

Opas antirasistiseen järjestötyöhön

Kirsi Bleumonde Mutshipule
Christian Thibault
Susheela Daniel
Ilona Taimela

*Kirsi Bleumonde Mutshipule
Christian Thibault
Susheela Daniel
Ilona Taimela*

**Opas
antirasistiseen
järjestötyöhön**

Kaikki oikeudet:

Nordic Diversity Trainers Oy
Rasmus Ry

Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry

Lintulahdenkatu 10, 00500 Helsinki

Kirjoittajat:

Kirsi Bleumonde Mutshipule
Christian Thibault
Susheela Daniel
Ilona Taimela

Kuvittaja: Maryam Abuzaid-Ryu

Taitto: Salla Virtanen, Sypriini

ISBN 978-952-6693-75-0 (nid.)

ISBN 978-952-6693-76-7 (pdf)

Paino: PunaMusta, 2024



Sisältö

| | |
|---|-----------|
| Esipuhe | 6 |
| <hr/> | |
| 1. Mitä on rasismi? | 8 |
| 1.1 Miten rasismi ilmenee? | |
| 1.2 Miksi rasismi on ongelma? | |
| 1.3 Miksi pitää olla antirasisti | |
| 1.4 Rasisminvastainen lainsäädäntö | |
| <hr/> | |
| 2. Rasismin eri muodot | 13 |
| 2.1 Rakenteellinen rasismi | |
| 2.2 Mikroaggressiot | |
| 2.3 Tiedostamattomat ennakkoluulot | |
| 2.4 Rasismi politiikassa ja poliittinen rasismi | |
| 2.5 Institutionaalinen syrjintä | |
| Vierailijakommentti: Paco Diop | |
| <hr/> | |
| 3. Monimuotoisuus | 31 |
| 3.1 Maahanmuuttajien monimuotoisuus | |
| 3.2 Monimuotoisuuden positiiviset vaikutukset | |
| Vierailijakommentti: Sofia Defour | |
| <hr/> | |

| | |
|---|-----------|
| 4. Rasisminvastaiset toimet | 40 |
| 4.1 10 tehokasta ja toimivaa tapaa vastustaa rasismia | |
| 4.2 Kuinka tunnistaa rasistiset strategiat ja menetelmät | |
| 4.3 Antirasismi ja feminismi globaalilla tasolla | |
| Vierailijakommentti: Semahal Tambwe | |
| 5. Rasisminvastaiset toimintamuodot järjestöissä ja organisaatioissa | 57 |
| 5.1 Mitä on antirasismi työpaikalla? | |
| 5.2 Monimuotoisuusstrategia ja yhdenvertaisuussuunnitelma | |
| 5.3 Inklusiiviset teot ja menetelmät järjestöissä ja työpaikalla | |
| 5.4 Antirasistinen johtaminen | |
| Vierailijakommentti: Sam Spilsbury | |
| 6. Käsitteet | 71 |
| 7. Lukusuosituksia | 82 |
| 8. Lähdeluettelo | 84 |



Esipuhe

Tämä opas on suunniteltu tarjoamaan käytännön työkaluja ja vinkkejä järjestöille ja yksityisille toimijoille, jotka haluavat sitoutua aktiivisesti taisteluun rasismia vastaan yhteisöissään. Opas on toteutettu yhteistyössä Kansan Sivistystyön Liiton (KSL) kanssa. Oppaan tarkoituksena on vahvistaa yhteistyötä eri järjestöjen ja toimijoiden välillä. Oppaaseen on kerätty kiinnostavia näkökulmia ja kokemustarinoita eri järjestöjen edustajilta sekä yksittäisiltä toimijoilta.

Rasismien kitkeminen on yhteinen tehtävä, joka vaatii jokaisen osallistumista ja sitoutumista. Tämä opas tarjoaa konkreettisia ohjeita ja strategioita, joilla voidaan edistää monimuotoisuutta, oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa erilaisissa toimintaympäristöissä. Olipa kyse sitten julkisesta organisaatiosta, yrityksestä, koulusta tai yhteisöstä, jokaisella on rooli rakentaa inklusiivisempaa ja tasapuolisempaa ympäristöä kaikille.

Oppaassa käsitellään erilaisia aiheita, kuten tiedostamattoman

ja rakenteellisen syrjinnän tunnistamista, aktiivista kuuntelua ja empatiaa eri näkökulmien ymmärtämiseksi, sekä käytännön toimenpiteitä monimuotoisuuden edistämiseksi järjestöissä. Tavoitteenamme on tarjota käytännönläheisiä neuvoja ja inspiraatiota, jotka auttavat luomaan yhteisöjä, joissa jokaisella on mahdollisuus tuntea olonsa tervetulleeksi ja arvostetuksi.

Opas on kirjoitettu käyttäen muun muassa intersektionaalista feminismiä teoreettisena viitekehystenä. Intersektionaalinen feminismi tunnistaa ja tutkii erilaisten sosiaalisten ja kulttuuristen tekijöiden risteymiä, kuten sukupuoli,

etnisyys, sosioekonominen asema ja seksuaalinen suuntautuminen. Kirjoittamalla oppaan intersektionaalisen feminismin näkökulmasta pyrimme varmistamaan, että se ottaa huomioon erilaisten ihmisten kokemukset, tarpeet ja haasteet kaikilla elämänalueilla.

Tämä opas ei ole lopullinen vastaus kaikkiin kysymyksiin, mutta toivomme sen toimivan lähtökohdiana keskusteluille, oppimiselle ja toiminnalle, joka edistää todellista muutosta. Yhdessä voimme luoda paremman tulevaisuuden, jossa rasismilla ei ole sijaa, ja jokaisella on mahdollisuus kukoistaa omassa ainutlaatuisuudessaan.

1. Mitä on rasismi?



Rasismi on sosiaalinen konstruktio, joka voi ilmetä useissa eri muodoissa ja eri yhteiskunnan tasoilla. Rasismi on ihmisryhmän tai sen jäsenen ihmisarvon alentamista etnisyyden, ihonvärin, kulttuurin, uskonnon, kansalaisuuden tai äidinkielen perusteella. Kulttuuriseen rasismiin kuuluu usein myös uskonnollisia näkökohtia, joissa yhtä uskontoa pidetään ainoana kunnioitettavana ja hyväksyttävänä yhteiskunnassa.

