

Kaupunginhallitus 15.04.2025 § 121

§ 121

Valtuustokysymys positiivisen diskriminaation harjoittamisesta Espoossa

Valmistelijat / lisätiedot:
Takala Jutta
Nyberg Ritva
Merra Martti
Salonen Kaarina
etunimi.sukunimi@espoo.fi
Puhelinnumero 09 816 21

Päätösehdotus

Esittelijä
Kaupunginjohtaja Mykkänen Kai

Kaupunginhallitus merkitsee selostusosan tiedoksi vastauksena Henna Kajavan ym. 24.2.2025 tekemään valtuustokysymykseen positiivisen diskriminaation harjoittamisesta Espoossa ja toteaa valtuustokysymyksen loppuun käsitellyksi.

Vastaus toimitetaan muille valtuutetuille seuraavan valtuuston kokouksen esityslistan yhteydessä.

Käsittely

Kajava Lahtisen kannattamana teki seuraavan lisäysehdotuksen:

Kaupunginhallitus kehottaa olemaan käyttämättä kaupungin palveluiden rekrytoinneissa kriteereinä kielitaidon osalta muita kuin Espoon virallisia palvelukieliä suomea, ruotsia ja englantia päiväkoteja ja kouluja lukuun ottamatta.

Keskustelun päätyttyä puheenjohtaja totesi, että on tehty esittelijän esityksestä poikkeava kannatettu ehdotus, jonka johdosta on äänestettävä.

Puheenjohtaja totesi kaupunginhallituksen 13 äänellä 2 ääntä vastaan hylänneen Kajavan lisäysehdotuksen. Äänestyslista on pöytäkirjan liitteenä.

Päätös

Kaupunginhallitus:
Esittelijän ehdotus hyväksyttiin.

Selostus

Valtuustokysymys

Valtuutettu Henna Kajava sekä 7 muuta valtuutettua ovat jättäneet 24.2.2025 päivätyn kysymyksen positiivisen diskriminaation harjoittamisesta Espoossa.

Kysymyksessä todetaan, että Espoo harjoittaa positiivista diskriminaatiota ainakin rekrytoinneissa Espoon vieraskielisen väestön eduksi. Myönteisellä erityiskohtelulla edistetään epätasa-arvoa ja heikennetään

palveluiden laatua, jos tasaväkisiksi hakuprosessissa asetetut hakijat eivät rekrytoinnissa olekaan tosiasiallisesti tasaväkisiä, vaan esimerkiksi maahanmuuttajataustaisen heikompa suomen kielen taitoa "katsotaan läpi sormien". Espoossa harjoitetaan rekrytoinneissa maahanmuuttajataustaisten erityiskohtelua ilmeisesti ainakin lasten harrasteliikunnan ohjaajakoulutuksessa. Syksyllä 2023 Espoo aloitti maahanmuuttajajärjestöjen ja paikallisten urheiluseurojen kanssa lasten harrasteliikunnan ohjaajakoulutuksen, johon tavoiteltiin vähintään 40 %:n maahanmuuttajataustaisten osuutta. Tavoitteessa onnistuttiin.

Vastaus valtuustokysymykseen

1. Harjoitetaanko kirjastojen rekrytoinneissa positiivista erityiskohtelua - jos, niin millaisin kriteerein ja kuinka tämä käytännössä tapahtuu?

Vastaus: Kirjaston työntekijöiden ensisijainen valintakriteeri on aina riittävä kyky ja taito hoitaa kirjaston perustehtäviä. Yksi kirjaston perustehtävistä on laadukas asiakaspalvelu, jossa myös asiakasymmärrys on keskeinen taito. Kirjaston (ja Espoon asukkaiden) monimuotoisuus heijastuu myös kirjaston henkilöstössä. Kyky palvella monimuotoista asiakaskuntaa rakentuu niin monimuotoisen henkilöstön varaan kuin koko henkilöstön asiakaspalveluosaamisen korkeaan tasoon.

2. Koskeeko positiivinen erityiskohtelu kaikkia vieraskielisiä vai ainoastaan joitain tiettyjä etnisiä ryhmiä?

Vastaus: Kirjaston rekrytoinneissa tarkastellaan Espoon asukastilastoja ja Espoossa asuvien ulkomaalaistaustaisten kieliryhmiä. Jos painotetaan kielitaidon monipuolisuutta, arvostetaan niiden vieraiden kielten osaamista, joita Espoossa asuvat puhuvat. Riittävän hyvää suomen tai ruotsin kielen taitoa edellytetään myös, ja tarvittaessa työntekijöitä ohjataan kaupungin tarjoamille suomen tai ruotsin kielen kursseille.

