitu osaamiskeskusten toimintamalleja ja arvioitu niiden soveltuvuutta käytäntöön.

Vihapuhe ja viharikokset ovat yhteiskunnallinen ongelma siitä huolimatta, että niiden tunnistamiseksi ja ennaltaehkäisemiseksi sekä niihin puuttumiseksi on tehty monia toimia muun muassa oikeusministeriön koordinoimissa hankkeissa. Monet kansainväliset ihmisoikeustilannetta valvovat tahot ovat kiinnittäneet huomiota vihapuheen lisääntymiseen ja kehottaneet Suomea tehostamaan toimiaan. Ammattilaisten osaamisen ja eri toimijoiden välisen koordinaation kehittäminen ovat aiheita, joihin Suomea on muun muassa kehoitettu kiinnittämään huomiota. Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelmaan on kirjattu monia viharikoksiin ja vihapuheeseen liittyviä toimia, kuten syrjintä- ja viharikostilanteen seurannan tehostaminen ja poikkihallinnolliset toimenpiteet järjestelmälliseen häirintään, uhkailuun ja maalittamiseen puuttumiseksi. Tätä toimintaa tuetaan Osaavat (Osaamisen vahvistaminen viharikosten ja häirinnän vastaisessa työssä) -hankkeella, jonka osana on toteutettu tässä raportoitava viharikosten vastaisen työn osaamiskeskusten pilotointi.

Keskeisin osa hankkeessa tapahtuvaa vertaisoppimista ja yhteiskehittämistä on liittynyt vuoropuheluun oikeusministeriön ja sen sidosryhmien kesken. Tähän liittyen on järjestetty kevään, kesän ja alkusyksyn 2022 aikana työpajoja, joissa on pohdittu osaamiskeskusten tarvetta, mahdollisia toimintoja ja tehtäviä.

Kotimaisten sidosryhmien ja kehittämiskumppanien kanssa käytävän vuoropuhelun, kuuntelun ja yhteiskehittämisen lisäksi tärkeää on ollut kansainvälisistä verrokeista oppiminen. Tässä tarkoituksessa toteutettiin kesäkuussa 2022 opintomatka Espanjan vihapuheen ja muukalaisvastaisuuden osaamiskeskukseen (*El Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia*, jatkossa tässä raportissa

käytetään organisaatiosta vakiintunutta lyhennettä ”OBERAXE”). Opintomatkan tarkoitus oli erityisesti tutustua vihapuheen ja vihatekojen vastaista toimintaa ja sen tietopohjaa koordinoivan osaamiskeskuksen / observatorion OBERAXEn tehtäviin ja toimintamuotoihin. Opintomatka on laadittu oma erillinen matkaraporttinsa.

Opintomatkaa edeltävässä ja sitä pohjustavassa taustatyössä järjestettiin myös yhteinen työpaja, jossa keskusteltiin vierailun päätavoitteista, sovittiin yhteisistä toimintatavoista ja tunnistettiin tärkeimmät tehtävät ja motiivit vastaavan suomalaisen verrokin eli observatorion tai osaamiskeskuksen perustamiselle. Lisäksi alettiin hahmottamaan yhdessä kehittäen mahdollisia organisoitumismuotoja ja niihin liittyviä mahdollisuuksia ja riskejä. Tämän taustoittavan työpajan yhteydessä todettiin, että tarvitaan entistä paremmin integroitu ja näyttöön perustuva lähestymistapa vihatapausten, viharikosten ja muiden vastaavien syrjinnän muotojen torjuntaan. Suomessa tarvitaan erityisesti parempaa tietoisuutta, tietopohjaa ja tilanneherkkyyttä vihapuheen ja vihatekojen ilmiöstä itsestään, samoin kuin sen aiheuttamista haitoista ja kustannuksista. Lisähuomiota edellyttää toiminnallisen rakenteen luominen suomalaisessa yhteiskunnassa laajemmin, sekä ilmiön parissa työskentelevien yksilöiden, organisaatioiden ja ryhmien keskuudessa. Tärkein etu tällaisesta tiedontuotantoa, -välitystä ja -hyödyntämistä tukevasta seuranta- ja osaamiskeskuksesta olisi paremmin yhteensovitettu ja kokonaisvaltainen tietopohja. Tietopohja puolestaan tukisi tilannekuvaa ja sille pohjautuvaa näkemystä ja asiantuntemusta, sekä tehokkaimpien ja vaikuttavimpien toimintojen ja toimien tunnistamista ja toteuttamista vihatapauksiin ja -tekoihin puuttumiseksi.

Raportin on laatinut MDI:n johtava asiantuntija Kaisa Lähteenmäki-Smith, ja hän vastaa sisällöistä ja tulkinnoista. Häntä avusti työssä asiantuntija Sara Anttila. Sisäistä sparrausta ja tukea osaamiskeskuksen toimintamallin suunnittelussa ja vaikuttavuusmallin kehittämisessä antoivat myös Tommi Ranta ja Juho Nyman. Raportin taitosta vastasi Anssi Kumpula.

2. Työn taustat ja prosessi

Viharikollisuus on syrjinnän vakava ilmentymä ja keskeinen perusoikeuksien loukkaus. Vihapuhe ja viharikokset ovat yhteiskunnallinen ongelma siitä huolimatta, että niiden tunnistamiseksi ja ennaltaehkäisemiseksi sekä niihin puuttumiseksi on tehty monia toimia muun muassa oikeusministeriön koordinoimissa hankkeissa. Sekä Suomessa valtakunnallisesti että EU-tasolla on toteutettu lukuisia ohjelmia, hankkeita ja aloitteita, joilla pyritään

- vähentämään viharikoksia
- tekemään niitä sosiaalisesti ei-hyväksytyksi
- tarjoamaan viharikoksien ja niihin liittyvien ilmiöiden kanssa työskenteleville keinoja puuttua niihin.

Erityisenä haasteena viharikosten kohdalla edelleen on, että merkittävä osa epäillyistä viharikoksista kaikkialla EU:ssa jäävät ilmoittamatta ja niistä ei nosteta syytteitä, jolloin uhrin oikeudet eivät toteudu. Tarvitaan tietoisuuden lisäämistä, joka vahvistaisi uhrin oikeuksia ja auttaisi eri toimijatahoja aktivoitumaan yhteisen osaamisen ja toiminnan yhteensovittamiseksi.

Oikeusministeriö on 1.4.2021 käynnistänyt kaksivuotisen Osaavat-hankkeen, jonka tavoitteena on tehostaa viharikosten ja häirinnän vastaista työtä. Hankkeessa kehitetään kansallista koordinaatiota ja tiedonvaihtoa, vahvistetaan ammattilaisten osaamista, kehitetään tiedonkeruuta sekä vahvistetaan kansalaisyhteiskunnan roolia viharikosten vastaisessa työssä. Hankkeen tavoitteisiin pääsemisessä erityisen tärkeää on eri alojen ammattilaisten osaamisen kehittäminen. Hankkeessa muun muassa koulutetaan poliiseja ja koulutussektorin viranomaisia sekä suunnitellaan viharikosten ja syrjinnän vastaisen työn osaamiskeskus ja testataan keskuksen toimintoja.

Osaavat-hanke on jatkoa aiemmalle kehittämistyölle. Viime vuosina Against Hate ja Tiedolla vihaa vastaan -hankkeissa on muun muassa kehitetty tiedonkeruuta ja paikallistason yhteistyötä. Yksittäisten hankkeiden pistemäisemmän vaikutuksen sijaan on todettu tarpeelliseksi ammattilaisten osaamisen vahvistaminen ja johdonmukainen kehittämistoiminta. Osaamiskeskus-toimintamalli on tunnistettu yhdeksi mahdolliseksi tavaksi organisoida tällaista työtä. Valtionhallinnossa ja ministeriöissä toimii nykyisellään lukuisia eri alojen osaamiskeskustoimintoja, jotka tukevat verkostonhallintaa ja työnjakoa sekä toteuttavat vaikuttavaa viestintää ja koulutus- ja tiedotustoimintaa. Osaamiskeskusten merkitys toiminnan sateenvarjona, eri toimijoiden yhteensovittajana ja vaikuttavuuden tehostajana on enenevässä määrin tunnistettu toimivaksi työn organisaatiotavaksi. Esimerkkejä valtionhallinnon koordinoimista verkostomaisista osaamiskeskustoimintoista, jotka tekevät yhteistyötä muiden yhteiskunnan toimijoiden kanssa, ovat muun muassa kotoutumisen osaamiskeskus, yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus tai kestävien ja innovatiivisten hankintojen osaamiskeskus. Lisäksi Marinin hallituksen ohjelma sisältää korjausrakentamisen osaamiskeskusten perustamisen selvittämisen.

Haasteena vertaisoppimisen kannalta on usein kansallisten toimintakulttuurien ja institutionaalisten ratkaisujen sekä yhdistyskentän monimuotoisuus: se mikä toimii yhdessä jäsenmaassa, ei kenties toimikaan muualla, ja hyvien toimintamallien levittäminen koko EU:n alueelle on haasteellista. Parhaista malleista on kuitenkin tärkeää ottaa opiksi ja soveltaa niitä kansalliseen toimintaympäristöön, samalla ollen herkkä kansallisille erityispiirteille. Osaamiskeskuksen perustaminen on toimi, jossa vertaisoppiminen ja paikallisten yhteisöjen erityispiirteet on erityisen tärkeää tasapainottaa.

Hankkeen aikana toteutettiin kaksi työpajaa, yksi kuulemistilaisuus ja yksi loppukeskustelu. Lisäksi osa toimijoista osallistui Espanjan opintomatalle kesäkuussa. Opintomatkan sisältöä on kuvattu erillisessä matkaraportissa.



Kuva 1. Työn toteutusvaiheet.

Ensimmäiseen tapaamiseen toukokuun lopulla ensimmäiseen työpajaan kutsuttiin keskeiset syrjinnän ja viharikosten työn viranomaistoimijat. Osallistujien joukossa oli edustajia sisäministeriöstä, oikeusministeriöstä, työ- ja elinkeinoministeriöstä, sosiaali- ja terveysministeriöstä ja Poliisihallituksesta. Työpajassa lähdettiin liikkeelle ilmiöstä, tavoitteista ja verkostoista sekä yhteistyöstä, joiden pohjalta osaamiskeskuksen konseptoinnin suunnittelu käynnistyi. Aiheita pureskeltiin pienryhmissä, ja tukena työskentelyssä käytettiin Screen.io-verkkoalustaa ja ajatuskarttoja, joiden materiaalit dokumentoitiin. Työskentelyn tavoitteena oli selkeyttää osaamiskeskuksen tarkoitusta eli mitä muutosta tavoitellaan, ketkä ovat kohderyhmiä ja mitkä ovat hyödyt ja vaikutukset. Työpajasta on kooste raportin liitteenä 1.

Toisessa työpajassa jalostettiin ideoita aiemmasta työpajasta sekä kuultiin Espanjan opintomatkan annista. Osallistujat pohtivat osaamiskeskuksen toimintaa seuraavista kulmista: toimijuus vai alustana

toimiminen, sisältöpainotukset ja strategiset valinnat sekä toiminnan muodot. Myös tässä työpajassa käytiin monipuolista ideointi- ja pilotointikeskustelua, ja sen antia kirjattiin verkkoalustalle.

Pyöreän pöydän keskusteluun oli viranomaisten lisäksi kutsuttu laajasti toimijoita kansalaisjärjestökentältä. Toimijoiden pyöreän pöydän keskustelussa esiteltiin vaihtoehtoisia malleja tietopankista, yhteistyöalustasta ja vaikuttajamallista. Lisäksi esiteltiin Espanjan opintomatkan antia. Tilaisuus toteutettiin etänä Teamsin välityksellä. Osallistujat saivat kirjata ajatuksiaan screen.io-verkkoalustalle sekä Teamsin keskustelukenttään, ja lisäksi keskustelua käytiin Teamsissä.

Alla on kooste pyöreän pöydän keskusteluista.

Odotukset pyöreän pöydän keskusteluista

Ilmiönä viharikos ja -puhe on monisyinen, jonka vuoksi myös pyöreän pöydän keskustelussa haluttiin kuulla järjestökentän ja kansalaisyhteiskunnan toimijoita. Keskusteluissa nousi esille yhteiskunnassa vellovia ilmiöitä ja ongelmia, muun muassa vähemmistöjen kohteluun liittyen, ja siihen miten osaamiskeskuksen toimintaa suunniteltaessa on tärkeä pohtia toimintaa erilaisista lähtökohdista. Osallistujien odotukset pyöreän pöydän keskustelulle liittyivät osaamiskeskuksen tehtävien ja sisältöjen rajauksiin. Lisäksi osallistujat halusivat lisätietoa suunnitelmista: millaisia tehtäviä osaamiskeskuksen vastuulle on tarkoitus tuoda ja millainen rooli järjestöillä voisi olla osana osaamiskeskuksen toimintaa. Myös Espanjan opintomatkaista ja sen opeista haluttiin kuulla, etenkin siitä näkökulmasta miten ja mitä tietoa voitaisiin ottaa käyttöön Suomessa.

Osallistumisen työkaluna käytettiin keskustelun lisäksi digitaalista keskustelu- ja äänestystyökalu screen.io:a. Äänestyksessä todettiin, että luontevin profiili osaamiskeskukselle olisi yhteistyöalustana toimiminen (9 ääntä). Myös muut vaihtoehdot; tietopankki eli tutkimus- ja seurantatiedon kokoaja ja syntetisoija (7 ääntä), ja vaikuttaja eli lainsäädännön ja päätöksenteon tavoitteiden viestijä, tulkitsija ja yhdenvertaisuuteen liittyvien näkökulmien esillä pitäjä (6 ääntä) saivat kannatusta.

Osaamiskeskuksen valmisteluun liittyen osallistujat toivoivat valmisteluun monipuolista joukkoa ihmisiä, joilla on erilaisia taustoja ja osaamista, joka heijastelee suomalaisen yhteiskunnan monimuotoisuutta. Osallistujat peräänkuuluttivat osaamiskeskukselle selkeää profiilia, jolla tehdään rajanveto keskuksen vastualueiden ja muiden viranomaistoimijoiden ja niiden toimintakentän ja toimivaltuuksien välille. Lisäksi tulisi turvata sidosryhmäyhteistyön ja yhteistyöalustana toimimisen aktiivisuus järjestöjen ja kansalaisyhteiskunnan näkökulmasta, jotta toiminta olisi mahdollisimman monimuotoista ja toimijuus laajaa. Samalla tulisi varmistaa viranomaisten keskinäinen koordinaatio.

Osaamiskeskuksen nimi pohditutti osallistujia eikä siihen ole yksiselitteistä vastausta tässä vaiheessa, koska se liittyy hyvin vahvasti osaamiskeskuksen mandaattiin. Nimen tulisi olla selkeä, mutta ei liian suppea. Ehdotuksia oli erilaisia kuten "Viharikosten ja syrjinnän

seurannan osaamiskeskus”, “Osallistava - Inkluderande” tai “SALLI - GE PLATS”. Nimeä päätettäessä tulisi huomioida eri kieliversiot.

Henkilöstöltä edellytettävän osaamisen kohdalla painotettiin monipuolisuutta. Substanssi- ja viestintäosaaminen nousi keskiöön sekä eri alojen ammattilaiset, jotta saadaan laajaa osaamisnäkökulmaa ilmiöön liittyviin kysymyksiin. Henkilöstössä tulisi olla yhdenvertaisuus- ja juridista osaamista, syvällistä ymmärrystä rakenteellisesta eriarvoisuudesta ja vähemmistöasemassa olevien elämästä sekä henkilöitä, jotka ovat ammattilaisia laadukkaan tiedon tuottamisessa verkostoitumis- ja viestintätaidoilla.

Toiminnan konkreettisista muodosta ja profiilista käydyssä keskustelussa nousi esille laadukkaan tiedon tuottaminen ja toiminnan tietoon pohjautuva vaikuttavuus. Toiminnan ytimessä nähtiin tiedon kerääminen, analysointi, tutkimukset ja verkostoissa kerätyt kokemukset, joiden pohjalta voidaan tehdä vaikuttamistyötä. Laadukas tieto tukee myös poliittista päätöksentekoa. Vaikuttamistyössä osa osallistujista koki, että kansalaisyhteiskunta voisi olla viranomaistahoja tehokkaampi toimija.

Osaamiskeskuksen toimintojen tai tehtävien yhteensovittamisessa tulisi huomioida eri toimijoiden rajapinnat esim. eri valtuutettujen, etenkin yhdenvertaisuusvaltuutetun välillä. Samalla tulisi tehdä vaikuttamista ja tiedon keräämistä kentältä mutta myös tutkimustyötä. Olennaista olisi pysyvä ja laajasti eri toimijat osallistava tiedonvaihto viranomaisten ja järjestöjen välillä, jota tällä hetkellä ei ole vihapuheen ja vihatekojen vastaisessa työssä. Keskusteluissa nousi myös esille osaamisen kehittämisen tukeminen osana tehtäväkenttää. **Osaamiskeskus nähtiin alustana**, joka kokoaa ja koordinoi tietoa, erilaisia toimintoja ja toimijoita. Resurssien rajallisuus todettiin olevan ohjaava tekijä osaamiskeskuksen toiminnassa, mikä määrittää toiminnan laajuutta. Tehtävien tulisi myös liittyä toimeenpanoon, kuten systeemisen muutoksen viemiseen.