Rasismin seurauksena usein oman tai tietyn ihmisryhmän edustajia pidetään arvokkaampina kuin toisia. Lisäksi rasismi antaa väärän oletuksen siitä, että jokin tietty ryhmä ansaitsee etuoikeutetun aseman tai kohtelun muihin verrattuna.

Rasismi on yksi syrjinnän muodoista ja se on kielletty Suomen laissa. Sen olemassaolo maassamme ei voi kiistää ja siitä on myös todisteina lukuisia *tutkimuksia*.

Erään paljon käytetyn amerikkalaisen määritelmän mukaan rasismi on vallan ja ennakkoluulojen yhdistelmä. Tämän määritelmän mukaan vain valta-asemassa oleva enemmistö voi harjoittaa rasismia. Määritelmä on aiheuttanut myös vastustusta, sillä sen mukaan esimerkiksi vähemmistöön kuuluvat yksilöt ja ryhmät eivät pysty harjoittamaan rasismia.

Koska rasismi on sosiaalinen konstruktio, eli ihmisten luomaa sosiaalista todellisuutta, niin rasismia voidaan myös purkaa ihmisten toimesta. Yhteiskuntamme

ei tarvitse olla rasistinen, vaan se voidaan rakentaa tasa-arvoiseksi ja monimuotoiseksi.

1.1 Miten rasismi ilmenee?

Rasismi on moniulotteinen ilmiö, joka ilmenee eri tavoin erilaisissa yhteyksissä. Rasismia esiintyy maanlaajuisesti niin politiikassa, työpaikoilla, kouluissa ja kaduilla kuin syvällä yhteiskunnan rakenteissakin. Rasismin ilmentymistä voi kuvailla ja tutkia neljästä eri näkökulmasta; henkilökohtaisesta, institutionaalista, sisäistetyistä ja rakenteellisesta näkökulmasta. Henkilökohtainen rasismi on rasismin tunnistettavin muoto ja sillä tarkoitetaan henkilöiden välistä rasismia. Yksilöiden välinen rasismi voi ilmetä esimerkiksi rasistisena solvaamisena tai väkivaltana.

Institutionaalinen rasismi tapahtuu instituution sisällä ja valtarakenteissa. Se voi ilmetä epäoikeudenmukaisina säädöksinä ja toimintatapoina järjestöissä ja työpaikoilla. Sisäistetty rasismi on vähemmän esillä oleva rasismin muoto, jolla tarkoitetaan rasismin kohteen sisäistettyjä negatiivisia stereotypioita ja ennakkoluuloja. Esimerkki sisäistetyistä rasismista on uskomus valkoisten parem-

muudesta.

Rasismi ilmenee myös rakenteellisella tasolla. Rakenteellinen rasismi on erityisen haitallista, sillä sitä on vaikea havaita ja haitallisia rakenteita on vaikea lähteä purkamaan. Rakenteellista rasismia avataan enemmän oppaan luvussa 2.

1.2 Miksi rasismi on ongelma

Rasismi ilmiönä on haitallinen yksilöille ja yhteiskunnalle. Historiallisesti rasismi on ilmennyt esimerkiksi orjuutena, siirtomaavallan harjoittamisena ja holokaustin kaltaisina hirmutekoina. Rasistiset ajatukset ja asenteet voivat johtaa syrjintään, eriarvoisuuden lisääntymiseen ja yhteiskunnalliseen konfliktiin. Vaikka moderni rasismi ei ilmene samalla tavalla, sillä on silti negatiivinen vaikutus yhteiskuntaan ja yksilöihin.

Rasismi aiheuttaa psyykkistä ja fyysistä stressiä, lisää terveysongelmia ja heikentää sen kohteeksi joutuneiden kokonaisvaltaista elämänlaatua. Lisäksi se aiheuttaa sosiaalista eristäytymistä ja vaikeuttaa tasa-arvoisten mahdollisuuksien toteutumista. Rasismi aiheuttaa myös suurta vahinkoa kansalliselle turvallisuudelle ja kansantaloudelle, sillä se

vahingoittaa valtion mainetta ja vaikuttaa negatiivisesti sekä ulkomaankauppaan että maan houkuttelevuuteen kansainvälisessä työvoimanrekrytointikilpailussa.

Yhteiskunnassa rasismi johtaa eriarvoisuuden lisääntymiseen ja yhteiskunnalliseen konfliktiin sekä heikentää yhteenkuuluvuuden ja yhteisöllisyyden tunnetta.

“Rasistisessa yhteiskunnassa ei riitä, että on ei-rasisti, meidän on oltava aktiivisesti antirasisteja.”

Angela Davis

1.3 Miksi pitää olla antirasisti

Rasismi on Suomessa erittäin vakava ja suuri ongelma. Se on todellisuutta, jonka monet suomalaiset ja Suomessa asuvat joutuvat kohtaamaan päivittäin. Suomen on kahdesti vuosina 2022 ja 2023 tutkittu olevan Euroopan rasistisin maa. EU-tutkimuksen mukaan erityisesti tummaihoiset kokevat selkeästi enemmän väkivaltaa

Suomessa kuin muissa tutkimuksissa Euroopan maissa. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu, 2020; EU-Midis II, 2019).

Vaikka rasismista puhutaan jatkuvasti, ei se ole Suomessa vähentynyt vaan päinvastoin, se on yhä avoimempaa. Eri toimijat uskaltavat olla jopa julkisesti esillä rasistisine mielipiteineen ja/tai tekoineen äärioikeiston nousun tukemana. Keskustelun taso aiheesta ja toimenpiteet rasismia

vastaan ovat yhä heikkoja, sillä rasismi ymmärretään Suomessa vielä hyvin yksinkertaisena ilmiönä. Vuoden 2020 Black Lives Matter-suurliikkeen jälkeen myös Suomessa monet aktivoituivat ottamaan kantaa rasismiin ja osallistuivat tavalla tai toisella antirasistiseen työhön.