3. Kuinka suuri osuus Espoon kirjastojen työntekijöistä on vieraskielisiä?

Vastaus: Kirjastossa on 231 työntekijää. Heistä vieraskielisiä on 23 eli n. 10 %. Vuoden 2023 lopussa Espoon asukkaista vieraskielisiä oli 74 204 eli 23,6 %.

4. Saatetaanko maahanmuuttajataustaisen toisinaan suomenkielistä hakijaa heikompa suomen- tai jotain muuta taitoa välillä "katsoa läpi sormien" ja valita maahanmuuttajataustainen hakija tehtävään, vaikka suomenkielinen hakija olisi paremman kieli- tai muun taitonsa perusteella tehtävään soveltuvampi?

Vastaus: Ei. Tehtävään valitaan kyvyiltään ja taidoiltaan kyseiseen tehtävään parhaiten soveltuva henkilö. Jos jonkin vieraan kielen taito luetaan eduksi, voi tuo taito olla hankittuna myös niin, että ko. kielen on oppinut esimerkiksi opiskelun kautta.

5. Kuinka lasten harrasteliikunnan ohjaajakoulutuksessa on pyritty - viitaten aiemmin mainittuun esimerkkiin - maahanmuuttajataustaisten osuuden lisäämiseen ja onko tässä harjoitettu positiivista diskriminaatiota?

Vastaus: Lasten harrasteliikunnan ohjaajakoulutuksen tukemisessa kuultiin seurojen toiveita. Seuroilta on saatu viestiä, että heille ilmoittautuu yhä enemmän vieraskielisiä lapsia toimintaan. Laajensimme ohjaajakoulutuksen markkinointia kolmannen sektorin toimijoille, jotta heillä

olisi yhdenvertainen osallistumismahdollisuus. Koulutukseen valittiin osallistujat ilmoittautumisjärjestyksessä ja paikkoja jäi täyttämättä. Liikunnan ja urheilun toiveena ja tavoitteena oli, että ohjaajakoulutukseen ilmoittautuisi vieraskielisten alakouluikäisten osuutta vastaava osuus vieraskielisiä espoolaisia (noin 40 %). Tavoitteena oli myös se, että koulutukseen osallistuisi miehiä ja naisia suunnilleen sama määrä.

6. Missä kaikissa tilanteissa ja asioissa Espoossa harjoitetaan positiivista diskriminaatiota ja mitkä väestöryhmät ovat kussakin näistä erityiskohtelun kohteina?

Vastaus: Rekrytoinnin näkökulmasta voi todeta, että meillä ei ole positiivisen erityiskohtelun ohjetta ja meillä ei myöskään ”harjoiteta” suunnitellusti positiivista erityiskohtelua eikä esihenkilöitä tähän kannusteta.

7. Kuinka Espoossa harjoitetaan positiivista diskriminaatiota tarkalleen ottaen?

Vastaus: Positiivinen erityiskohtelu ei ole käytössä henkilöstötoimenpiteenä.

8. Missä tilanteissa Espoon kaupungin henkilöstöä on ohjeistettu tai suositeltu harjoittamaan positiivista diskriminaatiota?

Vastaus: Kaupungin henkilöstöä ei ole ohjeistettu harjoittamaan positiivista erityiskohtelua. Anonyymi rekrytointi on ainoa edistämistoimenpide. Anonyymejä rekrytointeja oli vuonna 2024 158 tehtävää. Anonyymi rekrytointi vähentää ennakkoluuloja ja auttaa keskittymään olennaiseen: tehtävän sisältöön ja hakijan osaamiseen näkemättä nimi-, yhteystieto-, ikä-, sukupuoli- ym. henkilötietoja. Henkilötiedot ovat anonyymejä siihen saakka, kunnes esihenkilön on tehnyt haastatteluvainnkat. Jokaisen rekrytoinnin voi esihenkilö valita anonyymiksi.

Päätöshistoria

Liitteet

- 1 Äänestyslista § 121

Oheismateriaali

- Valtuustokysymys positiivisen erityiskohtelun harjoittamisesta rekrytoinneissa

Tiedoksi