Osaamiskeskuksen toiminnat ja tehtävät määrittelevät myös toiminnan tavoitteet. Keskusteluissa nousi esille viharikosten, vihatekojen ja vihapuheen laaja kirjo, jonka takia toiminnan rajaus koettiin olennaisena. Esimerkiksi yhdenvertaisuus käsitteenä on laaja, joten perusteltua olisi rajata tavoitteita ja toimintaa. Samalla painotettiin myös terminologian selkeyttämistä. Pää tavoitteina koettiin eriarvoisuuden purkaminen sekä yhdenvertaisuuden edistäminen. Myös organisoitu ja tietoperustainen vihatekojen vastainen työ, rasismien ja vihapuheen ehkäisy ja torjunta nousi esille tärkeinä tavoitteina. Tiedon kokoaminen ja jakaminen sekä viranomaiskoordinointi nähtiin keskeisenä toiminnalle.

Pyöreän pöydän keskustelujen aikana saatiin arvokasta tietoa osallistujilta, jotka toivat avoimesti ja monipuolisesti eri näkökulmia mukaan osaamiskeskuksen konseptointityöhön. Osallistajat kirjasivat ajatuksiaan muun muassa Screen.io -alustalle ja myös Teamsissä käydyt keskustelut tallennettiin ja huomioitiin kehittämistyössä. Tietoa hyödynnettiin myös hankkeen raportoinnissa.

Viimeiseen tapaamiseen oli kutsuttu koolle samaiset toimijat, joita oli kutsuttu aiempiin työpajoihin. Tilaisuudessa keskusteltiin loppuraportin luonnoksesta, jonka pohjalta loppuraporttia vielä työstettiin.

3. Inspiraatiota ja oppeja kansainvälisistä verrokeista

Osaamiskeskus-muotoon organisoitu toiminta on pitkälti riippuvainen verkostojohtamisen, viestinnän ja poikkihallinnollisen yhteensovittamis- ja tukityön onnistumisesta. Konseptointiprosessissa on haettu vertailupohjaa eri puolilta Eurooppaa.

EU-vertailussa jäsenmaiden toimet kattavat hyvin eri tasoja ja yhteistyömuotoja. Toimia on järjestetty kansallisilla, alueellisilla ja paikallisilla tasoilla. Maissa tehdyt toimet liittyvät osaamisen kehittämiseen ja tietoisuuden lisäämiseen; monissa maissa uhreille tarjotaan tukea ja juridista apua. Lisäksi tietoa kerätään, analysoidaan ja tilastoidaan. Tiedon levittämisessä käytetään internetiä, tapahtumia, kampanjoita ja verkostotapaamisia. Koulutuksia järjestetään yhteistyössä viranomaisten, kansalaisjärjestöjen, yliopistojen ja muiden sidosryhmien kanssa. Koulutusten kesto ja sisällöt vaihtelevat.

Eurooppalaiset verrokkit ovat hyvin erilaisia riippuen niiden mandaatista, tehtävistä ja tavoitteista. Näiden taustalla vaikuttavat historialliskulttuuriset ja laajemmat yhteiskunnalliset tekijät, kuten maahanmuuton laajuus ja luonne, julkishallinnon organisoinnin perinteet ja periaatteet (esim. alue- ja paikallishallinnon asema ja rooli, lakisääteisen syrjimättömyyden vakiintuneisuus jne.). Osan rooli liittyy lakisääteisiin velvoitteisiin esimerkiksi tiedonkeruun ja raportoinnin alueella, kun taas toisilla agenda ja tehtävät määrittävät toiminnallisemmin. Tietoisuuden lisääminen vihapuheen ja vihatekojen haitoista ja kustannuksista, samoin kuin yhdenvertaisuuden lakisääteisistä velvoitteista, ovat kaksi päälinjaa keskusten toiminnassa, mutta toteutus vaihtelee suuresti. Yhteisten tavoitteiden määrittely, tiedonkeruu ja jakaminen, koulutus ja työkalujen tarjoaminen tapahtuu osin valtakunnallisesti, osin alueellisesti tai paikallisesti.

Toiminnassa tärkeää on kansainvälisten sopimusten sisältämien velvoitteiden toteuttaminen. Ministeriöillä on päävastuu toimeenpanosta ja sen ohjauksesta, mutta myös pehmeitä ohjauskeinoja käytetään aktiivisesti, mm. tieto-ohjauksen osana syrjinnän vastaisten teemojen esillä pitäminen lainsäädännössä ja eri toimintapolitiikkojen alueella tai ohjelma- ja hanketyö (esim. rasmin vastaisen toimenpideohjelman laadinta ja EU-rahoitteiset kehittämistoimet).

Osaamiskeskusmallin kehittämisessä on pyritty huomioimaan sekä tavoitteet, käytettävissä olevat voimavarat (panokset), toimet (tulokset) ja mahdolliset tunnistettavissa olevat muutokset (vaikutukset). Malli huomioi myös nopealla aikajänteellä ja ”helposti” liikkeelle saatavat toimet (ns. ”low-hanging fruits”), mutta samalla lähtee siitä yksinkertaisesta tosiasiasta, että asenteiden ja kulttuurien muuttaminen on hyvin hidasta. Koulutus, tietoisuuden lisääminen, myönteisten roolimallien jakaminen ja kummitoiminnan käyttöön ottaminen ovat osa toimintavalikoimaa, jota on hyödynnetty myös verrokkimaissa. Kiinnostavimmat verrokkit Suomen osaamiskeskusta ideoitaessa ja suunniteltaessa ovat löytyneet Espanjasta ja Itävallasta.

Espanjan rasismien ja muukalaisvihan vastaisen työn observatorio OBERAXE

Espanjan OBERAXE (ks. <https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/en/index.htm>) eli sanamukaisesti *Espanjan rasismien ja muukalaisvihan vastaisen työn observatorio* on alusta, joka tarjoaa tietoa ja analyyskejä ja edistää työtä rasismien ja rotusyrjinnän torjumiseksi. Sen toimivaltaan lukeutuvat kaikki syrjinnän muodot, muukalaisviha ja myös muut suvaitsemattomuuden muodot, mukaan lukien vihatteot ja -rikkokset.

Tausta

Työ-, maahanmuutto- ja sosiaaliturva-asioista vastaavan valtiosihteerin alaisuudessa sijaitseva OBERAXE on perustettu vuonna 2006, ja sen mandaatti ja tehtävät on kirjattu ulkomaalaisten oikeuksista säättävän lain artikla 71:een¹. Laissa muun muassa annetaan OBERAXE:lle valtuudet tehdä ehdotuksia ja aloitteita sekä toimia rasismien ja muukalaisvihan torjumiseksi.

Espanja on pitkään ollut suurimman maahanmuuton maita Euroopassa. Tänä päivänä joka kymmenennen Espanjan asukkaan tausta on Espanjan ulkopuolella. Vuonna 2021 Espanjan väkiluku oli 47,4 miljoonaa ihmistä, joista 5,4 miljoonaa on ulkomaalaistaustaisia. Marokkolaistaustaisten maahanmuuttajien määrä on Espanjan suurin: vuonna 2017 se muodosti 16,4 prosenttia Espanjan ulkomaalaistaustaisesta väestöstä, ja vuonna 2020 marokkolaistaustaisia asukkaita Espanjassa oli miltei miljoona.

Tehtävät

OBERAXEn päätehtäviä ovat:

1. Rasismia ja muukalaisvihaa koskevan **tilannekuvan** ja kehitysnäkymien hahmottamisen edellyttämän tiedon kerääminen ja analysointi.
2. Tasa-arvoisen kohtelun ja syrjimättömyyden **periaatteen** edistäminen sekä rasismien ja muukalaisvihan torjunta.
3. Toimenpiteiden **yhteensovittaminen** rasismien ja muukalaisvihan ehkäisyyn ja torjuntaan liittyvien julkisten ja yksityisten, kansallisten ja kansainvälisten toimijoiden kanssa.
4. Suunnitelmien, tutkimusten ja strategioiden toteutus maahanmuuttajien kotoutumisen ja osallisuuden edistämiseksi ja tähän liittyvien toimien **vaikutusten** arvioimiseksi.

Koska OBERAXEn kotipesä on maahanmuuttajien vastaanotosta ja kotoutumisesta vastaavassa ministeriössä, tähän liittyvät teemat korostuvat sen toiminnassa. Yhteensovittamisroolissaan OBERAXE pyrkii huomioimaan

¹ Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social; Organic Law 4/2000, Of 11 January, On Rights And Freedoms of Foreigners in Spain and Their Social Integration.

eri syrjintäperusteet ja -muodot, intersektionaalisesti sekä tiedon tuotannossa että sen hyödyntämisessä. Vihapuheen vastaisessa työssä eri organisaatioiden ja instituutioiden välinen yhteistyö ja sen sujuvuus on erityisen tärkeää. Tätä tuetaan Espanjassa erillisellä yhteistyöpöytäkirjalla, jonka merkitys yhteisen sitoutumisen ja näkemyksen muodostamisessa, vastuun jakamisessa ja toimeenpanossa on suuri.² Espanjassa tehdyn pitkäaikaisen työn sijaan monissa Euroopan maissa on kohdattu maahanmuuton ja myös maahanmuuttovastaisuuden ongelmat nyky muodossaan vasta myöhemmin.

Itävalta: syrjinnän vastainen osaamiskeskus

Itävallassa syrjinnän vastainen osaamiskeskus (The Austrian Kompetenzzentrum für Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung) on perustettu helmikuussa 2022. Organisaatio toimii taiteesta, kulttuurista, julkishallinnosta ja urheilusta vastaavan ministeriön yhteydessä. Nimensä mukaisesti sen toimialaa on erityisesti monimuotoisuuden edistäminen ja rasismien ja syrjinnän vastustaminen. Keskus toimii tiiviissä yhteistyössä muiden ministeriöiden – erityisesti oikeusministeriön – kanssa.

Tausta

Yhdenvertaisuuden ja muukalaisvastaisuuden ilmiöt ovat usein poliittisesti värittyneitä. Poliittisiin taustamotivaatioihin liittyy myös Itävallan osaamiskeskuksen perustaminen. Konservatiivien ja vihreiden muodostaman hallituskoalition ohjelmassa keskuksen työtä ei ole erikseen mainittu, mutta yhteiskunnallisen koheesion teema ja sitoutuminen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen yleisemmällä tasolla ovat näkyvissä. Lisäksi hallitusohjelmassa on erillinen osio yhteiskunnallisesta integraatiosta, jonka alla on mainittu kansallisen toimintasuunnitelman laatiminen rasismia ja syrjintää vastaan. Syrjinnän vastainen osaamiskeskus yhteensovittaa ohjelman laadintaa.

Uusi osaamiskeskus on aina haasteellisessa paikassa: sen on osoitettava tarpeellisuutensa ja hyötynsä nopeasti, tai poliittinen tuuli saattaa kääntyä sitä vastaan. Itävallassa on esimerkiksi koettu, että erityisen tärkeää on yhteistyö ja yhteensovittaminen muiden ministeriöiden kanssa. Lakisääteisissä tehtävissä ja toimivallassa sisäministeriö on vastuussa rasismien vastaisista toimista, ja liittokanslerinvirastolla puolestaan on vastuu horisontaalisten, eri hallinnonalat poikkileikkaavien teemojen yhteensovittamisesta. Hallitusohjelmassa on mainittu päätavoitteina eri väestöryhmien rinnakkainelo, jota tuetaan muun muassa kolmannen sektorin ja vapaaehtoistoiminnan vahvistamisella ja paikallisella kotoutumista edistävällä toiminnalla.

² Raportointihetkellä voimassa oleva ”Pöytäkirja laittoman vihapuheen torjumiseksi verkossa” vuodelta 2021, ks. https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/ejes/discursoodio/PROTOCOLO_DISCURSO_ODIO.pdf.

Terveystieteiden tutkimuskeskuksessa pyritään tukemaan monimuotoisuusosaamista ja terveyskulttuurin maahanmuuttajien keskuudessa. Tämän toteuttamiseksi ja taloudellisten ja oikeudellisten mahdollisuuksien varmistamiseksi tuetaan tulkkauspalveluja. Hallitusohjelman mukaan koko yhteiskunta on saatava toimimaan naapuruuden, turvallisuuden ja rauhanomaisen rinnakkaiselon turvaamiseksi ja estämään rinnakkaisten alayhteisöjen muodostumista. Tässä yhteydessä mainitaan myös tarve lisätä toimia kaikenlaisten ääri-ideologioita ja yhteiskuntarauhaa sekä demokratiaa horjuttavien ääriliikkeiden, kuten nationalistisesti, poliittisesti tai uskonnollisesti motivoituneiden väkivaltaisten ääriliikkeiden vahvistumista vastaan.

Tehtävät

Yksi keskuksen päätehtävistä on rasismien ja syrjinnän vastaisen toimintaohjelman laatimiseen osallistuminen, jonka laadinnan päävastuu on oikeusministeriöllä. Keskus toimii kokonaisvaltaisesti monimuotoisuuden ja rasisminvastaisuuden edistämiseksi ja ankkuroimiseksi yhteiskunnalliseen kehittämiseen. Keskus voi varsin pitkälti määritellä itse tavat, joilla se tätä toteuttaa. Kuten Suomessa ja Espanjassa, myös Itävallassa on tunnustettu tarve saada yhteiskunnallisen päätöksenteon käyttöön parempaa ja luotettavampaa tietoa esimerkiksi syrjinnästä, rasismista ja muukalaisvihasta sekä näihin liittyvistä alailmiöistä. Tämän tietopohjan laajentaminen on teema, jossa keskus pyrkii olemaan Itävallan johtava organisaatio. Keskuksella on myös Suomeen kaavailtuun tapaan yhteensovittamis- ja vaikuttamistehtävä. Se esimerkiksi antaa lausuntoja lainsäädäntöhankkeista syrjinnänvastaisuuden näkökulmasta.

Miten rasismien vastaista työtä ja syrjimättömyyttä käytännössä toteutetaan, on pitkälti keskuksen oman harkintavallan asia. Osaamiskeskusesimerkeissä sekä Suomesta että maailmalta strategisen johtamisen vastuu on tärkeä päätöskysymys liikkeellelähtövaiheessa. Valtioneuvoston yhteyteen perustettujen osaamiskeskusten kohdalla ministeriöllä on harkintavalta päättää, miten toiminnot organisoidaan ja toimeenpannaan. Lakisääteisyys ja tilivelvollisuuden asemoituminen vaihtelee.

Toisin kuin Espanjan OBERAXEn tapauksessa, Itävallan osaamiskeskuksen tehtävistä ja asemasta ei ole säädetty lailla. Sen vuosittainen budjetti ei myöskään ole sidottu vaan riippuu kulloisistakin tarpeista. Vuosittaisiin hankkeisiin on perusrahoitus 200 000 euroa ja työvoimaa keskuksella on tällä hetkellä neljä henkilöä, joista kaksi on osa-aikaisia. Osaamisprofiilissa haetaan monitieteisyyttä: tällä hetkellä kahdella keskuksen työntekijöistä on tausta sosiaaliantropologiassa, yhdellä oikeustieteessä.

Lisänä alueellinen toimintamalli

Itävallassa toimii ministeriötason toimijan lisäksi vahvasti alueellinen toimintamalli. Steiermarkin syrjinnänvastainen virasto on alueellinen toimija. Toimisto on osa ”Helping Hands Graz” -projektia, jota Steiermarkin osavaltio ja Grazin kaupunki rahoittavat. Yksi viraston tärkeistä tavoitteista on tietoisuuden lisääminen syrjinnästä ja sen vaikutuksista.

Koulutuksen lisäksi on kehitetty myös digitaalisia sovelluksia, kuten 'BanHate' (www.banhate.com), joka toimii viharikosten ilmoittamiseen tarkoitettuna työkaluna. Työkalu on kehitetty, jotta viharikoksista pystytään ilmoittamaan matalalla kynnyksellä. Samalla saadaan kerättyä matalan kynnyksen tietoa viharikoksista.³

Ruotsi: poliisiviranomaisten koulutus, erikoisryhmät ja osaamisverkosto

Ruotsissa on panostettu viharikosten torjuntaan erityisesti kouluttamalla poliisiviranomaisia. Hallituksen julkaisemassa raportissa vuonna 2016 (Nationell plan mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott, 2016) todetaan, että viharikokset ovat Ruotsissa vaikeasti selvitettäviä tapauksia ja että rikoksia jää selvittämättä, minkä vuoksi poliisiin on kohdistunut kritiikkiä. Osittain tästä syystä on katsottu, että tarvetta on erityisosaamiselle. Tilanne on hyvin erilainen eri alueilla Ruotsissa. Kolmella suurkaupunkialueella (Tukholma, Malmö, Göteborg) on tunnistettu erityistä tarvetta toimia, ja niissä toimii erikoisryhmiä (demokrati- och hatbrottsgrupper), joiden tarkoitus on työskennellä rikosuhrien tukena sekä kouluttaa ja edistää yhteistyötä ja muita turvallisuuteen ja poliisin luottamukseen liittyviä toimia.