Antirasismi on tietoinen päätös tehdä päivittäin valintoja ja tekoja, joiden tavoitteena on vastustaa ja vähentää rasismia. Nämä teot ja päätökset vaativat myös itsetietoisuutta ja itsetutkiskelua. Antirasismi on aktiivisia tekoja, kun taas ei-rasisti on passiivinen tila, joka ei vähennä tai vastusta rasismia maailmassa. Antirasisti osaa myös myöntää virheensä ja pyrkii jatkuvasti oppimaan uusia keinoja ja toimintatapoja, joilla rasismia voi vähentää yhteiskunnassa. Antirasistiseen työhön tarvitaankin meitä kaikkia, jotta kehityskeskustelut ja ratkaisut koskien uusia arviointimenetelmiä ja toimintatapoja olisivat monipuolisempia ja tehokkaampia.

Jotta rasismi voidaan kitkeä yhteiskunnastamme, tarvitaan tietoa ja koulutusta siitä, miten ja missä kaikissa muodoissa rasismia esiintyy. Antirasistien kouluttajien ja aktivistien tulee jatkuvasti kehittää opetusmetodejaan ja pohtia tehokkaita keinoja tiedon jakamiseen

ja vastaanottamiseen. Samalla on tärkeää olla armollinen sekä omille että toisten virheille ja puutteille, sillä kukaan ei ole täydellinen, ja oppiminen on jatkuva prosessi.

Rasismiin vastustamiseksi on tärkeää tiedostaa sen monitasoisuus ja yhteys muihin syrjinnän muotoihin. Rasismi ei vaikuta negatiivisella tavalla pelkästään siitä kärsiviin yksilöihin, vaan myös koko yhteiskuntaan. Rasismiin nosttaessa päätään Suomi jää myös jälkeen kehityksessä ja kasvussa. Keskeisin ja tärkein syy vastustaa rasismia on kuitenkin se, että rasismi sotii oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa vastaan. Toimimalla antirasistisesti voimme edistää yhteiskuntaa, jossa jokainen voi elää tasa-arvoisena jäsenenä.

1.4 Rasismivastainen lainsäädäntö

Euroopan unionin lainsäädäntö: Suomen ollessa Euroopan unionin (EU) jäsenvaltio, sen on noudatettava EU:n lainsäädäntöä, joka kieltää rotusyrjinnän. Rotusyrjinnän vastaisessa direktiivissä (2000/43/EY) määritellään EU:n kehys rasismivastaiseen taisteluun ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Jäsenvaltioiden edellytetään säätävän

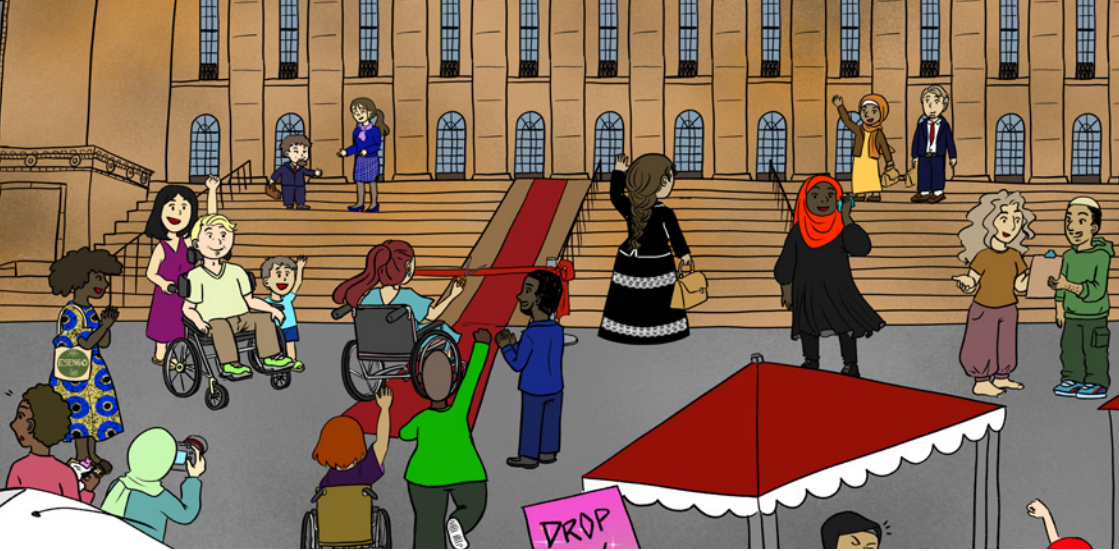
lakeja ja toimenpiteitä rotuun tai etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän torjumiseksi.

Kansainväliset ihmisoikeussopimukset: Suomi on osapuolena erilaisissa kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa, jotka käsittelevät rasismia ja syrjintää. Näihin kuuluvat muun muassa rotusyrjinnän poistamista koskeva kansainvälinen yleissopimus (ICERD) ja kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus (ICCPR). Suomella on velvollisuus kunnioittaa, suojella ja toteuttaa näissä sopimuksissa määriteltyjä oikeuksia, mukaan lukien oikeus yhdenvertaisuuteen ja syrjimättömyyteen.

Näiden oikeudellisten kehysten nojalla rassistiset teot voivat johtaa rikossyytteisiin, sakkojen määräämiseen ja muihin oikeu-

dellisiin seuraamuksiin. On kuitenkin tärkeää huomata, että tarkat rangaistukset ja menettelyt voivat vaihdella teon luonteen ja vakavuuden mukaan. Jos koet tai todistat rasismia Suomessa, on suositeltavaa ilmoittaa tapahtumasta asianmukaisille viranomaisille, kuten poliisille tai Suomen tasa-arvovaltuutetulle (yhdenvertaisuusvaltuutettu).

Euroopan komissio on aloittanut Suomea vastaan rikkomusmenettelyn vuonna 2021 koskien puitepäätöksen täytäntöönpanoa. Komissio on katsonut, että Suomen lainsäädännön täytäntöönpano rasismin ja muukalaisvihan torjumisessa rikosoikeudellisin keinoin ei ole tapahtunut kaikilta osin tai täsmällisesti EU:n sääntöjen mukaisesti.