Viharikosten selvittämisen lisäksi ryhmät ovat osa osaamisverkostoa tai niin sanottua kummiverkostoa (faddernetverk), jossa hyödynnetään ja jaetaan ryhmien erityisosaamista muille alueille. Toimia onkin erityisesti kohdistettu poliisien koulutukseen, samoin kuin viharikosten ennaltaehkäisyyn. Hallituksen raportissa⁴ kuvataan, miten viharikoksiin puuttumista ja ennaltaehkäisyä on tehtävä myös muuten kuin poliisiviranomaisten aloitteesta. Koulut ovat yhteiskunnallisesti tärkeässä asemassa, minkä vuoksi koulujen henkilökunnan osaamista tulee kehittää ennaltaehkäisevänä toimenä ja tietoisuuden lisäämiseksi.

Saksa: liittovaltiotason osaamiskeskukset ja verkostohanke

Saksassa on toiminnassa alueellisesti monisyinen verkostohanke Demokratie leben! (*Elä demokratia!*), joka on kansallinen liittovaltiotason ohjelma, jota rahoitetaan eri tavoin: paikallisesti, alueellisesti ja kansallisesti. Sen ylläpitämisestä vastaa tasa-arvosta vastaava ministeriö. Hankkeen päätavoitteena on pyrkiä estämään radikalisoitumista ja lisätä demokratiaa, ja kohderyhmänä ovat erityisesti lapset ja nuoret, heidän perheensä ja heitä lähellä olevat sidosryhmät. Hanke on yhteiskunnallisen

³ Lähteet: <https://www.annalindhfoundation.org/members/helping-hands-grazproject-anti-discrimination-office-styria>; <https://www.antidiskriminierungsstelle.steiermark.at/>.

⁴ <https://www.regeringen.se/4aee39/contentassets/0be1b45cd781476494e91d92824deb4d/nationell-plan-mot-rasism-liknande-former-av-fientlighet-och-hatbrott>.

vaikuttamisen väline, joka kokoaa päättäjät, hallinnon henkilöstön ja kansalaisyhteiskunnan toimijoita keskustelemaan aiheesta.

Varsinaiset osaamiskeskukset on organisoitu liittovaltiotasolle (Kompetenzzentren und -netzwerke), ja niiden tavoitteena on luoda asiantuntijaverkosto: pysyvää institutionaalista tukirakennetta toimintaan ja strategiatyöskentelyn tueksi. Tavoitteena on muun muassa rahoittaa kansalaisjärjestöjen ammattimaistumista sekä toteuttaa pilottikokeiluja diversiteettiin ja demokratian ja osallistumisen kannustamiseen liittyen. Osaamiskeskus ja osaamisverkostot on jaoteltu temaattisesti: koulujen harrastetoiminta, ammattikoulutus, esikoulut ja päiväkodit, syrjinnän vastainen työ ja monimuotoisuuden tukeminen, antisemitismi, homo- ja transfobia, maahanmuutto ja rinnakkaiselo, islamofobia, romanivastaisuus, rasismi ja ääri-islamismi.

Norja: viharikosten asiantuntijaryhmä ja kansallinen verkosto

Norjassa viharikosten määrissä on ollut huomattavaa kasvua 2010-luvulla. Osittain tämä selittyy tarkemmalla tilastoinnilla, osittain ilmiön kasvulla. Vuonna 2014 Norjassa perustettiin viharikosten asiantuntijaryhmä. Maan kahdestatoista alueellisesta poliisiyksiköstä muodostettu viharikosten asiantuntijaryhmä (Hatgrimgruppen) sijoitettiin Oslon yksikön alle, ja yksikössä aloitti muutama työntekijä. Vuosien aikana henkilöstöresursseja on lisätty niin, että yksikössä toimii asiantuntijoita sekä viharikoksiin pureutuva selvitysryhmä, joka auttaa ja tukee viharikosten selvittämisessä. Yksikkö tukee muita alueita ilmiön kitkemisessä, koulutuksessa ja ennaltaehkäisevässä toiminnassa.

Vuonna 2016 Norjassa perustettiin kansallinen viharikosten vastainen verkosto, johon kuuluu 15 organisaatiota, jotka edustavat viharikoksen kohteeksi joutumiselle alttiita ryhmiä. Toimintaa koordinoi tasa-arvo ja syrjinnänvastainen valtuutettu. Verkosto toimii foorumina vuoropuhelulle, ja toiminnan kulmakivenä on tuoda tietoa ministeriöille kansalaisyhteiskunnasta koskien viharikosten vastaisen työn toimia.

Osaamiskeskusten tavoitteet ja toimintamuodot viharikosten vastaisessa toiminnassa

Varsinaisten osaamiskeskusten lisäksi jäsenvaltioissa toimii erilaisia ammatillisia yhteistyöverkostoja ja järjestöjen yhteistyöalustoja. Kaikilla jäsenmailla on omat tapansa ja menetelmänsä kohderyhmien tavoittamiseksi ja yhteistyöverkostojen luomiseksi, sekä tietoisuutta ja tietopohjaa vahvistavan ja toimintatapojen muuttamiseen tähtäävän koulutus- ja viestintätoiminnan toteuttamiseksi. Esimerkkejä on

tarkasteltu Suomen kannalta tärkeimpien ulottuvuuksien (esim. suuret alueelliset ja paikalliset erot, viranomaisvalmiudet, oikeudelliset reunaehdot ja käytössä jo olevat työkalut) kannalta.

Maa	Taso	Kohderyhmä	Tavoitteet	Toimijan luonne	Toimet
Ruotsi	Alueellinen ja kansallinen	Poliisi-viranomaiset	Viharikoksien tunnistaminen ja niihin puuttuminen aiempaa tehokkaammin	Koulutuksen ja osaamisen kehittämisen toimija	Koulutukset, verkostotuki ja kummitoiminta (fädder-nätverk)
Itävalta	Alueellinen ja kansallinen	Alueen ihmiset / syrjintää kokevat, kansallisella osaamiskeskukseksi myös laajempi, koko yhteiskuntaa koskeva mandaatti	Tuki, tietoisuuden lisääminen Rasismin ja syrjinnän vastaisen kansallisen toimenpideohjelman laadinta	Alueellinen ja valtakunnallinen toimija	Työpajoja, kampanjoita, hallitusohjelmaan kirjatus rasmin ja syrjinnän vastaisen toimintasuunnitelman laadinta
Belgia 1 ⁵	Alueellinen	Tietyt alueelliset toimijat	Yhteistyö, tietoisuuden lisääminen	Yhteistyöfoorumi	Alusta yhteiselle keskustelulle, tietoisuuden ja vuoropuhelun lisäämiselle
Belgia 2	Kansallinen	Poliisi-viranomaiset	Lisätä poliisien osaamista ja tietoisuutta monimuotoisuudesta ja viharikoksista	Koulutusohjelma	Koulutuksia, osaamisen kehittämistä
Kroatia	Kansallinen	Yhteensovituksesta vastaa Croatian Government Office for Cooperation with NGOs, kohderyhmänä lainsäädännön ammattilaiset	Syrjinnän torjunta	Järjestökentän toimija, jolla koulutusta ja osaamisen kehittämistä	Koulutus
Tšekin tasavalta	Kansallinen	Hallinnosta ruohonjuuritasolle (laaja kohderyhmän määrittely)	Lieventää ääri liikkeiden haitallisia vaikutuksia (vihapuhe ja -rikokset)	Menettelytapaohje, neuvoa antava, tietoa lisäävä	Ohjeen mukaisia toimia

⁵ Lähde: <https://ennhri.org/our-members/belgium-unia/>

Saksa⁶	Kansallinen, alueellinen ja paikallinen	Lapset, nuoret, heidän perheensä ja läheiset sidosryhmänsä	Edistää demokratiaa ja vähentää syrjäytymistä	Projekti, joka kattaa toimintaa eri tasoilla	Strategiat, osaamiskeskukset, pilotit, järjestöjen rahoitus
Espanja	Kansallinen	Laaja/ yhteiskunnallinen	Torjua rasismia ja muukalaisvihaa	Ministeriön alaisuudessa toimiva alusta tai poikkihallinnollinen elin	Sparraus, tiedonkeruu, tietoisuuden lisääminen ja toimijoiden tuki
Norja	Alueellinen ja kansallinen	Poliisi -viranomaiset	Viharikosten ennaltaehkäisy ja niihin puuttuminen	Koulutusorganisaatio , jonka kenttää tietoisuuden lisääminen ja viharikosten selvittäminen	Kouluttaminen, raportointi ja selvitystyö, vuoropuhelu

Taulukko 1. Päätoimet ja toimintamuodot viharikosten vastaisessa toiminnassa.

Taulukkoon on koottu eurooppalaisten verrokkien rasimin ja vihapuheen vastaisen työn alueella työskentelevien osaamiskeskusten ja verkostojen piirteitä ja toimintamuotoja. Ruotsissa, Itävallassa, Belgiassa, Saksassa ja Norjassa toimii sekä alueellinen että kansallinen osaamiskeskus tai vastaava, kun taas Kroatiassa, Tšekin tasavallassa ja Espanjassa on kansallisen tason osaamiskeskus. Toiminnan muodot vaihtelevat eri maiden välillä. Useimmilla toimintamuotoihin sisältyy koulutusta, osaamisen kehittämistä ja alustan tarjoamista vuoropuhelulle, aivan kuten myös Suomessa ehdotamme.

⁶ Lähde: <https://www.demokratie-leben.de/en/programme>

4. Ehdotettava viharikosten ja syrjinnän vastaisen työn osaamiskeskustoiminnan konsepti

Kansallisten toimijoiden kanssa käydyn vuoropuhelun ja tiedonvaihdon sekä kansainvälisen vertaisoppimisen pohjalta on tunnistettu kolme tärkeää tehtävää osaamiskeskukselle:

1. *tietopankkina ja tiedonvälittäjänä toimiminen* (tutkimus- ja seurantatiedon kokoaja ja syntetisoija)
2. *yhteistyöalustana toimiminen* (yhdenvertaisuuden, viharikosten ja syrjinnän vastaisen toiminnan aloitteen tekijä, katalysaattori ja yhteistyöpaikkojen tarjoaja)
3. *vaikuttajan rooli* (erityisesti valtakunnallisesti, ts. lainsäädännön ja päätöksenteon tavoitteiden viestijä, tulkitseja ja yhdenvertaisuusnäkökulman esillä pitäjä kaikissa toimintapolitiikoissa ja kaikessa lainsäädännössä).

Tässä raportissa ja sen sisältämissä ehdotuksissa on lähdetty liikkeelle viharikosten, vihapuheen ja vihatekojen estämisen ja ennakoinnin edellyttämistä toimista. Työ on kiteytetty viharikoksen termin ja tämän taustalla vaikuttavien ilmiöiden ympärille, koska viharikos on lopputulema monista niistä taustatekijöistä ja ilmiön osista, joihin tämän selvityksen on ollut tarkoitus ratkaisuja tuottaa. Aiheeseen liittyvää terminologiaa ja käsitteistöä on määritelty ja selkeytetty erityisesti 2021 julkaistun rasismien vastaisen toimintaohjelman laadinnan yhteydessä.⁷

Tässä raportoidussa osaamiskeskuskonseptoinnissa avaamme tätä terminologia- ja sanastokysymystä ainoastaan toteamalla, että yhteinen sanasto ja käsitteistö on olennainen lähtökohta vihatekojen vastaisessa työssä ja että ohjelmatyö on usein paras keino luoda yhteistä sanastoa ja ymmärrystä siitä, mitä yhdenvertaisuustyö edellyttää. Tämän olemme verrokkienkin kohdalla todenneet. Yhteinen sanoitus mahdollistaa yhteisten tavoitteiden ja myös erimielisyyden kohteiden rakentavan käsittelyn, tiedolle perustuvan tilannekuvan muodostamisen ja vaikuttavien toimenpiteiden aikaansaamisen. Tietoisuus ongelmista, ilmiöistä ja niiden juurisyistä voi lähteä liikkeelle vasta yhteisen sanoituksen ja ymmärryksen pohjalta.

Suomalaisessa yhteiskunnassa on monia keinoja, rakenteita ja toimijoita, joilla vihapuheeseen, vihatekoihin ja viharikoksiin pyritään vaikuttamaan ennakoivasti ja proaktiivisesti. Jo nykyisellään on monia eri viranomaistahoja, jotka oikeus- ja sisäministeriön lisäksi toimivat tiedon lisäämiseksi, tilannekuvan edellyttämän seurantatiedon kokoamiseksi ja syrjinnän vastaisten toimien

⁷ Ks. valtioneuvoston toimintaohjelma rasismien torjumiseksi ja hyvien väestösuhteiden edistämiseksi, https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163577/OM_2021_34_ML.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

yhteensovittamiseksi eri näkökulmista ja eri kohderyhmien kannalta (mm. etniset ryhmät, eri sukupuolia, seksuaalista suuntautumista tai kansallisuutta edustavat ryhmät jne.). Vihapuheeseen puututaan sekä rikosoikeudellisin keinoin että muulla lainsäädännöllä (mm. yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki). Vihapuhetta pyritään ennaltaehkäisemään perus- ja ihmisoikeuskasvatuksella ja -koulutuksella, lisäämällä medialukutaitoa sekä edistämällä yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa niin kansalaisten ja organisaatioiden käytännön arjessa kuin viranomaisien työssä ja politiikan toimeenpanossa. Toimijakentällä on monia pitkän historian, vakiintuneen toimivallan ja arvostetun luottamusaseman omaavia toimijoita. Sekä rasismien että vihapuheen vastaista työtä tehdään lukuisilla eri hallinnonaloilla, joita ilmiö koskettaa eri näkökulmista ja eri toimintapolitiikkojen kannalta. Näitä vastuita ja tehtäviä on kuvattu muun muassa edellä mainitun valtioneuvoston rasismien vastaisen toimintaohjelman yhteydessä.

Keskeisin toimintapolitiikan yhteensovittamisen vastuu yhdenvertaisuuden varmistamisessa, sekä viharikoksiin ja syrjintään liittyvissä kysymyksissä ja niihin vastaamisessa on oikeusministeriöllä ja sisäministeriöllä. Oikeusministeriöllä on päävastuu rasismien vastaisen työn ja yhdenvertaisuuden yhteensovittamisesta valtioneuvoston yhdenvertaisuus- ja syrjimättömyyspolitiikan ja sen osana ylläpidettävän kansallisen syrjinnän seurantajärjestelmän raportoinnista. Seurantajärjestelmällä kerätään tietoa eri väestöryhmiin kohdistuvasta syrjinnästä. Yhdenvertaisuuspolitiikkaan lukeutuvat muun muassa

- yhdenvertaisuuslainsäädännön kehittäminen
- yhdenvertaisuussuunnittelun ja yhdenvertaisuuden arvioinnin menetelmien kehittäminen
- viharikollisuuden ja vihapuheen vastainen toiminta
- eri vähemmistöryhmiin kohdistuvan syrjinnän torjunta (esim. HLBTI-henkilöt, vammaiset, eri etniset ja kielelliset vähemmistöt, alkuperäiskansa saamelaiset)
- syrjintää koskevan tiedon kerääminen
- EU:n syrjinnän vastaiseen työhön osallistuminen.

Sisäministeriölle sisäisen turvallisuuden ja maahanmuuton vastuuministeriönä puolestaan kuuluu sekä turvallisuusongelmiin puuttuvaa että ennalta ehkäisevää työtä, joka on olennaista osaamiskeskuksen toimintaa suunniteltaessa. Perinteisten turvallisuusuhkien lisäksi sisäministeriö työskentelee enenevässä määrin myös hybridi- ja kyberuhkiin vastaamiseksi ja erilaisilla toimilla, joilla kansallista turvallisuutta tuetaan yhä ennakoivammin, muun muassa yhteiskunnan polarisoitumista ehkäisemällä. Tässä myös poliisihallinnon ja paikallispoliisin toiminnalla on suuri merkitys, kuten selvityksen aikana ilmeni kansainvälisten verrokkien kohdalla.

Muillakin ministeriöillä on roolinsa. Ulkoministeriö vastaa kansainvälisten sopimusten ja niiden velvoitteiden huomioimisesta ulkopoliitikassa ja on vastuussa muun muassa ihmisoikeussopimusten täytäntöönpanon valvonnan raportoinnista.