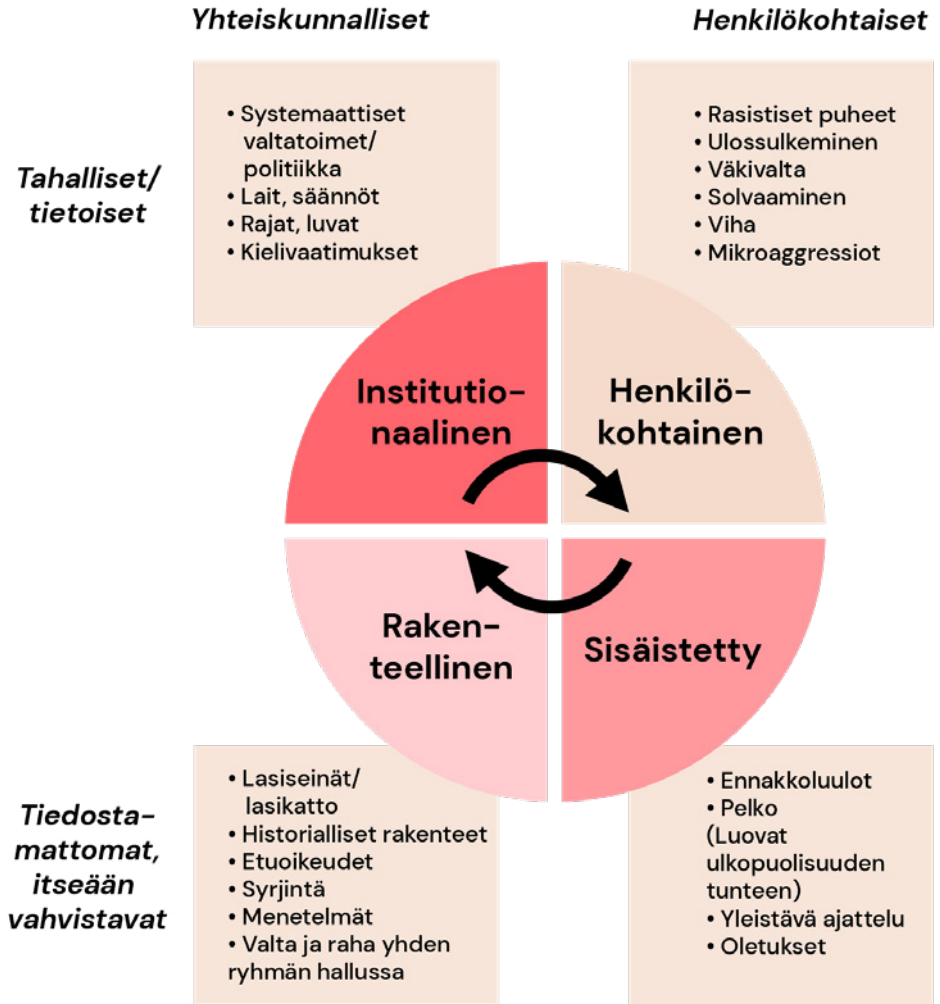


2. Rasismin eri muodot



Rasismia vastustaakseen tulisi tunnistaa eri muodot, joissa se ilmenee. Suurin osa ihmisistä ja varsinkin he, jotka eivät ole rasismia itse kokeneet, tunnistavat vain suoran ja henkilökohtaisen rasismin yksilöä kohtaan. Vaikka suoraa rasismia tapahtuukin paljon, niin se ei ole yksilöön eniten vaikuttava rasismin muoto. Tahattomat ja hyvääkin tarkoittavat mikroaggressiot voivat pahimmillaan aiheuttaa mielenterveyson-

gelmia kokijassaan. Tämän lisäksi on myös rakenteellista ja institutionaalista rasismia, joka suosii valtaväestöön kuuluvia ja syrjii rodullistettuja. Rakenteellinen rasismi on moniulotteista ja ylläpitää eriarvoisuutta institutionaalisissa säännöissä, toimenpiteissä ja toimintatavoissa (Leinonen, Seikkula, Keskinen, 2020). Tämän vuoksi sitä voidaan kutsua myös institutionaaliseksi tai systemaattiseksi rasismiksi.



Rasismien eri muodot. Christian Tibault, 2022

2.1 Rakenteellinen rasismi

Rakenteellista rasismia voi ilmetä esimerkiksi työelämässä, asuntomarkkinoilla ja koulutuksessa. Valtarakenteissa esiintyvä rakenteellinen rasismi ulottuu useasti ihmisen elämän jokaiselle osa-alueelle, ja se voi estää ihmisten yhdenvertaista etenemistä yhteiskunnassa. Rakenteellinen rasismi on yksi merkittävistä esteistä yhdenvertaisuuden toteutumiseksi, sillä se vaikeuttaa osallisuutta yhteiskunnassa sekä yksilö- että ryhmätasolla. Rakenteellinen rasismi johtaa myös siihen, että ongelmat sukupolvistuvat ja ”maahanmuuttajuus” seuraa leimana Suomessa syntyneitä, jotka perhetaustansa vuoksi kohtaavat syrjintää yhteiskunnan eri aloilla (Leinonen, Seikkula, Keskinen, 2020).

Monimuotoisen osaamisen tunnistamatta jääminen järjestöissä ja työpaikoilla on myös osa rakenteellista rasismia. Rakenteellinen rasismi voi ilmetä työelämässä esimerkiksi niin, että työnhakijan taitotason oletetaan olevan puutteellinen tämän ulkomaalaiselta kuulostavan nimen vuoksi. Työnantajat voivat myös olettaa, että työnhakija ei sovi työyhteisöön kulttuuritaustansa vuoksi.

Ennakkoluulot ja negatiiviset stereotyyppit estävät työnantajan tutustumasta potentiaalisesta työntekijään henkilötasolla.

Yksi esimerkki rakenteellisesta ja systemaattisesta rasismista koulutusorganisaatioissa on ilmiö, jossa maahanmuuttajataustaisia suomalaisia opiskelijoita systemaattisesti ohjataan menestyksekkäästä opintosuorituksesta huolimatta matalapalkkaiselle hoivatyöalalle (Kurki, 2019). Toinen esimerkki rakenteellisesta rasismista on tutkimustulos, jonka mukaan Suomessa asuvilla afrikkalaistaustaisilla ei ole samoja mahdollisuuksia työmarkkinoilla kuin muilla.

Esimerkiksi Helsingin yliopiston sosiologian tutkijan Akhlaq Ahmadin vuonna 2019 tekemän tutkimuksen tuloksista ilmenee, että maahanmuuttajataustaiset työnhakijat kärsivät työmarkkinoilla merkittävästi ”väärästä” nimestä, vaikka heillä olisi samantyyppistä inhimillistä pääomaa kuin valtaväestön hakijalla.

Tutkimustulosten mukaan suomalaisen kuuloisella naisen nimellä esiintyvällä työnhakijalla on kolminkertainen mahdollisuus tulla kutsutuksi työhaastatteluun verrattuna mieheen, jolla on somalialaiselta kuulostava nimi.

Rakenteellista rasismia ja syr-

jintää esiintyy myös paljon turvallisuusallalla sekä poliisi-instituutiossa. Etniseen profiloitiin keskittyvän "Pysäytetyt" -nimisen tutkimuksen (Keskinen ym. 2018) mukaan somalialaisen nimen omaavan henkilön mahdollisuus joutua turvamiehen pysäyttämäksi oli jopa viisi kertaa suurempi kuin suomalaisen nimen omaavalla henkilöllä.

2.2 Mikroaggressiot

Mikroaggressioita esiintyy kaikkialla, myös työpaikoilla. Ne vaikuttavat negatiivisesti ihmisen itsetuntoon, mielenterveyteen ja työhyvinvointiin. Ihminen viettää

suurimman osan ajastaan työpaikallaan, joten työpaikan mikroaggressioiden vaikutus häneen on merkittävä niin henkisesti kuin fyysisestikin. Tämän takia on erittäin tärkeää, että järjestöt ja työpaikat ymmärtävät, kuinka mikroaggressiot ilmenevät ja miten niitä voidaan vähentää.

Mitä ovat mikroaggressiot ja mistä ne kumpuavat?

Mikroaggressio on syrjivä teko, puhe, kommentti tai sosiaalinen asetus, joka kohdistuu epäsuorasti, hienovaraisesti, tahallises-

Racial Gaslighting

”

Oletpas eksoottinen

Vähemmän älykäs

Maahanmuuttajataustainen

Vähättely

Vaikea tunnistaa

Paheksuvat katseet

Masennus

Miten puhut noin hyvää Suomea?

Suomalaisuuden määritelmä

Oletko syntynyt Suomessa?

Piilorasismi

Tummaihoisen

Viaton kysymys

Meidän verorahat

Täällä Suomessa tehdään asiat näin

Miksi olet täällä?

”

ti tai tahattomasti vähemmistöä tai marginalisoitua ihmisryhmää, kuten rodullistettuja, seksuaalivähemmistöjä tai vammaisia kohtaan. Tässä tekstissä keskitymme mikroaggressioihin rodullistettuja kohtaan.

Mikroaggressio voi olla paheksuva katse, katsekontaktin välttäminen, tai esimerkiksi ”viaton kommentti tai kysymys”, jonka toinen kokee ahdistavaksi tai toiseuttavaksi. Mikroaggressio voi olla myös positiivinen kommentti, joka samalla toiseuttaa kuulijansa ja asettaa hänet ulkopuoliseksi.

Mikroaggressiot kumpuavat tiedostamattomista ennakkoluuloista ja eri ihmisryhmiin kohdistuvista stereotyyppioista ja ne myös vahvistavat erilaisia stereotyyppioita. Esimerkiksi ihonväriltään ruskean ihmisen kotimaasta tai syntyperästä kysyminen voi aiheuttaa toiseuttavan tunteen, jos henkilö on vaikkapa syntynyt Suomessa, elänyt koko elämänsä Suomessa tai adoptoitu Suomeen. Kysymyksellä oletetaan, että tummaihoisen ei voi olla Suomesta kotoisin eli hän ei voi olla suomalainen ja tummaihoisen samaan aikaan. Viesti voimistuu, jos kysyjälle ei riitä vastaukseksi, että on kotoisin Mikkelistä tai Tampereelta.

Mikroaggression negatiivinen vaikutus perustuu sen toistuvuu-

teen sekä sen vakavuuden vähätelyyn ja vaikeasti tunnistettavuuteen. Tällaisessa tapauksessa ihminen saa jatkuvasti ympäristöltään viestejä, jossa hänet toiseutetaan ja häntä vähätellään. Usein emme edes ole tietoisia tällaisista ennakkoluuloista ennen kuin tilanne tulee vastaan esimerkiksi keskustelussa. Monelle toisen syntyperän uteleminen saattaa vaikuttaa viattomalta yksittäiseltä kysymykseltä, mutta kuulijalle se saattaa olla jo viides kerta päivän tai viikon sisällä kun joku kysyy samaa. Moni mikroaggression uhri ei myöskään itse välttämättä osaa tunnistaa mikroaggressiota tai piilorasismia, mikä saattaa aiheuttaa sisäistä hämmennystä. Moni myös naamioi omat rasistiset ulostulonsa vitsiksi, jolloin uhrin kokemusta ja tunteita on helpompi vähätellä. Ilmiö tunnetaan nimellä racial gaslighting eli vapaasti käännettynä rasistinen sumutus.

Usein ajatellaan, että suorat aggressiiviset rasistiset hyökkäykset ovat pahinta syrjintää mitä ihminen voi kokea, mutta tosiasialla pienet tahattomat ja jopa hyvää tarkoittavat mikroaggressiot ja niiden kumuloituvat vaikutukset aiheuttavat kohteelleen suurinta psyykkistä haittaa. Mikroaggressio on kuin jatkuva muistutus siitä, että sinut nähdään ulkopuolisena

ja ettet kuulu joukkoon. Tämäntä-paiset toistuvat toiseuttavat kysymykset heikentävät ihmisen psykologista turvallisuudentunnetta ja ne voivat pahimmillaan johtaa masennukseen ja muihin mielen-terveysongelmiin sekä syrjäytymiseen yhteiskunnasta. Mikroaggressioita kuvataankin usein tuhannen viillon kuolemana.