Valtioneuvoston yhteydessä toimii myös useita neuvottelukuntia, joissa käsitellään rasismien ja syrjinnän ehkäisyn kannalta keskeisiä kysymyksiä. Ulkoministeriön yhteydessä on kansainvälisten ihmisoikeusasiain

neuvottelukunta, jonka jäsenistö koostuu kaikkien eduskuntaryhmien edustajista sekä ihmisoikeustyötä tekevien kansalaisjärjestöjen edustajista. Oikeusministeriön yhteydessä toimivat etnisten suhteiden neuvottelukunta, kieliain neuvottelukunta, viittomakieliasioiden neuvottelukunta ja kansalaisyhteiskuntapolitiikan neuvottelukunta. Sosiaali- ja terveysministeriössä toimii valtakunnallinen romansiasiain neuvottelukunta ja vammaisten henkilöiden oikeuksien neuvottelukunta (VANE), ja aluehallintovirastojen (AVI) yhteydessä neljä alueellista romansiasiain neuvottelukuntaa. Etnisten suhteiden neuvottelukunnan yhteydessä toimii seitsemän alueellista etnisten suhteiden neuvottelukuntaa, joiden toimintaa tuetaan ELY-keskusten kautta.

Näiden alue- ja paikallistasolla toimivien neuvottelukuntien ja ryhmien lisäksi olennaista on luonnollisesti toimeenpaneva työ kunnissa, lähellä ihmisten arkea. On tärkeää huomioida koulut, seurakunnat, järjestöt ja paikalliset viranomaiset myös mahdollisen osaamiskeskuksen toiminnassa, koska niiden toiminta on kansalaisten kannalta näkyvää ja arjessa tuntuva. Kolmas ja neljäs sektori toimivat aktiivisesti vihapuheen kitkemiseksi yhteiskunnasta ja ihmisten arjesta, ja yritykset myös toimivat teemassa monin tavoin yhteiskuntavastuun kattoteeman alla.

Toimien vaikuttavuuden ja muutosten aikaansaamisen kannalta eri hallinnonalojen, hallinnon tasojen ja organisaatioiden eri toimet on tärkeää saada yhteensovitetuiksi toimivasti. Vain näin saadaan aikaan kokonaisvaikuttavuudeltaan merkittäviä toimia. Vaikuttavuuden teema nousi esille hankkeen aikana käydyissä keskusteluissa ja tiedonkeruussa. Esimerkkinä tästä on toukokuussa kokoontuneen työpajan kooste, joka kiteyttää toiminnan tarpeen ja tavoitteet.

Ennen Espanjan OBERAXE-osaamiskeskukseen tehtyä opintomatkaa järjestettiin toukokuussa työpajasarjan ensimmäinen työpaja, johon osallistui 11 henkilöä. Keskustelua käytiin viharikoksista ilmiönä, osaamiskeskuksen tavoitteista sekä yhteistyöstä ja verkostoista.

Tässä lähetekeskustelussa mm.:

- tunnistettiin, että syrjinnän ehkäisy on laajasti tulkittavissa, ja terminologiaa tulisi entisestään selkeyttää, jotta vahvistetaan tietämystä ja eri toimijoiden yhteistä kieltä (esim. käytetäänkö "vihateko" vai "viharikos" -ilmaisua)
- korostettiin, että ilmiön taustalla olevat juurisyyt ovat erilaisia ja että lisätietoa näistä ja näihin vaikuttamisesta edelleen tarvitaan
- nähtiin, että juurisyihin pystytään vaikuttamaan tietoisuuden lisäämisellä, osaamisen kehittämisellä ja yhdenvertaisuuden edistämällä (osaamiskeskuksen rooli tässä työssä vahvistavana toimijana)
- tunnistettiin useita alatavoitteita, kuten prosessien selkeyttäminen, tietoisuuden vahvistaminen ja toimijoiden sitouttaminen
- korostettiin, että yhteistyötä tulisi tehdä laajasti järjestöjen, tutkijoiden, poliisin ja muiden viranomaisten sekä yritysten kanssa

- johtopäätöksenä todettiin, että osaamiskeskusta tarvitaan osaamisen yhdistämiseksi ja jakamiseksi eri toimijoille ja hallinnonaloille, koska tällä hetkellä Suomessa on toimijoita ja tietoa, jotka ovat irrallaan.

Tavoitteissa pidettiin tärkeänä osaamiskeskuksen roolia viharikosten ja syrjinnän vastaisen työn osaamisen ja tiedon vahvistamisen kentällä. Tämän lisäksi tarpeelliseksi koettiin osaamisen yhdistämiseen ja työn institutionalisoinnin tukemiseen liittyvät tehtävät.

Tuleva osaamiskeskus nähtiin ennen muuta poikkihallinnollisena toimijana. Sen asema tulisi vakiinnuttaa, jotta tehtävät eivät jää ”muiden töiden ohella” tehtäväksi ja jotta vaikuttavalle toiminnalle olisi riittävät lähtökohdat.

Oikeusministeriön hallinnoima Osaavat-hanke toteuttaa nykyisellään monia niistä toimita ja tehtävistä, joita on pilotointivaiheen aika todettu tarpeellisiksi osaamiskeskuksen toiminnassa. Hankkeen tavoitteena on kehittää kansallista koordinaatiota ja tiedonvaihtoa, vahvistaa ammattilaisten osaamista, kehittää tiedonkeruuta sekä vahvistaa kansalaisyhteiskunnan roolia viharikosten vastaisessa työssä.

Erityisen tärkeää Osaavat-hankkeessa on tiedonvaihdon ja ammatillisen osaamisen kehittäminen. Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston johdolla toteutettu vertaisoppimisen tuki tuntuu kansainvälisten verokkienkin työtä tarkasteltaessa erityisen arvokkaalta. Mentorointiohjelma oppilaitosten johdolle (esim. rehtorit), koulutukset opinto-ohjaajille ja oppilashuollon työntekijöille (mm. koulukuraattorit), sekä opas rasismien ja häirinnän käsittelemiseksi oppilaitoksissa lisäävät tietoisuutta ilmiön ongelmallisuudesta ja vertaisoppiminen tarjoaa oivallisen väylän tukea ammattilaisten osaamista. Jatkossa osaamiskeskus voisi tarjota tällaiseen vertaisoppimiseen hyvän alustan, hieman samaan tapaan kuin poikkihallinnollisen ja yhteiskunnan sektorit ylittävällä tavalla on tehty muun muassa lasten palvelujen kohdalla ITLA:N oppimisverkoston toimesta (ks. <https://itla.fi/alueellinen-oppimisverkosto/>)

Osaamiskeskuksen kannattaa tarttua sellaisiin vertaisoppimisen muotoihin, jotka ovat vahvasti poikkihallinnollisia. Kaksoisstrategiana esimerkiksi poliisien koulutukseen on tärkeää sisällyttää vahvasti vihapuheen ja -tekojen vastainen työ ja ennakointi, mutta samalla poliisien ja koko sisäisen turvallisuuden kentän tulee olla etunenässä mukana siinä työssä, jota tehdään poikkihallinnollisen yhdenvertaisuustyön valtavirtaistamisessa yli toimiala- ja sektorirajojen. Osaamiskeskuksen työtä suunniteltaessa kolmannen sektorin lisäksi myös kuntasektori on tärkeää saada mukaan kehittämistyöhön.

Ilmiönä viharikokset ja niiden takana vaikuttavat asenteet tai ennakkoluuloille pohjautuvat teot ja puheet eivät ole suomalaisessa päätöksenteossa ja julkisessa keskustelussa uusi asia, mutta vasta viime aikoina on herätty oivaltamaan, että valtionhallinnon toimin tulisi puuttua tiukemmin tietoon, tietoisuuteen ja faktoihin pohjautuviin tekijöihin, jotka ilmiöön liittyvät. Digitalisaatio, globalisaatio ja ilmiöiden välisten keskinäisriippuvuuksien ymmärrys antaa meille uusia haasteita ja uusia ratkaisuja. Viime vuosina on

monissa eri yhteyksissä huomattu muun muassa digitalisaation nostamat uudet ulottuudet, kuten tekoälyn merkitys vihailmiöiden taustalla.⁸

Mikäli halutaan tehostaa vaikuttavuutta ja saada aikaan pysyvää muutosta, yksittäisten hankkeiden sijaan on osaamiskeskus todettu sekä kansainvälisesti että kansallisesti monilla toimintapolitiikan alueilla tehokkaaksi ja vaikuttavaksi tavaksi organisoida työtä ja tehokkaammin yhteensovittaa eri toimijoiden samansuuntaisia toimenpiteitä. Nykyisin Suomessa valtionhallinnon yhteydessä toimivat muun muassa seuraavat osaamiskeskusmuotoon organisoidut asiantuntijaorganisaatiot:

- **Kotoutumisen osaamiskeskus** (työ- ja elinkeinoministeriössä, osana työvoiman maahanmuutto- ja kotouttamisyksikköä, aloittanut toiminnan 2014)
- **yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus** (verkosto, jota johtaa Yhteiskunnallisten yritysten liitto Arvo ry, ja mukana toiminnassa Diakonia-ammattikorkeakoulu Oy, Kuntoutussäätiö sr, Osuustoimintakeskus Pellervo ry, Silta-Valmennusyhdistys ry ja Vates-säätiö sr, perustettu 2021)
- **KEINO – Kestävien ja innovatiivisten julkisten hankintojen verkostomainen osaamiskeskus** (työ- ja elinkeinoministeriön ohjauksessa toimiva verkostomainen osaamiskeskus, jossa mukana Motiva Oy, Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy, Innovaatorahoituskeskus Business Finland, Suomen ympäristökeskus SYKE sekä Hansel Oy, perustettu 2017).

Osaamiskeskusten etuna pidetään usein niiden verkostomaisuutta, joka mahdollistaa avoimen tiedonvaihdon, osaamisen monipuolisen hyödyntämisen ja joustavuuden. Samalla osaamiskeskus kuitenkin määrittelee yhteiset tavoitteet ja sitouttaa toimijat niihin.⁹

Vihatekojen ja syrjinnän mekanismit ovat monimuotoisia ja vaikeasti ratkaistavia, ja ilmiöön liittyy sekä rakenteellisia, yhteiskunnallisia että psykologisia tekijöitä.¹⁰ Pahimmillaan viharikoksiksi kulmineituvan ilmiön ulottuvuuksia ovat ainakin rasistiset ja syrjivät asenteet ja asiaton ja halventava puhe sekä vihamielinen käytös vähemmistöjä kohtaan. Niihin liittyy ulottuvuuksia ja toimia monilta eri yhteiskunnan ja valtioneuvoston toimintapolitiikan alueelta.

Esimerkiksi **tasa-arvovaltuutettu** seuraa naisten ja miesten välisen tasa-arvolain noudattamista ja toteutumista sekä antaa ohjeita ja neuvoja henkilöille, jotka kokevat joutuneensa syrjityksi. Lisäksi tasa-arvovaltuutettu antaa tietoa tasa-arvolaista ja sen soveltamisesta sekä sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä ja sukupuolten tasa-arvon edistämiseen liittyvistä kysymyksistä. Se myös valvoo

⁸ Digitalisaation, tekoälyn ja vihailmiöiden suhteesta ks. esim. Laaksonen S-M, Haapoja J, Kinnunen T, Nelimarkka M and Pöyhtäri R (2020) The Datafication of Hate: Expectations and Challenges in Automated Hate Speech Monitoring. *Front. Big Data* 3:3. doi: 10.3389/fdata.2020.00003), yhteiskunnallisista kustannuksista, joita vihaperusteisiin ilmiöihin liittyy, ks. esim. Gale, Lewis R., et al. "An Economic Analysis of Hate Crime." *Eastern Economic Journal*, vol. 28, no. 2, 2002, pp. 203-16. JSTOR, <http://www.jstor.org/stable/40326097>.

⁹ Ks. esim. Ruokonen et al. 2021: Kestävien ja innovatiivisten julkisten hankintojen osaamiskeskuksen (KEINO) arviointi.

¹⁰ Ks. esim. Walters et al. 2016: Causes and motivations of hate crime, Equality and Human Rights Commission Research report 102, täällä: <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/research-report-102-causes-and-motivations-of-hate-crime.pdf>.

sukupuolivähemmistöjen syrjintäsuojan toteutumista. **Yhdenvertaisuusvaltuutettu** on itsenäinen ja riippumaton viranomainen, joka edistää yhdenvertaisuutta ja puuttuu syrjintään. Valtuutettu toimii myös kansallisena ihmiskaupparaportoijana, naisiin kohdistuvan väkivallan raportoijana ja maastapoistamisen täytäntöönpanon valvojana. **Poliisiammattikorkeakoulu** puolestaan toimii Suomen poliisien kouluttajana ja toteuttaa poliisin jatko- ja täydennyskoulutuksia. Lisäksi poliisiammattikorkeakoulu toteuttaa turvalan koulutuksia myös ulkopuolisille sidosryhmille. Näissä koulutuksissa rakennetaan sitä osaamis pohjaa, jonka avulla poliisi voi vastata erilaisuuden ja moninaisuuden huomioimiseen ja syrjinnän ehkäisyyn esimerkiksi eri väestöryhmien kannalta. Poliisiammattikorkeakoulu tekee myös kansainvälistä yhteistyötä ja tutkimusta, joilla on tärkeä merkitys tilannekuvan ja ilmiöiden ymmärryksen kannalta.

Parhaimmillaan pilotoitavaksi ehdotettava uusi osaamiskeskus vastaisi tärkeimpiin poikkihallinnollisen kokoamiskuvan ja verkoston rakentamisen aukkopaikkoihin sekä rakentaisi siltaa ja entistäkin vaikuttavampaa vuorovaikutusta olemassa olevien toimijoiden välille. Sen päätehtäviksi on selvityshankkeen aikana tunnistettu tilannetiedon ja tähän liittyvän tutkimus- ja seurantatiedon kokoaminen ja syntetisointi verkoston toimijoiden käyttöön ja yhteiskuntaan laajemmin, yhteistyöalustan tarjoaminen (ml. osaamisen ja kyvykkyksien kehittäminen erityisesti ilmiön poikkihallinnollisiin ja monialaisiin ulottuvuuksiin liittyen) sekä lainsäädäntöön ja päätöksentekoon tiedolla vaikuttaminen. Näiden toimintojen organisointi vaikutusmallin muotoon on tiivistetty seuraavassa luvussa.

5. Vaikutusmalli

Osaamiskeskuksen toimintamallin muotoilussa olemme hyödyntäneet ennakoivan vaikuttavuusarvioinnin mallia, jota MDI on aiemminkin soveltanut vaikutusmallien rakentamisessa. Vaikka mallin peruseräpäätet (vaikutuspolut, toiminnan sisäinen ja ulkoinen logiikka jne.) ovat yleisiä ja useaan otteeseen testattuja, kussakin tapauksessa ne sovelletaan paikalliseen tarpeeseen ja räätälöidään kokonaisuudessaan yhdessä sidosryhmien kanssa toteutettavassa yhteiskehittelyssä. Kokemuksemme mukaan ennakoivan vaikuttavuusarvioinnin periaatteet antavat hyvän lähtökohdan vaikuttavalle ja resurssitehokkaalle tavalle organisoida osaamiskeskuksia ja muuta julkisen johtamisen verkostomuotoista toimintaa.

Mallin yhteiskehittämisellä toimijakentän kanssa olemme pyrkineet hahmottamaan ja mallintamaan haluttujen vaikutusten syntyä, tunnistamaan jo menossa olevan toiminnan integrointia ja verkoston hitaiden ja nopeiden tarpeiden ja muutosprosessien erilaiset aikajänteet. Verkostotyölle on tyypillistä, että vaikutukset syntyvät kompleksisen vaikutusdynamiikan kautta pitkällä aikajänteellä. Malli auttaa kuitenkin ymmärtämään vaikutusten ja vaikuttavuuden syntylogiikkaa ja tunnistamaan niitä teemoja ja tilanteita, joissa on tarpeen olla kärsivällinen syntyvien vaikutusten suhteen. Verkostoyhteistyössä myös sattumilla voi olla suuri merkitys. Verkostoyhteistyön tulokset ja vaikutukset voivat myös poiketa alkuperäisistä tavoitteista, olematta kuitenkaan välttämättä huonompia kuin mitä alun perin tavoiteltiin. Myöskin verkostojen toimintaympäristössä voi tapahtua huomattavia taloudellisia tai poliittisia muutoksia, eikä verkostojen toiminta ole millään tavalla immuuni näille muutoksille – pikemminkin verkostomainen toiminta voi olla adaptiivisempaa ja jopa proaktiivisempaa kuin hierarkkisesti linjattu kehittäminen. Kaikki toiminta ei noudata samaa logiikkaa, vaan eri toiminnoille ja tunnistetuille muutostarpeille on oma logiikkaansa ja aikajänteensä, ja se saattaa myös edellyttää erilaisia tukitoimia. Näiden hahmottaminen yhdessä verkoston toimijoiden kanssa yhteiskehittelytyöpajoissa on tärkeä osa toimintamallien ja vaihtoehtoisten konseptien pilotointia.

Tällaiselle systeemiselte ajattelulle rakentuvan mallin käyttö osaamiskeskustoiminnassa voi synnyttää lisäarvoa ja tehostaa toimintaa monin tavoin:

- Tuottamalla verkostojen, hankkeiden ja ohjelmien johtamisessa tarvittavaa tietoa ja auttaa hahmottamaan, ollaanko oikealla tiellä, tehdäänkö oikeita asioita ja tehdäänkö asiat oikein (tuloksellisesti, tehokkaasti ja vaikuttavasti)
- Lisäämällä eri toimijoiden yhteistä ymmärrystä siitä, mitä toiminnalla tavoitellaan sekä millaisen (oman) tekemisen kautta tavoiteltavat vaikutukset syntyvät
- Auttamalla ymmärtämään vaikutusten syntylogiikkaa ja olemaan ”kärsivällinen” syntyvien vaikutusten suhteen
- Vahvistamalla systeemisen ohjauksen ymmärrystä ja kyvykkyyttä julkisissa organisaatioissa ja tähän liittyen tunnistamalla takaisinsyötön ja korjausliikkeiden mahdollisuudet ja välttämään

liiallisia yksinkertaistuksia toiminnan vaikutusoletuksissa (esim. olettamalla syy-seuraussuhteet liian lineaarisiksi, yksinkertaisiksi ja nopeasti syntyviksi)

- Auttamalla tunnistamaan tehokkaat ja vaikuttavat toimintatavat ja keinot sekä tekemään ennakoivasti korjausliikkeitä
- Lisäämällä motivaatiota omaan tekemiseen sekä eri toimijoiden yhteenkuuluvuutta ja positiivista kehittämishenkeä
- Vähentämällä erillisen ulkopuolisen arvioinnin ja konsultoinnin tarvetta.

Yksinkertaistettu ennakoivan vaikuttavuustyön malli viharikosten vastaisen työn osaamiskeskuksen suunnittelun tueksi on kuvassa 2. Merkille pantavaa on, että osaamiskeskuksen toiminnan vaikuttavuuden seurannassa seurataan erityisesti toiminnan tuloksia ja vaikutuksia valituilla kohderyhmillä, ei koko yhteiskunnassa. Näin on, koska vaikuttavuus tällaisissa yhteiskunnallisesti kompleksisissa kysymyksissä väistämättä edellyttää monien toimien ja toimijoiden yhteisvaikutusten ja myös väliin tulevien muuttujien ja odottamattomien tekijöiden kokonaisvaltaista huomioimista. Kansainvälisistä verrokeistakin on opittu, että vihapuheen ja viharikosten teema on luonteeltaan ennalta-arvaamaton, ja siksi siihen vastaamisessa on erityisen tärkeää tarkkailla tilannekuvan kehittymistä ja ennakoida odottamattomienkin yhteiskunnallisten muutosilmiöiden vaikutuksia. Siihen vastaamiseen sopii erityisen huonosti lineaarinen tai pitkälle ennalta määritelty toimintamalli, samalla kun jatkuvuus ja riittävät resurssit ovat lähtökohtaisesti edellytys. Tietynlainen poliittinen tuelusuoja on tarpeen, jotta yllättävät poliittiset kriisit esimerkiksi eivät veisi toiminnalta pohjaa.



Kuva 2. Osaamiskeskuksen vaikutusmalli

Vaikuttavuuden hahmottaminen on hyvä aloittaa tavoitteesta käsin. Osaamiskeskus, jonka toiminta-alueena olisi viharikosten vastaisen työn edellyttämän tilannekuvan ja tilannetiedon parantaminen, yhteistyön ja yhteistyöalustan vahvistaminen, sekä vihailmiöiden haittojen, kustannusten ja juurisyiden pitäminen mukana valtioneuvoston toimintapolitiikassa ja yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa, on merkittävän ja haastavan ilmiön äärellä. Selvityksessämme ilmeiseksi on käynyt, että uusien ja kestävien viharikosten estämiseen liittyvien ratkaisujen käyttöönotto ja levittäminen verkostoissa, sekä uskottava ja realistinen näkymä viharikosten vähentämisen mahdollisuuksiin olisivat realistiset ja kunnianhimoiset tavoitteet suunnitellulle osaamiskeskukselle. Vaikka monet toimijat toimivat jo nykyisellään näiden teemojen ja sisältöjen äärellä, ne eivät kuitenkaan ole tyhjentävästi minkään yksittäisen toimijan toimivallassa tai vastuussa ja niiden toteuttaminen käytännössä edellyttäisi sekä yhteiskunnan eri sektorien ja toimialojen ylistä yhteistyötä, jonka ylläpito ja merkittävä laajentaminen ja syventäminen ei nykyisellään ole minkään yksittäisen toimijan vastuulla. Uuden osaamiskeskuksen tehtävä vastaisi siis olemassa olevaan ja tunnistettuun aukkoon yhteiskunnallisen vaikuttamisen kentällä.

Koordinaatio sopisi luontevimmin oikeusministeriön tehtäviin, koska sillä jo nykyisellään on tehtäviä ja toimivaltaa asioissa, jotka liittyvät myös osaamiskeskuksen tehtäviin, mm. valtioneuvoston lainvalmistelun kehittäminen, rikosentorjunnan suunnittelu sekä yhdenvertaisuus ja hyvien etnisten suhteiden edistäminen.

Voimavaroissa olennaisia ovat henkilöt, jotka toimivat päätoimisesti osaamiskeskuksen palveluksessa. Monissa nykyisissä valtioneuvoston ja sen ministeriöiden alaisuudessa toimivissa osaamiskeskuksissa on sekä pääosin kumppaniorganisaatioissa / verkostossa toimivia työntekijöitä varsinaisen osaamiskeskuksen oman henkilöstön lisäksi. Kuitenkin päävastuullisen henkilöstön olemassaolo ja riittävyys on tärkeää toiminnan vaikuttavuudelle ja uskottavuudelle ja verkosto, jossa pääosa henkilöstöstä tekee osaamiskeskuksen tehtäviä ”oman työn ohessa” on usein sekä henkilöstön jaksamisen että toiminnan tehokkuuden ja vaikuttavuuden kannalta ongelmallinen. Muista osaamiskeskusesimerkeistä ja kansainvälisistä verrokeista on nähty, miten olennaista on sitoutuneen henkilöstön merkitys. Ulkoisen (useimmiten EU-) rahoituksen suuntaaminen osaamiskeskukseen perustamisvaiheessa on yksi ratkaisu, joskin myös oman pysyvän rahoituksen olemassaolo ydintiimin rekrytoimiseksi on nostettu usein esille kansainvälisten verrokkien toiminnan turvaajana, vaikka tätä voidaan täydentää määräaikaisten rekrytointijärjestelyin. Muissa voimavaroissa korostuvat osaaminen, muutoskyvykyys ja viestinnän ja toiminnan seurannan valmiudet.

Toiminnassa ensimmäinen vaihe edellyttää itse toimintamallin suunnittelua ja testausta, tässä voisi hyödyntää myös vertaisoppimista ja ulkoisen vertaisarvioinnin näkökulmia. Tuloksina voidaan odottaa syntyvän uusia toimintamalleja, joiden verkosto ja työnjako on hahmoteltu ja pilotoinnin pohjalta toimintojen toimivuus, realismi, hyöty ja lisäarvo on kyetty alustavasti arvioimaan ja parhaimmillaan myös euromääräistämään eli monetisoimaan (viharikosten kustannukset, niihin puuttumattomuuden vaihtoehtokustannukset jne.). Tässä työssä muiden osaamiskeskusten ja vaikuttavuuden arviointia ja

mittausta tekevien tahojen yhteistyö olisi erityisen tärkeää, mm. osaamiskeskuksen ohjausryhmätyöskentelyn osana.

Vaikutuksissa on tunnistettu alustavasti tiettyjä teemoja, kuten se, että on kyetty vaikuttamaan viharikoksien torjuntaan ja siihen liittyviin asenteisiin, verkoston mobilisointiin ja vahvistamiseen, sekä voimavarojen kokoamiseen yhteen, tai se, että työnjako ja sen lisäarvo on selkiytynyt sekä verkostolle ja sen toimijoille itselleen, että sidosryhmille ja yhteiskunnassa laajemminkin. Suorien vaikutusten ja vaikuttavuuden tulkitseminen ja mittaaminen on näin monisisyisessä ilmiössä haastavaa, mutta yksittäisten tapausten ja niiden haittojen ja kustannusten hahmottamisen kautta voidaan päästä käsiksi yleistettävämpiin vaikuttavuuksiin ja keskinäisriippuvuuksiin. Vaikuttavuutta mallinnettaessa ja mitattaessa selvää on, että vaikuttavuuden arvioinnissa on huomioitava mittaroinnin haasteet. Esim. tietoisuuden lisäämisen myötä vihatiedoille ja viharikoksille tyypillinen aliraportointi voi vähentyä, minkä seurauksena viharikosten määrä voi lisääntyä, vaikka vaikuttavuustavoitteena olisi viharikosten vähentäminen. Toisaalta vaikuttavuustavoitteissa on hyvä tarttua muutoksiin, joita kyetään seuraamaan ja mittaamaan. Silti on huomioitava väliintulevat muuttujat, joita tyypillisesti yhteiskunnallisissa muutosprosesseissa ja ajattelun ja asenteiden muutoksissa on lukuisia ja muutokset ovat hyvin hitaita. Tiedon ja tietoisuuden lisäämisessä yksittäiset hyvät esimerkit voivat kuitenkin olla arvokkaita ja niiden kokoaminen yhteen ilmiön osatekijöiden ymmärtämiseksi ja mallintamiseksi voi olla arvokas ensimmäinen askel tilannekuvan kokoamisessa.

Alkuvaiheen pilotointiin ehdotetaan kolmivaiheista mallia, jonka toteutusaika määrittyy liikkeellelätövaiheessa. Kovin nopeita muutoksia ei itse ilmiössä ole saatavissa aikaan, mutta verkoston yhteisen näkymän, ymmärryksen ja tavoitteiden hahmottamiseksi voi riittää lyhyempikin aika, ehkä jopa yksi hallituskausi.



Kuva 3. Osaamiskeskuksen ehdotettu kolmivaiheinen pilotointi.

Kolme ehdotettua ensimmäistä askelta ja pilotointivaihetta osaamiskeskustoimintamallin toiminnan kehittämiseksi käytännössä ovat 1) osaamiskeskuksen toiminnan käynnistäminen, 2) toiminnan fokusointi olennaisimpiin tavoitteisiin ja toimiin sekä 3) vaikutusten ja kokonaisvaikuttavuuden hahmottelu. Ajallisesti ehdotetaan, että pilottivaihe ulottuisi yli hallituskauden eli se voisi esim. alkaa hallituskauden toisena vuonna ja jatkua neljä vuotta eteenpäin, jotta se ei leimautuisi liikaa yhden tietyn hallituksen agendan asiaksi ja myös juurruttamista päästäisiin testaamaan pidempään.

Ensimmäiseen eli liikkeellelähdevaiheeseen kuuluisi mm. tarpeen ja tilauksen määrittely pilottivaiheen organisoinnin osana, sekä keskeisimpien liikkeellelähdevaiheen toimintojen, tavoitteiden ja työnjaon määrittely, yhteisten tavoitteiden muodostaminen ja verkoston kokoaminen sekä toiminnan rakenteiden luominen, kotipesän ja verkostossa mukana olevien tahojen määrittely ja sitouttaminen liikkeellelähdevaiheeseen. Tärkeää onnistumisen kannalta olisi verkostossa mukana olevien toimijoiden kuuleminen liikkeellelähdevaiheessa ja onnistumisen edellytysten tunnistaminen ja näiden huomioiminen, itsearvioinnin ja ulkoisen arvioinnin suunnittelu.

Seuraava vaihe olisi fokusointivaihe, jossa olennaista olisi yhteisen ymmärryksen vahvistaminen ja verkostomaisen toiminnan yhteen hitsaus, sekä toimenpiteiden priorisointi ja vaikuttavimpiin toimiin keskittyminen. Selvitysvaiheessa on tunnistettu kolme olennaisinta roolia osaamiskeskukselle, eli

- a) TIETOPANKKI-toimintamallin lanseeraus (tutkimus- ja seurantatiedon kokoaja ja syntetisoija)
- b) YHTEISTYÖALUSTAN TARJOAMINEN (tutkimus- ja muun tiedon soveltaminen käytännössä, asioiden ja toimijoiden yhdistely, kumppanuusohjelman koordinaattorina toimiminen, EU-hanketoiminnan aktivoiminen ja rahoituksen vivuttaminen), sekä
- c) VAIKUTTAJA ja TOIMINNAN MOTIVAATTORI (pitää ilmiön agendalla ja syventää siihen liittyvää ymmärrystä, osaamista ja kyvykkyyksiä).

Kolmas vaihe on nimeltään juurruttamis- ja vakiinnuttamisvaihe, jossa pilottivaihe viedään päätökseen, arvioidaan yhteisten tavoitteiden ajanmukaisuus ja tärkeys ja tehdään verkoston itsearviointi. Verkoston arvioinnissa voidaan hyödyntää verrokkeja, sekä kotimaasta (muista osaamiskeskuksista) että kansainvälisistä osaamiskeskusesimerkeistä. Heitä voitaisiin hyödyntää myös pilottivaiheen tuloksellisuuden, oppien ja vaikutusten arvioinnissa.

TOIMINTA JA KEINOT

TULOKSET

VAIKUTUKSET

VAIKUTTAVUUS

TILANNEKUVAN TERÄVÖITTÄMISEN, TIEDON TUOTTAMISEN, KOKOAMISEN JA RIKASTAMISEN POLKU

1. TKI-toimintaa sisältävien projektien ja kokeilujen synnyttämisen tukeminen, esim. EU-hankkeet	Oppiminen ja oppien levittäminen	Ymmärrys ja tietoisuus ilmiöstä on lisääntynyt
2. Osaamisen ja kyvykkyyksien vahvistaminen, koulutus ja tiedottaminen sekä valtionhallinnossa että alaisessa hallinnossa, paikallistasolla ja kaikilla yhteiskunnan sektoreilla	Opetus- ja koulutusmateriaalien tuottaminen	Osaaminen ja kyvykkyydet ovat vahvistuneet
3. Olemassa olevan toiminnan näkyvyyden ja hyödyntämisen vahvistaminen	Näkyvä, johdonmukainen ja vaikuttava viestintä	Viesti on välittynyt

Parempi tilannekuva ja monipuolisempi ilmiön **YMMÄRRYS**

YHTEISTYÖALUSTAN TARJOAMISEN JA YLLÄPITÄMISEN POLKU

1. Tutkimus- ja muun tiedon soveltaminen käytännössä, asioiden ja toimijoiden yhdistely, käytännön ratkaisujen tuominen yhteistyöhön	Uudet toimivat käytännöt, verkostot, hankkeet, yhteistyömuodot	Tiiviimpi ja molemminpuolisesti hyödylliseksi koettu yhteistyö
2. Kumppanuusohjelman koordinaattorina toimiminen, yhteistyöhön kannustaminen ja siitä viestiminen	Yhteistyön edellytysten parempi oivaltaminen, vaikuttavammat toimet ja viestit	Vaikuttavampi viestintä
3. EU-hanketoiminnan aktivoiminen ja rahoituksen edelleen vivuttaminen	Lisääntynyt EU-rahoitus ja yhteistyö viharikoksiin ja niiden torjuntaan liittyen	Rahoituksen riittävyys on turvattu

Tilannekuvaan paremmin vastaavat **KÄYTÄNNÖN TOIMET** ja ratkaisut

PÄÄTÖKSENTEKÖÖN JA YHTEISKUNNALLISEEN ILMAPIIRIIN VAIKUTTAMISEN POLKU

1. Ilmiön pitäminen valtakunnallisella agendalla (erityisesti hallitusohjelma, mutta myös teeman huomioiminen eri toimintapolitiikoissa, strategioissa ja ohjelmissa)	Viharikokset ja niihin liittyvät ilmiöt ja ongelmat tunnetaan paremmin, tilannekuva on selkeämpi	Viharikokset huomioidaan päätöksenteon agendan osana
2. Yhteiskunnalliseen keskusteluun vaikuttaminen	Ilmiöstä käytävä keskustelu on tietoperusteisempaa	Laadukkaampi yhteiskunnallinen keskustelu
3. Viestinnän kanavien ja keinojen monipuolistaminen, dialogin ja tietoperusteisen päätöksenteon edellytysten parantaminen	Päätöksentekijöillä yhteiskunnassa on päätöstensä pohjaksi parempi ja monipuolisempi tietopohja	Valistuneemmat ja paremmin perustelut päätökset

Yhteiskunnallinen **ILMAPIIRI** ja julkinen toimintapolitiikka huomioi viharikokset ja niihin liittyvät tekijät paremmin

Kuva 4. Osaamiskeskuksen vaikutuspolut.