On täysin inhimillistä tehdä virheitä ja sanoa jotain tahattomasti loukkaavaa. Tärkeintä on kuitenkin, että olemme tietoisia ennakkoluuloistamme ja siitä, miten ne voivat tulla esiin mikroaggressioina.

Mikroaggressiot järjettöissä ja työpaikoilla

Erilaisissa toimintaympäristöissä mikroaggressiot voivat aiheuttaa yhteisöönkuulumattomuuden tunnetta sekä heikentää esimerkiksi työntekijän työhyvinvointia. Mikroaggressiot aiheuttavat työntekijälle myös ylimääräistä stressiä ja ahdistuneisuutta. Mikroaggressioiden kokeminen voi vaikuttaa työntekijän suorituskykyyn sekä motivaatioon. Myös työyhteisön monimuotoisuudesta kertyvä potentiaali valuu hukkaan, jos työpaikalla on mikroaggressioita.

MIKROAGGRESSIOT TYÖPAIKALLA

.....

Esimerkkejä siitä, minkälaisia mikroaggressioita tyypillisesti esiintyy työpaikalla:

- » Oletetaan, että tummaihoisen työntekijä on siivooja
- » Kehutaan tai ylikorostetaan tummaihoisen henkilön hyvää suomen kielen taitoa vaikka henkilö on syntynyt Suomessa
- » Oletetaan, ettei ei-valkoinen työntekijä ole asiantuntija
- » Oletetaan ihonvärin tai etnisyyden perusteella, mistä henkilö pitää tai ei pidä tai missä hän on hyvä ja huono
- » Esitetään tunkeileviä kysymyksiä alkuperästä
- » Ei jakseta nähdä vaivaa ja opetella nimen lausumista, vaan vältellään sen lausumista tai keksitään lempinimi
- » Korostetaan, että tunnetaan samaa taustaa olevia henkilöitä
- » Keskusteluissa keskitytään jatkuvasti henkilön taustaan, vaikka sävy olisikin positiivinen.

Mitä toimintaympäristöt voivat tehdä vähentääkseen mikroaggressioita?

Hyvinvointi syntyy yhteistyönä. On siis tärkeää, että muutoksia lähdetään tekemään yhdessä ja että kaikki ymmärtävät, miksi näitä muutoksia halutaan toteuttaa. Esimerkiksi työhyvinvointi syntyy johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä.

Mikroaggression vähentämiseksi eri toimintaympäristöissä tulee yhteisön ensin tiedostaa niiden olemassaolo ja olla halukas muutokseen. Anonyymin työhyvinvointikyselyn laatiminen järjestössä on hyvä alku työ- ja järjestöhyvinvoinnin sekä näitä koskevien kokemusten ja tunteiden kartoittamiseen. Jos mahdollista, tässä vaiheessa on hyvä tuoda mukaan ulkopuolisia asiantuntijoita, jotka voivat auttaa laatimaan tehokkaan kyselyn. Toinen työkalu on tilata koulutuksia ja kursseja, joissa koulutetaan niin rekrytoijia, henkilöstöhallintoa kuin johtoa ja työntekijöitäkin.

Tärkeää on myös, ettei toimintaympäristön rodullistettuja henkilöitä pyydetä kouluttamaan tai opettamaan muita näistä aiheista. On myös hyvä käydä avointa keskustelua siitä, onko ilmapiiri todella inklusiivinen ja millaista

työilmapiiriä halutaan rakentaa.

Yksilötasolla olisi tärkeää tutustua omiin piileviin ennakkoluuloihin, yrittää selvittää, mistä ennakkoluulot kumpuavat, ja pyrkiä aktiivisesti pääsemään niistä eroon. Jos mikroaggressioita esiintyy ja siitä huomautetaan, niin on hyvä ottaa palaute vastaan, kuunnella avoimin sydämin ja vastustaa halua puolustautua. On koko työyhteisön yhteinen etu, ettei mikroaggressioita esiinny työpaikalla. Mitä paremmaksi ja turvallisemmaksi toimintaympäristö koetaan, sitä positiivisempi ja tehokkaampi työilmapiiri on.

2.3 Tiedostamattomat ennakkoluulot

Aikuinen ihminen tekee melkein tiedostamattaan noin 35 000 päätöstä päivässä. Esihenkilöasemassa olevat ihmiset varmasti vielä vähän enemmän. Meillä on iso vastuun siitä, että meidän päätöksemme perustuvat oikean tietoon eikä erilaisiin ennakkoluuloihin.

Tiedostamattomat ennakkoluulot/ennakko-oletukset/kognitiiviset vinoumat (*unconscious bias*) ovat aivojen tapa prosessoida suuria määriä päivittäistä informaatiota. Jotta pystyisimme tekemään nopeita johtopäätöksiä, aivomme

kategorisoivat ja yleistävät informaatiota. Jokaisella meistä on tiedostamattomia uskomuksia, joiden pohjalta jäsenämme maailmaa. Nämä jäsentelyt kuitenkin johtavat stereotypioihin ja sisäistettyihin käsityksiin ryhmistä tai ihmisistä, jotka jäävät meidän tietoisensa ajattelumme ulkopuolelle.

Tiedostamattomien ennakkoluulojen seurauksena esiintyy muun muassa seuraavia ilmiöitä:

1. Suosiminen

Samankaltaisten ihmisten suosiminen niin, että yksilö pyrkii tahattomasti tai tahallisesti työskentelemään ihmisten kanssa, jotka ovat samaa kansalaisuutta, sukupuolta, ikäluokkaa jne.