Osaamiskeskus voi vaikuttaa ainakin kolmen pääpolun kautta:

- tuottamalla ja tuomalla tietoa yhteen
- terävöittämällä tilannekuva ja näin vahvistamalla ilmiön monipuolisempaa ymmärrystä käytännön toimilla, jotka vastaavat tilannekuvan pohjalta hahmotettuihin tarpeisiin
- vaikuttamistyöllä, jolla turvataan vihailmiöihin liittyvien uhkien ja ongelmien seuraukset ennakkoiden eri toimintapolitiikan aloilla.

Vaikuttamisen kohderyhmät on tärkeä hahmottaa liikkeellelähtövaiheessa. Siinä missä viranomaiset voivat olla osaamisen ja toiminnan kehittämisen osalta olennaisesti myös oman hallinnonalansa, toimialansa tai omistajansa ohjauksessa (esimerkiksi poliisit, ulkomaalaisviranomaiset, syyttäjät), myös tämä joukko olisi osa yhteistä alustakehittämistä (tilannetiedon ja tilannekuvan keräämistä, yhdessä tulkittamista ja tiedon pohjalta suunniteltua toimintaa). Keskeisiä kohderyhmiä ja kehittämiskumppaneita olisivat myös järjestöt ja vähintäänkin välillisesti vihatekojen uhrin, joiden kanssa työskentelevät toimijat saisivat osaamiskeskukselta uusia ja tehokkaampia toimintamalleja, työkaluja ja vertaisoppimisen tukea. Kuten kansainvälisissä verrokeissakin todettiin, järjestökenttä, paikallishallinto ja kunnat ovat luontevimmin järjestöjen vaikutuspiirissä ja yhteiskehittämisen pääkohteena, kun taas osaamiskeskuksen pääkohderyhmä olisi valtioneuvosto ja sen toimijat.

6. Johtopäätökset

Vihapuheen ja vihatekojen kitkeminen yhteiskunnasta vaatii yhteisiä ponnistuksia, jotta ne eivät arkipäiväisty ja eskaloitu viharikoksiksi. Niiden taustalla vaikuttavat ilmiöt ovat monisyisiä ja kompleksisia ja sellaisena vaativat monimuotoista ymmärrystä, osaamista ja tilannetietoa. Osaamiskeskuksen toiminnan pilotointi nähdään keinoksi testata ja oppia vaihtoehtoisista organisaatio- ja toimintamalleista. Pilotoinnin aikajaksoksi ehdotetaan kolmea vaihetta, jotka jakautuisivat kahdelle hallituskaudelle.

Toimintaa tunnistettuihin vihatekoihin liittyviin tarpeisiin tehdään jo nykyisellään, mutta toimien pistemäisyys on ongelma. Minkään toimijan tehtävänä ei ole poikkileikkaavan ja poikkihallinnollisen työn toteuttaminen. Tarvitaan taho, jonka tehtävänä olisi muutoksen johtaminen yhteiskuntaan, jossa vihateot eivät ole hyväksytyjä, vaan niiden haitat, kustannukset ja seuraukset tunnustetaan siinä määrin, ettei niitä enää voida suvaita. Muutoksen seurauksena yhteiskuntarauha, kokonaisturvallisuus ja yhteiskunnallinen yhteenkuuluvuus koetaan kaikkien viranomaisten, yhteiskunnallisten toimijoiden ja viime kädessä myös kansalaisten yhteiseksi asiaksi. Vihatekojen ja -rikosten ennaltaehkäisy edellyttää parempaa tilannekuvaa, kyvykkäämpää ja osaamisen hyödyntämiseen valmiimpaa verkostoa ja vaikuttavampia päätöksiä, viestejä ja vuorovaikutusta. Vain mikäli toimijat sitoutuvat yhteiseen agendaan on mahdollista saada aikaan yhteiskunnallinen muutos.

Osaamiskeskuksen tehtäväksi on tunnistettu informaatiovaikuttaminen ”ylöspäin” valtionhallinnossa ja sen keskeisten sidosryhmien keskuudessa ja osaamisen vahvistajana. Toinen osaamiskeskuksen tehtävä on olla motivaattori ”alaspäin”, toimeenpanevien viranomaisten ja esimerkiksi poliisien toimintaan. Se voisi parhaimmillaan olla motivaattori, joka pitää keskustelua yllä ja samaan aikaan foorumi, joka kerää ja analysoi ajantasaista tietoa. Osaamiskeskus veisi viestiä ylöspäin, tuottaisi ja keräisi tietoa, auttaisi lisäämään tietoisuutta ilmiöstä ja auttaisi pitämään vihatekojen taustalla vaikuttavia ilmiöitä ja sen syitä esillä.

Nykyisellä toimijakentällä on monia toimijoita, jotka tekevät ansiokasta työtä ilmiön eri osatekijöiden ja näihin liittyvän tieto- ja osaamispuheen vahvistamiseksi. Lisähuomiota edellyttää kuitenkin yhteisten tavoitteiden muodostaminen ja niiden konkretisointi toimenpiteiksi, sekä toimenpiteiden seurannan ja vaikutusten hahmottaminen (ml. monetisointi eli vaikutusten euromääräiseksi tekeminen).

Osaamiskeskuksen tehtäväksi tulisikin tilannekuvan pohjalta tunnistettavien kehittämistarpeiden vieminen yhteiselle kehittämisalustalle ja tämän pohjalta tehtävä vaikuttamistyö.

Toiminnan vahvistamisessa ja vaikuttavuuden aikaansaamisessa ei voi olla liian kärsimätön, vaan toimintaan on sitouduttava pitkäjänteisesti. Osaamiskeskustoiminnan vaikuttavuuden hahmottaminen edellyttää vaihtoehtoisten rinnakkaisten vaikutuspolkujen huomioimista. Näistä on koottu hankkeessa hahmottuneiden kolmen päätehtävän ympärille omat polkuhahmotelmansa, joita voidaan konkretisoida toimintasuunnitelmavaiheessa pilottia suunniteltaessa.

Eurooppalaisista verrokeista erityisesti pitkään toiminut ja monimuotoinen Espanjan OBERAXE-osaamiskeskuksen malli on erityisesti toiminut inspiraationa ja sen ”observatorio” on koettu hyödylliseksi. Sen tehtävä ei ole pelkkä seurannan vaan myös konkreettisen toiminnan, yhteensovittamisen, koulutuksen ja vaikutusviestinnän rooli. Vastaavanlainen suomalainen osaamiskeskus sijoittuisi luontevimmin oikeusministeriön alaisuuteen, tiiviissä yhteistyössä muiden toimijoiden, kuten sisäministeriön, yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston, Ihmisoikeuskeskuksen, Poliisiammattikorkeakoulun ja tutkimusorganisaatioiden ja järjestökentän kanssa. Valtakunnallinen asema on tarpeen, jotta on riittävä mandaatti monitahoiseen yhteensovittamiseen. Koska nimenomaan politiikkavaikuttaminen ja toimintapolitiikkaan ja sen ohjaukseen kohdistettava vaikuttaminen on niin olennainen osa tarvittavaa yhteensovitus- ja verkostonjohtamistyötä, yhtä vaikuttavaa toimintaa ei nähdäksemme voi saada aikaan valtioneuvosto-organisaation ulkopuolelta, vaikka sisältöosaaminen olisikin riittävää.

Kansainväliset verrokit ja hankkeet voivat auttaa suuntaa antavien budjettiarvioiden tekemisessä pilotointiin. Esimerkiksi Itävallan osaamiskeskukselle on henkilöstöressurssien (4htv) lisäksi varattu vuodelle 2023 yhteensä 200 000 euron toimintamääräraha.

Kansainvälisistä verrokeista on myös opittu, että onnistumisen edellytyksenä on myös vahva poliittinen mandaatti ja asema, joka mahdollistaa monipuolisen toiminnan ja jatkuvuuden, jotka tukevat myös eri sidosryhmien sitoutumista. Tärkeää on myös saada EU-rahoitus täysimittaisesti käyttöön. Osaamiskeskus ei ole vain hankkeiden kokoelma, vaan se toimii parhaimmillaan oivana alustana hanketoiminnalle ja EU-rahoituksen vivuttamiselle. Sellaisena se voi olla myös yhteiskunnallisesti merkityksellisen, yhteiskuntarauhaa ja yhteenkuuluvuutta vahvistava verkostomaisen muutoksen toteuttaja.

Liite: Työpajakoosteet

Tähän liitteeseen on koottu keskeisimmät keskusteluisällöt työpajoista 31.5., 18.8. ja 22.8.



Viharikosten ja syrjinnän vastaisen työn osaamiskeskustoiminnan konseptointi

Suunnittelutyöpaja
Kaisa Lähteenmäki-Smith ja Sara Anttila
31.5.2022
MDI:n toimistolla Freda55:ssä klo 13-15

MDI

Kooste työpajoista ja screen.io:sta



mdi.fi



@MDIfriends



Aluekehittämisen konsulttitoimisto MDI



MDI



1. ILMIO: Mistä ilmiössä on viime kädessä kyse?

- Syrjinnän ehkäisyn laaja tulkinta
- Käytetäänkö "vihateko" -ilmaisua vai "viharikos"?
Vihateko koetaan paremmaksi, ettei hirttäydytä rikostulkintaan, " Vihateko" kuvaavampi nimi kuin "viharikos", mutta kokeeko kohteeksi joutunut, että hänen kokemaansa vääryyttä väheksytään tällaisella termivalinnalla?

1.1 Miksi osaamiskeskus tarvitaan?

OSAAMINEN:

- Osaamisen yhdistämiseksi
- Se, mitä opitaan, siirtyisi myös muille hallinnonaloille
- Ei keksitä pyörää uudelleen
- Päästään irti henkilöitymisestä, osaaminen säilyy vaikka ihmiset vaihtuu
- Tiedon jalkautuminen, tiedon parempi hyödyntäminen
- Koko tontti on vaikea, vaikea löytää yhteistä sanoitusta ja tulkintaa (onneksi on pohjustettu jo vuosia)
- Uhkakuva, jos ei onnistuta: mikään ei muutu, osaamista on hajallaan ja osaamista ei jaeta eikä asioihin pystytä
- Hajanaisen toimintakentän ja tiedon kokoaminen
- Mandaatin luominen

1.2 Mikä on tärkein muutos, jota osaamiskeskus voisi olla tekemässä viharikosten ja syrjinnän vastaisessa työssä?

- Tuodaan ihmisten tietoisuuteen ilmiö ja sen aiheuttamat haitat (POHDINTA: Puhutaanko viharikoksista vai vihateoista?)
- Ilmiössä on kyse ennakkoluuloista, peloista. Ihmiselle luonnollisen toiminnan haitalliset ilmiöt ja näitä tulisi ennaltaehkäistä ja ehkäistä.
- Tukea viranomaisille, jotka työskentelevät viharikosten ja syrjinnän vastaisen työn parissa, jotta muutosta saadaan aikaan ja juurrutettua ruohonjuuritasolla.

1.3. Mitkä juurisyyt vaikuttavat ilmiön taustalla?

- Muuttuu koko ajan
- Pandemia ja sota avanneet silmiä, juurisyyt eivät pysy samana
- Yksilötasolla riippuvat esim. asenteista, globaalisti manipuloidaan ja vaikutetaan koko ajan
- Perinteiset juurisyyt ja selitysmallit eivät enää toimi samalla tavoin
- Syrjäytyminen, vähäosaisuus jne. vaikuttavat, mutta eivät samalla tavoin kuin aiemmin
- Rikollisuuden lisäksi ilmiö sisältää paljon hahmottomatonta, häilyväistä--> vaikuttaa oikeudellisiin tulkintoihin ja reunaehtoihin
- Vastataan maailman muutokseen, "on hyväksyttävä ettei syrjintä oo sallittua, ei voida vetää kuten ennen"

1.4. Miten juurisyihin voidaan vaikuttaa?

- Tietoisuuden lisääminen arjessa. "Mikä on viharikos?" (toisaalta "Vihateko" termiä on alettu käyttämään vahvemmin)
- Yhdenvertaisuusajattelun valtavirtaistaminen
- Yhteiskuntapolitiikalla, yhdenvertaisuuden edistämistyö joka paikassa.
- Osaamisen kehittämisellä; On toimijoita, jotka kohtaavat vihapuhetta mutta eivät tunnista sitä.

2.TAVOITTEET: mihin ja miten osaamiskeskus vaikuttaa?

- Viharikosten ja syrjinnän vastaisen työn osaamisen ja tiedon vahvistaminen kentällä
- Eri organisaatioiden ja hallinnonalojen osaamisen yhdistäminen
- Viharikosten ja syrjinnän vastaisen työn institutionalisointi
- Tehdään näkyväksi ilmiö ja kyetään yhdistämään muihin piilossa oleviin, mutta asiaan vaikuttaviin ilmiöihin ja prosesseihin

Mikä on tärkein muutos, jota osaamiskeskus on tekemässä?

- Systemaattinen osaamisen kehittäminen ja ilmiön ymmärtäminen
- Toimien vaikuttavuuden kokonaisarviointi, poliittinen tuki, ilmiön yhteiskunnallisen merkityksen tunnistaminen, tiedon ja yhteistyökumppaneiden löytäminen, tiedon kerääminen yhteen paikkaan, yksi osoite josta tieto löytyy
- Keskus voisi kohdentaa toimintaansa myös heihin, jotka syrjivät. → Keskus voi olla toiminnallinen paikka ns. "katutasolla". Voit tulla ja oppia, nähdä.
- Osaamisen vahvistuminen

+ 2.2 Miten tavoite on tärkein (viharikosten ja syrjinnän vastaisen osaamiskeskuksen työssä), jotta muutos saadaan aikaan?

- Luodaan pysyvä rakenne osaamisen kehittämiseen ja tiedon jakamiseen
- Jotta jollain on päävastuu ja sitä kautta mandaatti edistää tätä työtä.

Mitä alatavoitteita on tunnistettavissa? Mitä edellyttää tänään mukana olevilta tahoilta?

- Yhdenvertaisuuden lisääminen. → yhdenvertaisuus-kysymysten oivaltaminen viranomaisten parissa ja asian tärkeyden ymmärtäminen.
- Ilmiön ymmärtäminen edellyttää laajaa näkemystä ja tutkittua tietoa
- Sanoitetaan ja tehdään näkyväksi (osaamiskeskuksen) tarve ja merkitys
- Pitäisikö tämä vastuualue nostaa VNK:aan, jolloin se olisi koko valtioneuvoston asia? Kuten KEKE sihteeristö esim.?

- Selkeät prosessit ja kanavat tiedon jakamiseen, asioiden vastuuttaminen, organisaatioiden sitoutuminen yksittäisten virkahenkilöiden sijaan
- Viranomaisten kouluttaminen, he vahvasti mukana.
- Sitoutuminen
- Avoimuutta
- Asian lobbaamista, viestin eteenpäin viemistä päättävillä tahoille
- Edellyttää, että katsotaan ilmiötä yhteiskunnan näkökulmasta, ei vain yhden hallinnonalan "poterosta"

Verkosto ja yhteistyö

- Osaamiskeskus on poikkihallinnollinen, erillinen toimija taOM:n alaisuudessa. Kuinka lähellä keskuksen tulee olla kansalaisia?
- Onko tarkoitus tehdä oma osaamiskeskuksensa? Vai virtuaalinen verkosto / osoitelista?
- Verkosto ei riitä
- Ei saa olla se, mitä tehdään "muiden töiden ohella"

Keiden kanssa tehdään yhteistyötä? Missä asioissa?

HUOMIOITA

- Viranomaisten, järjestöjen, kansalaisyhteiskunnan, tutkijoita
- Yhteistyötä tehdään pistemäisesti, ei laajasti eri toimijoiden kesken
- Ketkä ovat ne henkilöt jotka työskentelevät osaamiskeskuksessa? Virkamiehet? Keitä muita? Erilaista tietoa ja osaamista tarvitaan.

Eri viranomaisten yhteistyö keskenään:

- Toimeenpano ja seuranta.
- Resurssit toimenpiteisiin.

Järjestöt:

- On erilaisia järjestöjä ja järjestöt osana erilaisia verkostoja.
- Asioissa: koulutus, tiedon jakaminen.
- Yhteistyö yhdenvertaisuus kysymyksissä. Mitkä ovat kenenkin roolit?

Tutkijat:

- Tutkimustietoa on valtavasti. Tästä kerätään tietoa tai tulisi koota esim. nettisivuille.

Yritykset:

- Tärkeä kohderyhmä, joka ei ole (vielä) mukana
- Myös media ja sen rooli tiedon välittämisessä ja mielikuvien muodostamisessa.

Tärkeimmät kohderyhmät?

- (5) Viranomaiset ja julkishallinto
- (5) Päätäjät
- (5) Viranomaiset, myös asiakasrajapinnassa työskentelevät
- (5) Syrjinnän kohteiksi potentiaalisesti joutuneita kohtaavat ammattilaiset
- (1) Viranomaiset
- (1) Kansalaisjärjestöt

Lopuksi: mitä olemme unohtaneet / mitä muuta tulisi huomioida?

- Hyvä pohtia, mikä "olio" osaamiskeskus on? (ml. resurssit ja jatkuvuus: Onko vakituista vai?)
- Yleiskeskustelu osaamiskeskuksesta. Mitä tällä tarkoitetaan? Ketä tämä tukee? Terminologia jne.
- Pitää oikeasti resurssoida
- Kuka on osaamiskeskuksen kohderyhmä? Miten tämä auttaa yksittäistä henkilöä?
- Osaamisen lisääminen näin että syrjintää poistuu etenkin viranomaisten parissa.
- Viranomaisilla tietoisuus, jonka saavat osaamiskeskuksesta.
- Osaamiskeskus tekee tietoa näkyväksi.
- Kotoutumisen osaamiskeskuksen mallista voidaan oppia (5 henkilöä, joista 1 puhtaasti viestintään)
- Toimintarahaa tarvitaan, pitää olla kunnianhimon taso riittävän korkealla
- Tiedon tuottaminen ja prosessointi vaatii rahaa myös tilaamiseen
- Hyöty tulee olla koko valtioneuvoston tasolla ostettavissa ja hyväksyttävissä, laaja relevanssi
- Mikä nimi? Yhdenvertaisuuden osaamiskeskus?

Screen.io työalustalla käydyn keskustelun yhteenveto 18.08.2022

1. Sisältöpainotukset ja strategiset valinnat: keskitytäänkö yhdenvertaisuuteen laajemmin vs. rasismiin ja vihapuheen ehkäisy ja torjunta rajatummin? Minkä tulisi olla osaamiskeskuksen päätavoite?

- Yhdenvertaisuus on laaja käsite, joten osaamiskeskuksen päätavoitteen tulisi olla rajatumpi vihatekojen ja vihapuheen ehkäisy ja torjunta. • Tuntuu todennäköiseltä, että jos tehtävä on kovin laaja, niin fokus hajoaa ja tulee turhaa päällekkäisyyttä muiden toimijoiden kanssa, kuten yhdenvertaisuusvaltuutetun. +5
- Konkreettisten tehtävien osalta on oltava selkeä raja, mutta käytännössä tehokas työ vaatii myös juurisyihin puuttumista, että laajempiin yhteiskunnallisiin ongelmiin kiinnittymistä (mm. yhdenvertaisuuden edistäminen) +2
- Päätehtävä olisi pitää yllä jaettava tilannekuvaa ilmiöstä sekä viestiä sisällöistä eri kohderyhmille aktiivisesti

2. Mitkä tavoitteet ja tehtävät sopisivat osaamiskeskukselle parhaiten?

- Tiedon tuottaminen myös rasismiin ja vihatekojen jne. seurauksista (yksilölle) on tärkeää, jotta tuotettu tieto palvelee myös tukipalveluita tuottavia tahoja. • Keskeisten käsitteiden määrittely (esim. vihapuhe, vihateko, rasismi, syrjintä jne.) on tärkeää, jotta muutosta saadaan aikaan ja keskustelua voidaan käydä.
- Kansainvälinen yhteistyö ja siihen osallistuminen +2
- Viharikosten ja vihapuheen ymmärtäminen ja tutkiminen ja vaikutusten merkitys +1
- Kouluttaminen siitä, mitä on vihapuheet, vihateot ja viharikos. Kuinka tunnistaa, mitkä teot täyttävät rikoksen edellytykset jne.
- Koordinaatio, osaamisen kehittämisen tukeminen ja viestintä, ainakin. Lisäksi tärkeä tehtävä olisi varmistaa, että eri toimijat tunnistavat miten nämä ilmiöt näkyvät heidän työssään ja osaavat tunnistaa niitä tehokkaammin.

3. Toimijuus vs. alustana toimiminen: onko painotus itse toiminnassa vai sen alustana toimimisessa? Millaisia toimintoja osaamiskeskuksella tulisi olla?

- Osaamiskeskus voisi toimia ensisijaisesti alustana, joka koordinoi erilaisia toimintoja ja toimijoita.
- Yksi tärkeä tehtävä olisi osaamisen kehittämisen tukeminen. Esimerkiksi tässä varsinaisten koulutusten järjestäminen ei välttämättä ole resurssiviisain tapa toimia, vaan kouluttajien kouluttaminen, materiaalin tekeminen, hyvien käytäntöjen jakaminen voisi olla resurssien puitteissa mahdollista +2
- Enemmän alustana. Osaamiskeskus voisi toimia tiedon kerääjänä, kentän toimijoita yhteen kokoavana tahona sekä poliittisen päätöksenteon tukena. +5
- Kouluttaminen voisi olla keskeinen oma toiminto, mutta muuten ehkä alustana toimiminen voisi olla pääosassa. Yhteinen vaikuttamistyö voi olla hieman kunnianhimoinen tavoite, mutta toki riippuu, mitkä tahot osaamiskeskuksessa ovat varsinaisesti mukana ja ketkä vain yhteistyötahoina sen liepeillä.

4. Mitä toimintoja tai tehtäviä osaamiskeskuksen tulisi yhteensovittaa? Mitä jo tehdään muualla?

- Ainakin tulisi käydä läpi, mitä rajapintoihin kuuluvia tehtäviä kuuluu eri valtuutetuille, etenkin yhdenvertaisuusvaltuutetulle. Suomessa valtuutettujärjestelmä on jokseenkin pirstaloitunut, joten ylipäätään on tärkeää, että vähän samanlaiselle tontille tulevien uusien toimijoiden tehtävä ja mandaatti ja suhde muihin toimijoihin on erittäin selkeä. +4

- Pysyvää, laajasti eri toimijat osallistavaa tiedonvaihtoa viranomaisten ja järjestöjen välillä ei ole vihapuheen ja vihatekojen vastaisessa työssä+1

5. Toiminnan konkreettiset muodot ja profiili: onko toiminnan ytimessä tilannekuvan ja kehitysnäkymien hahmottamisen edellyttämän tiedon kerääminen ja analysointi, syntetisointi ja meta-analyysi vs. toimintaan osallistuminen ja vaikuttaminen laajemmin?

- Mielestäni sekä että. +1

- Tiedon kerääminen ja analysointi sekä koulutus toimijoille

- Ytimessä tiedon kerääminen ja analysointi, joiden pohjalta voidaan toki myös tehdä vaikuttamistyötä, mutta sen lähtökohdaksi on tietopohja, tutkimukset (ml. uhritutkimukset), verkostoissa kerätyt kokemukset jne. Laadukas tieto tukee myös poliittista päätöksentekoa. +1

6. Millaisia osaamisia keskuksella ja sen henkilöstöllä tulisi olla?

- Yhdenvertaisuusosaamista. Pitäisi kyetä tunnistamaan syrjinnän eri muodot + sen moniperustaisuuden.

- Some-osaaminen on myös näinä päivinä käytännössä välttämätön.

- Eri aloilta substanssiosaajia, jotta saadaan eri näkökulmia. esim. sekä juridista että yhteiskuntatieteellistä osaamista, ymmärrystä poliisiin ja oikeuslaitoksen toiminnasta mutta myös rakenteellisesta eriarvoisuudesta, yhteiskunnallisista valtarakenteista. +2

- Osaamisen tulee olla monipuolista, koska tehtäväkenttä ei liity pelkästään tiedon seurantaan ja tutkimukseen. Myös viestintä ja vaikuttamistyö, kouluttaminen ja verkostoituminen ovat tärkeitä tehtäviä ja osaamisalueita. +3

- Luonnollisesti vahva substanssiosaaminen, mutta myös viestintäosaamista tarvitaan osaamiskeskukseen sekä ymmärrystä tiedon tuotannosta. +1

8. Onko sinulla muita mahdollisia kommentteja osaamiskeskuksen valmisteluun?

- Järjestöjen roolia on tärkeää miettiä. Toisaalta viranomaisten keskinäinen koordinaatio tärkeää, mutta toisaalta myös syötteet kansalaisyhteiskunnalta siihen suuntaan olisi tärkeä välittyä. Toisaalta niin, ettei kansalaisjärjestöjen rooli vain "tukea viranomaisia", järjestöt eivät vain hallinnon jatkeena vaan itsenäisinä toimijoina, joilla erillinen rooli demokratian kannalta. Osittain erillisiä foorumeita, mutta myös yhteistyötä. Ja kansalaisyhteiskunnan mahdollisimman monimuotoinen edustus.

- Olisi erittäin tärkeää, että sidosryhmätyö on laajaa ja kykenisi tavoittamaan myös pienemmät usein näkymättömiin jäävät ryhmät, jotka usein edustavat "vähemmistöjen vähemmistöjä" esim. queer muslimit. +2



Viharikosten ja syrjinnän vastaisen työn osaamiskeskustoiminnan konseptointi

Pyöreän pöydän keskustelun kooste
22.8.2022

MDI

ODOTUKSET

- Useimmat odottivat erityisesti yhteistä keskustelua ja konkreettista ideointia osaamiskeskuksen rajauksista ja tehtävistä
- "Tärkeä aihealue ja vihdoinkin Suomi kiinnittää huomion oleelliseen asiaan. Konkreettisia keinoja 'heikkojen signaalien' lukemiseen siitä, milloin ihmisten kokema huono kohtelu ylittää hyväksyttävyyden rajan ja on puututtava rohkeasti suvaitsemattomuuteen. Tavoitteena yhdenvertaisuuden edistämiskeskus, joka olisi vapausoikeuksien turvaamisen vastuullinen lippulaiva. Konseptoinnissa kaikkien osallistaminen varmistaa työn onnistumisen."



Profiileista yhteistyöalusta sai eniten kannatusta, myös kaksi muuta profiilia koettiin tärkeiksi

Mikä sinusta olisi sopivin profiili osaamiskeskukseksi?

- 6 TIETOPANKKI: tutkimus- ja seurantatiedon kokoaja ja syntetisoija
- 9 YHTEISTYÖALUSTA: aloitteen tekijä, katalysaattori ja yhteistyöpaikkojen tarjoaja.
- 6 VAIKUTTAJA: lainsäädännön ja päätöksenteon tavoitteiden viestiä, tulkitsija ja yhdenvertaisuusnäkökulman esillä pitävä kaikissa toimintapolitiikoissa ja kaikessa lainsäädännössä

TIETOPANKKI: tutkimus- ja seurantatiedon kokoaja ja syntetisoija

YHTEISTYÖALUSTA: aloitteen tekijä, katalysaattori ja yhteistyöpaikkojen tarjoaja.

VAIKUTTAJA: lainsäädännön ja päätöksenteon tavoitteiden viestiä, tulkitsija ja yhdenvertaisuusnäkökulman esillä pitävä kaikissa toimintapolitiikoissa ja kaikessa lainsäädännössä

VALMISTELUUN MONINAISUUTTA JA KONKRETIAA

- Ei tokeneita, vaan **oikeasti yhdenvertaisia toimijoita**: pidetään huoli, että osaamiskeskusta valmistelevien ihmisten joukossa ja osaamiskeskuksen työntekijöinä on yhtä moninainen joukko kuin ihmisiä meidän yhteiskunnassa.
- Sidosryhmätyö on laajaa ja **kykenisi tavoittamaan myös pienemmät usein näkymättömiin jäävät ryhmät**, jotka usein edustavat "vähemmistöjen vähemmistöjä" esim. queer muslimit
- Jos kun osaamiskeskus perustetaan - selkeä ulostulo, **selkeä profilointi konkreettisten esimerkkien kautta**. Toisaalta myös hyvä tilaisuus verrata (ja nostaa) yhdenvertaisuusasioita - eli ikään kuin kirkastaa monien alalla toimivien tehtäviä ja olemassaoloa.
- **Konkretia ja selkeys** viestinnässä: mitä tehdään, mitä tontille kuuluu, keille tarkoitettu. Abstraktioista mahdollisimman paljon eroon
- Järjestöjen roolia on tärkeää miettiä. Toisaalta viranomaisten keskinäinen koordinaatio tärkeää, mutta toisaalta myös syötteet kansalaisyhteiskunnalta siihen suuntaan olisi tärkeä välittyä. Toisaalta niin, ettei kansalaisjärjestöjen rooli vain "tukea viranomaisia", **järjestöt eivät vain hallinnon jatkeena vaan itsenäisinä toimijoina, joilla erillinen rooli demokratian kannalta**. Osittain erillisiä foorumeita, mutta myös yhteistyötä. Ja kansalaisyhteiskunnan mahdollisimman monimuotoinen edustus.
- Keskeisintä olisi mm. **1) selkeä rooli, toimintakenttä ja toimivaltuudet sisältömielessä (rahoituksineen), 2) yhteistyöalustana toimimisen speksit yhdessä mm. järjestökentän ja muiden asioihin kytkeytyvien tahojen kanssa, sekä 3) selkeä paikka ja mandaatti osana poliittista päätöksentekojärjestelmää (sis. esim. valmistelu, vaikutusarvioinnit, toimeenpanon seuraaminen, kehittämiskohteiden laatiminen järjestelmällisellä aikavälillä jne.)**.
- Kaikki eivät samaa mieltä siitä, että tietoa on riittävästi (viitaten Teamsin chat-keskusteluun). Esimerkiksi **naisiin kohdistuneista henkirikoksista Suomessa on todella heikosti tietoa** ja koska tietoa puuttuu, ei muutoksia voida tehokkaasti ajaa eteenpäin tai tietää, mitä tarkalleen ottaen kannattaisi systeemissä korjata. lisäksi kun yritetään saada aikaan muutosta, jota monet tahot vastustavat, spesifin tiedon tuottaminen on tärkeässä roolissa > ilman tietoa ei voida käydä julkista keskustelua eikä saada aikaan poliittista painetta muutokselle.
- **Vammaisten henkilöiden kohtaama kaltoinkohtelu ja vihapuhe myös viranomaisten kanssa on vaiettua**. Kukaan ei ole tutkinut asiaa, valta-asetelmat ovat pysyviä, usean vähemmistöaseman yhdistyminen lisää riskiä joutua rikoksen kohteeksi moninkertaiseksi, eli edelleen tutkimusta ja tietoa tarvitaan. Arkaluontoisen tiedon keräämiseen liittyy myös uhkia.

MILLAISTA OSAAMISTA KESKUKSEEN TARVITAAN? MONIPUOLISUUS, VAIKUTTAVUUS JA ROHKEUS KOROSTUVAT

- **Monipuolista osaamista tarvitaan**, koska tehtäväkenttä ei liity pelkästään tiedon seurantaan ja tutkimukseen. Myös viestintä ja vaikuttamistyö, kouluttaminen ja verkostoituminen ovat tärkeitä tehtäviä ja osaamisalueita.
- **Eryteisesti substanssiin (rasismi ja vihapuhe + tasa-arvon ja yhdenvertaisuudet risteävyydet intersektioiden muodossa)** sekä tiedon kokoamiseen ja sen esittämiseen liittyvä osaaminen osana poliittista päätöksentekojärjestelmää.
- Eri aloilta substanssiosaajia, jotta saadaan eri näkökulmia. **sekä juridista että yhteiskuntatieteellistä osaamista, ymmärrystä poliisin ja oikeuslaitoksen toiminnasta mutta myös rakenteellisesta eriarvoisuudesta, yhteiskunnallisista valtarakenteista.**
- **Rohkeutta esittää myös vaikeita kysymyksiä ja tuottaa tietoa**, jolla ongelmiin voidaan puuttua, esim. poliisissa kytevät rasistiset asenteet ja riittämätön puuttuminen ongelmaan
- **Syvällinen ymmärrys rakenteellisesta eriarvoisuudesta ja elämästä vähemmistöasemassa**
- Pääpaino laadukkaana tiedon tuottamisessa, verkostoitumis- ja viestintätaidoilla varustettuja tutkijataustaisia henkilöitä
- **Ymmärrystä erilaisista syrjäntäperusteista** sekä yhdenvertaisuuden ymmärtäminen sekä erilaisia ihmisiä
- Luonnollisesti vahva substanssiosaaminen, mutta myös viestintäosaamista tarvitaan osaamiskeskukseen sekä ymmärrystä tiedon tuotannosta
- **Syrjinnän moniperustaisuuden todellinen tunnistaminen.** Osaamiskeskuksen henkilöstön tulisi heijastaa yhteiskunnan monimuotoisuutta, olla valmis oppimaan ja kyseenalaistamaan.
- Yhdenvertaisuusosaamista. Pitäisi kyetä tunnistamaan syrjinnän eri muodot + sen moniperustaisuuden.
- Kyky vaikuttaa ja käydä yhteiskunnallista julkista keskustelua on tärkeää, median ja somen toimintalogiikan tuntemus
- Juridiikan osaamista

TILANNEKUVAN KOKOAJA VAI KÄDET SAVESSA –TOIMIJA? ODOTUKSISSA OSAAAMISKESKUKSELLE KOROSTUVAT MOLEMMAT: TIETOA ON, MUTTA SE ON SAATAVA TOIMINNAKSI

- Sekä että! **Tilannekuvan ja kehitysnäkymien hahmottamisen edellyttämän tiedon kerääminen ja analysointi, syntetisointi ja meta-analyysi SEKÄ sen levittäminen, viestiminen ja kouluttaminen (erityisesti viranomaiset).**
- Enemmän tilannekuvan ja kehitysnäkymien hahmottamisen edellyttämän tiedon kerääminen ja analysointi, syntetisointi ja meta-analyysi jne. **Tiedon pohjalta olisi vaikutettava.**
- On tietoa, jota ei ole riittävästi hyödynnetty.
- Viestintä olisi tärkeä toimi, jolla tuodaan tietoa esille eri kohderyhmille.
- **Vaikuttamisessa kansalaisyhteiskunta voi myös olla tehokkaampi toimija.** Tärkeä kysymys: **miten osaamiskeskus voisi tukea kansalaisyhteiskunnan toimijoita vaikuttamistyössä ja osallistavassa toiminnassa?**
- Varsinaista ns. toimintaa tekee mm. järjestökenttä ja muut vaikuttamiseen keskittyneet tahot.
- Asiantuntijatietoa tuottava taho lienee myös helpommin perusteltavissa puoluepoliittiselle kentälle sen neutraalimman pohjavireen myötä.
- Ytimessä tiedon kerääminen ja analysointi, joiden pohjalta voidaan toki myös tehdä vaikuttamistyötä, mutta sen lähtökohtana on tietopohja, tutkimukset (ml. uhritutkimukset), verkostoissa kerätyt kokemukset jne. Laadukas tieto tukee myös poliittista päätöksentekoa.
- Fokusointia yhteen asiaan, esim. tiedontuotantoon.
- Vähäiset resurssit valuvat hyvin nopeasti hukkaan, jos ryhdytään tekemään monentyyppistä toimintaa. Laadukkaana tiedon tuottaminen, levittäminen jne. vaatii pitkäjänteistä työskentelyä, [...] toisaalta toimintaan osallistuminen ja konkretia voisi tapahtua esimerkiksi erillisten hankerahoitusten kautta.