2. Puolueellisuus

Taipumus suosia jotakin tiettyä ihmisryhmää. Erityisesti päättä-

vässä asemassa olevien ihmisten puolueellisuus on erityisen vahingollista, sillä se sulkee useilta ihmisryhmiltä mahdollisuuksia osallisuuteen arjessa ja työelämässä.

3. Stereotypiat

Ihmisten ryhmittely ja kategorisointi tietynlaisiin piirteisiin. Esimerkiksi saatetaan olettaa, että miehet ovat hyviä teknologiassa ja naiset hyviä hoiva-aloilla. Työelämässä tiedostamattomat ennakkoluulot vaikuttavat siihen, keitä rekrytoimme, keiden kanssa haluamme työskennellä, kuinka johdamme, kuinka kommunikoimme ja minkälaisia tuotteita suunnittelemme. Ne vaikuttavat objektiivisuuteen sekä päätöksentekoon ja heikentävät yksilöiden yhteiskunnallisia ja sosiaalisia mahdollisuuksia.

ESIMERKKEJÄ ERILAISISTA TIEDOSTAMATTOMISTA ENNAKKOLUULOISTA

» **Esimerkki 1 – Affinity Bias:**

Työnhakija tulee työhaastatteluun ja rekrytoija saa selville, että he ovat käyneet saman koulun ja heillä on yhteisiä tuttuja. Rekrytoija tekee tiedostamattaan assosiaation, että tämä henkilö sopisi hyvin tiimiin.

» **Esimerkki 2 – Confirmation bias:**

Tummaihoiselle kollegalle huomautetaan herkemmin, jos hän toimii väärin verrattuna valkoiseen kollegaan, jonka käytöstä saatetaan katsoa sormien läpi. Näin oletetaan käytöksen johtuvan henkilön taustasta tai ihonväristä ja saadaan vahvistus omille ennakkoluuloille.

» **Esimerkki 3 – Self Confirming Bias**

Jos henkilö toimii eri tavalla kuin ennakkoluulosi ovat antaneet odottaa, aivot kategorisoivat sen ”yksittäistapauksena”, ja jos henkilö taas toimii niin kuin oletit, se on aivolle vahvistus ennakkoluuloistasi.

Koska ennakkoluulot vaikuttavat niin laajalti meihin yksilöinä, niiden tunnistaminen on erittäin tärkeässä roolissa monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistämisessä. Jokaisen organisaation tulisi tunnistaa mahdolliset esteet ja pohtia, mitkä erilaiset käytännöt ja prosessit voisivat tukea objektiivisessa päätöksenteossa.

2.4 Rasismi politiikassa ja poliittinen rasismi

Suomessa on laillisia, puolilaillisia, laittomia ja uusnationalistisia organisaatioita, joilla on avoimesti rasistisia agendoja. Nämä järjestöt käyttävät rasistisille järjestöille ominaisia menetelmiä uusien jäsenien rekrytoimiseksi ja kriittisten äänien pelottelemiseksi hiljaisiksi. Radikaaliin äärioikeistoon liittymisen syyt ovat samat kuin kaikissa muissakin ääriliikkeissä: oman paikan etsiminen yhteiskunnassa, syrjäytyminen, traumaattiset tapahtumat ja huono itsetunto. Rasistiset ääriyhdytöt käyttävät hyväkseen näitä piirteitä ihmisessä, vaikka henkilö edustaisi eri etnisiä ryhmiä tai olisi valmiiksi epäileväinen rasistisia strategioita kohtaan. Uusnationalistit voivat vaikuttaa keskustelussa helposti lähestyttäviltä ja ystävällisiltä henkilökohtaisella tasolla.

Äärioikeistolainen filosofia perustuu usein kansallisiin myytteihin ja 1800-luvun romantiikkaan, jossa romantisoidaan kuviteltua ideaalimaailmaa menneisyydessä.

Uusnationalistiset ryhmät kohdistavat strategisia hyökkäyksiä erityisesti sellaisia yrityksiä, poliitikkoja ja yksilöitä vastaan, jotka

tunnustautuvat monimuotoisuutta kannattaviksi. Heitä mustamaalataan, maalitetaan, ja heille pyritään aiheuttamaan ahdistusta, johtuen heidän avoimesta puheestaan rasismin haitallisuudesta.

Rasismi politiikassa ja käytössä olevat teoriat ja menetelmät

Rasismi on ollut läsnä yhteiskunnassamme monien vuosien ajan, ja sitä ylläpidetään erilaisilla agendoilla ja strategioilla. Poliitikot lisäävät kannatustaan ja valtaansa käyttämällä äänestäjien ja median kuluttajien jo olemassa olevia ennakkoluuloja ja pelkoja. Poliitikan tekijöillä sekä medialla on suuri vastuu siitä, miten ne käsittelevät ja raportoivat yhteiskunnallisia aiheita. Jokaisen yhteiskunnan tulisi edistää inklusiivisuutta, tasa-arvoa ja ymmärrystä kaikkien etnisten ryhmien välillä luodakseen oikeudenmukaisempaa maailmaa.

Etenkin rasismin ja syrjinnän vastaista työtä tekevien järjestöjen ja organisaatioiden on kriittistä tunnistaa mahdollisimman moni rasistinen teoria ja niitä tukevat menetelmät, sillä ne aiheuttavat valtavaa vahinkoa ja ylläpitävät systeemistä rasismin ja syrjintää. Tunnistaminen on tärkeää, jotta osaisimme paremmin tarttua nii-

hin ja lähteä purkamaan niitä eri yhteiskunnan tasoilla.

Yksi kansanmurhan ensimmäisiä vaiheita on vastustajan dehumanisointi. Tutsien kansanmurhassa Ruandassa tutseja kutustettiin ”torakoiksi” ja natsisaksassa juutalaisia kuvailtiin ”syöpäläisiksi”. Myös Suomessa oikeiston poliitikoilta on tullut rasistisia ulostuloja, joissa esimerkiksi pakolaisia ja maahanmuuttajia on kutsuttu ”loisiksi” ja ”vieraslajeiksi”. On äärimmäisen tärkeää olla kriittinen kohdatessaan ilmauksia, jotka edistävät syrjintää ja kahtiajakautumista. Matka tietyn ihmisryhmän dehumanisoinnista heidän eriarvoiseen kohteluunsa ei ole kovin pitkä. Tarkkaavaisuus kyseisen kielen ja tarkoituksen suhteen auttaa ennaltaehkäisemään eri ihmisryhmien rasistista luokittelua sekä edistämään inklusiivisempaa ja oikeudenmukaisempaa keskustelua sekä yhteiskuntaa. Alla esimerkkejä poliitikkojen ja rasististen tahojen käyttämistä teorioista ja menetelmistä.