YHTEENSOVITTAMISESSA HUOMIOITAVAA: RAJAPINNAT JA AUKKOPAIKAT

- Tulisi käydä läpi, mitä **rajapintoihin kuuluvia tehtäviä kuuluu eri valtuutetuille, etenkin yhdenvertaisuusvaltuutetulle**. Suomessa valtuutettujärjestelmä on jokseenkin pirstaloitunut, joten ylipäätään on tärkeää, että vähän samanlaiselle tontille tulevien uusien toimijoiden tehtävä ja mandaatti ja suhde muihin toimijoihin on erittäin selkeä.
- **Poliisi amk:n viharikoksiin liittyvä tietotyö** tulee huomioida.
- Vaikuttamista ja tiedon kokoamista ja ns. **hubina toimimista, best practices kentältä** ja näiden kerääminen ja keskuksena sitten em. koonti ja edelleen vieminen.
- Pysyvää, laajasti eri toimijati osallistavaa tiedonvaihtoa viranomaisten ja järjestöjen välillä ei ole vihapuheen ja vihatarkojen vastaisessa työssä.
- Osaamiskeskus voisi toimia **substanssitetiedon kerääjänä, kentän toimijoita yhteen kokoavana tahona sekä poliittisen päätöksenteon tukena**. Esim. yhdenvertaisuuskysymysten valvontaa (pl. erityisesti työelämä) tehdään muualla, yhdenvertaisuusvaltuutetun toimesta. On tärkeä laatia selkeät toimenkuvat ja toimivaltuudet, myöskin siksi, jottei yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistolle osoitetut tehtävät "valu" osaamiskeskukseksi yhdenvertaisuusvaltuutetun aliresursoinnin myötä.
- Perustietoa esim. kulttuurisista asioista, pääuskonnoista, kielistä yms. eli ikään kuin tieto/osaamispankkia suomalaisille viranomaisille huomioon otettavaksi omassa toiminnassa
- Olisi tärkeää, että osaamiskeskus voisi olla tukemassa ja suuntaamassa esimerkiksi tilastokeskuksen jne. tiedontuotantoa, ilman syvällistä ymmärrystä ilmiöstä on hankala tuottaa muutoksen mahdollistavaa tietoa.
- THL:n tiedontuotanto

ALUSTANA TOIMIMINEN SAA KANNATUSTA, KENTÄN TOIMIJOIDEN KOKOAMINEN, KOULUTTAJIEN KOULUTTAMINEN JA MAHDOLLISTAJAN ROOLI SAIVAT KANNATUSTA, SOVINTOALUSTA JAKOI OSALLISTUJIA

- Osaamiskeskuksen pitäisi kyetä tarjoamaan **työkaluja osaamisen kartuttamiseen eli pystyä kouluttamaan niistä teemoista, joiden ehkäisemiseksi se toimii**.
- Yksi tärkeä tehtävä olisi **osaamisen kehittämisen tukeminen**. Esimerkiksi tässä varsinaisten koulutusten järjestäminen ei välttämättä ole resurssiwisein tapa toimia, vaan kouluttajien kouluttaminen, materiaalin tekeminen, hyvien käytäntöjen jakaminen voisi olla resurssien puitteissa mahdollista
- Osaamiskeskus voisi toimia **tiedon kerääjänä, kentän toimijoita yhteen kokoavana tahona sekä poliittisen päätöksenteon tukena**.
- Osaamiskeskus toimisi tehokkaimmin mahdollistajana ja moottorina. Varsinainen operatiivinen toiminta tulisi olla rajallista, ja suurin osa operatiivisesta toiminnasta pitäisi olla toimintaan osallistuvien toimijoiden (käytännössä viranomaisten) vastuulla.
- Resurssit tulevat olemaan hyvin rajalliset, ja tärkeintä olisi tukea jaetaan tilannekuvan edistämistä ja tiedon vaihtoa.
- **Painotus alustana toimimisessa**: mahdollistamassa muutosta, vaikuttamistyötä ja päätöksentekoa, jonka tulee perustua seurantatietoon, tutkimukseen jne.
- Tiedon tuottaminen on tärkeää, mutta näkisän roolin myös **erilaisten hankemuotoisten toimintojen koordinoijana ja mahdollistajana**.
- Ensin tulisi tunnistaa **rajapinnat**, missä liikutaan. Perusoikeudet ja velvollisuudet, sitten kartoittaa mistä alkaa 'suvaitsevaisuus' ja mistä siinä on kyse. Resurssit pitää keskittää tiedontuottoon eikä konfliktinratkaisuun - niissä ohjataan vastuutahoille. Myös sovintoalustan tarjoaminen voisi olla sivujuonne. **(Toim. Huom. tämä herätti chatissa paljon keskustelua, kaksijakoinen suhtautuminen)**
- Yhdistelmä toimijuutta ja alustaa, oma toimijuus voisi olla hyvin tarkasti rajattu, ts. muutama keskeinen asia, mutta valtaosa toiminnasta kuitenkin alustana toimimista.
- Kouluttaminen voisi olla keskeinen oma toiminto, mutta muuten ehkä alustana toimiminen voisi olla pääosassa. Yhteinen vaikuttamistyö voi olla hieman kunnianhimoinen tavoite, mutta toki riippuu, mitkä tahot osaamiskeskuksessa ovat varsinaisesti mukana ja ketkä vain yhteistyötahoja sen liepeillä.
- Osaamiskeskus tulisi toimia **selkeästi viranomaispositiosta käsin**.
- Toivon kovasti että "suvaitsevaisuudella" ei ole osaa eikä arpa osaamiskeskus toiminnassa. **Yhdenvertaisuus, kyllä, suvaitsevaisuus ei**.
- Kansalaisyhteiskunnan toimijoiden tukeminen esim. järjestöjen työntekijöitä kouluttamalla tulisi varmasti tarpeeseen

TEHTÄVISSÄ VIHASTA KUMPUAVAT ILMIÖT JA NIIDEN SEURAAMUKSET JA TÄHÄN LIITYVÄ SYSTEEMINEN MUUTOS

- Alkuvaiheessa osaamiskeskuksen keskeinen tavoite tulisi olla vihatekojen näkyväksi tekeminen todellisuudessa. Tarvitsemme asiantuntijatahon, joka pystyy luomaan kuvan siitä, mikä on vihateko. Tällä hetkellä mm. koska lainsäädäntö on vaikeaselkoinen ja viranomaiset eivät ole tarpeeksi perillä siitä, koko ilmiö mitätöidään.
- **Tehtävien pitäisi olla selkeästi viranomaistehtäviä, liittyä toimeenpanoon.** Koska toimeenpanon puolella on eniten puutteita. Toimeenpanoon liittyvien tehtävien lisäksi tutkimustiedon kerääminen vihateoista ja vihapuheesta.
- **Tilanneseuranta ja tutkimus vihatekojen ja syrjinnän osalta. Tiedon pohjalta toimia ilmiön torjumiseksi, mm. koulutus (erityisesti miten tunnistaa), viranomaisten vastuiden selkiyttäminen, verkostojen ylläpitäminen (mukana viranomaiset ja kansalaisyhteiskunta).**
- **Systeemisen muutoksen toimeenpano.**
- Osaamiskeskus voisi tiivistää eri alojen välistä yhteistä analyysiä ja dialogia teemoin liittyen. Esimerkiksi oikeustieteellisen ja yhteiskuntatieteellisen analyysin erillisyyksillä tällä hetkellä hankaloittaa yhteistyötä ja aiheuttaa siiloutunutta ja rajoitunutta analyysiä ja toimintaa. Eri sektoreiden signaalit eivät välttämättä välity toisilleen jne. tuoda eri toimijoita yhteen, erityisesti varmistaa tiedonvaihto viranomaisten ja kansalaisyhteiskunnan välillä
- Koordinaatio, osaamisen kehittämisen tukeminen ja viestintä, ainakin. Lisäksi tärkeä tehtävä olisi varmistaa, että eri toimijat tunnistavat miten nämä ilmiöt näkyvät heidän työssään ja osaavat tunnistaa niitä tehokkaammin.
- Kouluttaminen siitä, mitä on vihapuheet, vihateot ja viharikos. Kuinka tunnistaa, mitkä teot täyttävät rikoksen edellytykset jne.
- Viharikosten ja vihapuheen ymmärtäminen ja tutkiminen ja vaikutusten merkitys. viharikosten ja vihatekojen seuranta, osaamisen kehittäminen, yhteistyö kansalaisyhteiskunnan ja viranomaisten välillä. Tiedon tuottaminen ja kokoaminen ja levittäminen kokonaiskuvan luomiseksi vihateoista-ilmioonä.
- Vaikuttamistyö. Ehkä jopa linkki/kanava sovittelutoimintaan ennaltaehkäisevässä mielessä eli ennen kun edes ollaan vielä rikosasiassa.
- Sidosryhmien kokoaminen yhteen (erit. viranomaiset ja kansalaisjärjestöt) teeman ympärille.
- Viranomaisten ja yleisen tiedon lisääminen vihatekojen ennaltaehkäisemiseksi ja niihin puuttumiseksi.
- Kenties mahdollistaa/toteuttaa tutkimusta, mutta etenkin kerätä jo nykyisellään tuotettavaa tutkimustietoa, sekä koordinoita monialaista yhteistyötä toimijoiden välillä, ns. keskustelufuorumit. Huomiona myös synergiaedut ja toisaalta päällekkäisen työn välttäminen.
- Päätarkoituksena on tuoda yhteen eri toimijoiden näkemyksiä, havaintoja ja ehdotuksia vihapuheen, rasmin ja syrjinnän ilmiöistä. Tätä työtä tulisi tehdä kumppanuudessa monen yhteiskunnan toimijoiden kanssa ja tulee olla valtakunnallisesti kattava.
- Kansainvälinen yhteistyö ja siihen osallistuminen Laadukkaasti tuotetun tiedon puute on ainakin väkivallan vastaisessa työssä keskeinen ongelma, toimivia ratkaisuja on vaikea suunnitella, jos ymmärrys ongelmista on puutteellista (ei vain ilmiöstä).
- Kaikki vähemmistöt viharikosten kohteina mukaan. Esim. vammaiset henkilöt kohtaavat päivittäin poissulkemista jo esteellisen ympäristön muodossa. Tai saavutettavuuden puutteeseen digialustoilla. Ihmisten rakentamat fyysiset esteet ovat vain jäävuoren huippu. tätäkään on monen vaikea hahmottaa

NIMI: KUVAAVA JA SELKEÄ, PYSÄYTTÄVÄ. MÄÄRITELTÄVISSÄ VASTA KUN TEHTÄVÄT JA MANDAATTI SELVÄT

- Yksi ehdotus on "Viharikosten ja syrjinnän seurannan osaamiskeskus". Viharikokset on suppeahko määritelmä, mutta nimessä pitäisi olla myös sellaista terävyyttä, että se tulisi tunnetuksi eikä sekoittuisi muihin toimijoihin. Nimi ei ole kuitenkaan sama asia kuin mandaatti eli mandaatti voi olla laajempi kuin nimi.
- Hankala kysymys, koska se liittyy hyvin vahvasti osaamiskeskuksen mandaattiin.
- Mielellään suomen- ja ruotsinkielinen nimi, josta naseva lyhenne. En kannata englannin kielistä nimeä
- Osallistava - Inkluderande tai SALLI - GE PLATS
- Pyöreä pöytä?
- Nimensä tulee näkyä asenne vahingoittavaa toimintaa /rikoksia kohtaan. Emme voi 'seurata' rikoksia tai niiden lukumääriä. STOP! tai SEIS! olisivat havahduttavia ja aiheen mukaisia. Ja kertoisivat jo ohjeeksi, että kannattaa pysähtyä ja katsoa ympärilleen uusin silmin
- Nimen tulee olla selkeä, mutta ei kauhean pitkä ja byrokraattinen
- Nimen pitää toimia suomen ja ruotsin lisäksi myös saamen kielillä sekä viittomakielillä (ja mielellään myös englanniksi)

MUISTA MYÖS TÄMÄ! (Chatista täydennyksiä ja huomioita)

- Tulkkauksen saavutettavuus ja selkokieliäsiyys-asiat tulee pitää mielessä, esim. ”vammaset henkilöt ovat usein täysin näkymättömissä tässä keskustelussa, korostan vielä erikseen, että kaiken tiedon ja koulutuksen tulee tietenkin olla esteetöntä ja saavutettavaa, jotta vammaset henkilöt voivat lähtökohtaisesti osaamiskeskuksen toimintaan osallistua.”
- Päätöksenteossa ja osaamiskeskuksen suunnittelussa ja valmistelussa olisi hyvä kuulla näkemyksiä laajemminkin, esim. ”toisaalta: nuoret esim. Itä-Helsingissä ERITTÄIN valvutuneita, erilaisuutta hyväksyviä ja anti-rasistisia. Voisimmeko jotenkin oppia heiltä?” ja ”Olisi hyvä myös huomioida uhrien tukeminen, vaikka osaamiskeskus ei toki itse tuota asiakaspalveluita. Voisiko osaamiskeskus kerätä tietoa viharikosten/vihatekojen uhrien asemasta ja tarjolla olevista palveluista, miten uhrin löytävät niihin, mitä tarpeita on yms.” sekä ”eriarvoistavien valta-asemien tunnistaminen on tärkeää, kun pohditaan dialogiin tai yhteiseen keskusteluun kutsumista.”
- Pääallekkäisyyksien välttäminen ja synergiat ovat erittäin tärkeitä! Osaamiskeskuksen rajatumpi toimenkuva rasismiin ja vihapuheeseen varmaankin perusteltua mm. siksi, jottei tule pääallekkäistä työtä esim. yv-valtuutetun toimiston kanssa. Mutta samalla on todella tärkeää, että toimija tuottaa tietoa myös rasismien ja vihapuheen intersektioista, jolloin mainitut kattoteemat yhdistyvät luontevasti osaksi yv- ja tasa-arvonäkökuilma.
- Sovinnon ja yhteisymmärryksen käsitteet ovat ongelmallisia vihapuheen kohdalla. Kyse on vallankäytöstä ja kulttuurisista ja yhteiskunnallisista rakenteista, joissa syrjintä ja vihapuhe kohdistuu vähemmistöihin. Kyse on osittain rikoksista ja oikeusloukkauksista. Sovinnon, vuoropuhelun jne. käsitteiden tuominen siihen hämärtää vastuita ja ilmiöiden käsittämistä rakenteellisina.
- Systeemin muutoksen tekemisen kyvykkyyksissä koulutuksia järjestetään nykyisellään, joihin voi olla hyvä tutustua: Tässä mm. <https://www.valtiolla.fi/tapahtuma/kehittajavalmennus-kaynnistyy-jalleen/>
- Kielikysymykset myös uuden osaamiskeskuksen toimintaa suunniteltaessa herättivät paljon pohdintaa, mm. ”Suomessa on kieliryhmiä, joiden oikeus omaan kieleen ei toteudu lainkaan: viittomakieliset, saamelaiset, romanit...[...] tämä aivan absurdi ja syrjivä kielivaatimus täydellisestä suomen kielen taitamisesta erityisesti aloilla, missä se ei ole lainkaan välttämätöntä.”