1. Etnisyyksien hierarkia

Etnisyyksien hierarkia (*racial hierarchy*) on rasististen toimijoiden käyttämä menetelmä, jolla eri etniset ryhmät asetetaan paremmuusjärjestykseen eli hierarkkiselle asteikolle. Tätä menetelmää

on käytetty historiassa aina tähän päivään asti oikeuttamaan tiettyjen etnisten ryhmien syrjintää ja sortoa. Historiallisia esimerkkejä sen hirvittävistä seurauksista ovat mm. natsi-Saksassa säädetyt lait, jotka rajoittivat juutalaisten ja muiden ”ei-arjalaisten” henkilöiden oikeuksia, Yhdysvaltojen etelävaltioissa Jim Crow -lait, joiden tarkoitus oli estää mustaa väestöä saamasta taloudellista ja poliittista valtaa, sekä Etelä-Afrikan etnistä sortoa ylläpitävä apartheid eli lailistettu rotusorto.

2. Väestönvaih toteoria

Väestön muuttuminen on eri asia kuin väestönvaihto. Väestönvaih toteoria on poliittisen äärioikeiston ylläpitämä salaliittoteoria, jonka mukaan valkoihoinen kantaväestö niin Euroopassa kuin Yhdysvalloissakin pyritään tietoisesti vaihtamaan tummaihoisiin maahanmuuttajiin. Teorian mukaan maahanmuutto ja muutokset syntyvytydessä voivat aiheuttaa merkittäviä muutoksia väestörakenteessa sekä johtaa alkuperäisen, valkoisen väestön korvaamiseen tai vähenemiseen. Teoria on kyseenalaistettava sen tieteellisen pohjan puutteen sekä epäasianmukaisen ja rasistisen sisällön vuoksi.

3. Käänteisen rasismin teoria

Teoria viittaa väitteeseen, että rasismi voi kohdistua mihin tahansa ryhmään, myös valtaväestöön tai valkoiisiin, ja sillä pyritään usein kiistämään tai vähättelemään järjestelmällisen rasistisen syrjinnän olemassaoloa sekä sen vaikutuksia vähemmistöryhmiin. Käsite on kyseenalainen, sillä se ei ota huomioon rasismiin liittyviä valtasuhteita ja historian tuottamaa rakenteellista epätasa-arvoa.

4. Pseudotieteellinen rasismi

Menneisyydessä tiettyjä tieteellisiä teorioita on käytetty ihmisten etnisyyksien hierarkkiseen luokitteluun älykkyyden, fyysisten ominaisuuksien ja käyttäytymisen perusteella. Nämä teoriat on myöhemmin osoitettu pseudotieteellisiksi ja rasistisiksi. Esimerkiksi Suomessa saamelaisten kalloja ja muita fyysisiä ominaisuuksia on mitattu ja tutkittu vielä 1970-luvulla.

Esimerkiksi eugeeniset "rotuhygienian" teoriat väittävät, että ihmiskunnan parantaminen olisi tarpeellista ja mahdollista hallitun lisääntymisen ja steriloinnin avulla, joka kohdistettaisiin "kelvottomina" tai "alempiarvoisina" pidettäviin yksilöihin. Näitä menetelmiä

on todellisuudessa onnistuttu toteuttamaan maailmanlaajuisesti kammottavin seurauksin, ja ne ovat luonteeltaan rasistisia ja muillakin tavoin erittäin syrjiviä.

6. Polarisaatio ja "toinen ääripää" -narratiivi

Rasistisissa manipulointistrategioissa käytetään polarisointia harhaanjohtamiseen ja nykyisten valtasuhteiden ylläpitämiseen. Luomalla kuvitteellinen näkymä, jossa tasa-arvon ja ihmisoikeuksien puolestapuhujat leimataan "radikaaleiksi" tai "ääriajattelijoiksi" pyritään hämärtämään heidän todellisia tavoitteitaan, estämään ihmisiä osallistumasta antirasistisiin tapahtumiin ja hajottamaan yhteisöä. Tämän strategian tavoitteena on säilyttää vähemmistöjä syrjivä nykytila ja heikentää rasismin ja syrjinnän vastaista toimintaa.

7. Kaksoisviestintä tai kaksinaismoralismi

Kaksoisviestintä viittaa retoriseen strategiaan, jossa henkilö tai ryhmä esittää julkisesti erilaisia viestejä eri yleisöille tarkoituksenaan harhauttaa tai piilottaa todelliset aikomuksensa tai asenteensa.

Kaksoisviestintämetodi sisältää myös "koodattua" kieltä, jota vain omat kannattajat ymmärtävät. Tätä metodia on harjoitettu

vuosien ajan suljetuissa chat-ryhmissä. Esimerkkinä mainittakoon puhe ”kaikenlaisesta rasismista”, joka tarkoittaa termin käyttäjille hyökkäyksiä valkoista enemmistöä vastaan.

Tätä voidaan verrata ”Black Lives Matter - All Lives Matter - White Lives Matter” -metodiin. Metodien sisältö koostuu siitä, että äärioikeistolaiset Black Lives Matter -liikettä vastustavat tahot esiintyvät All Lives Matter -kylttien kanssa muka taistelemassa ”kaikenlaista rasismia” vastaan ja ”kaikkien” puolesta. Tosiasiassa All Lives Matter -kylttien sanoma äärioikeiston kannattajille on yhtä kuin ”(Only) White Lives Matter”. Rasismin sekä muun syrjinnän laajamittaisen vastustamisen sijaan äärioikeisto toimiikin kyltteineen vähentääkseen BLM-liikkeen antirasistisen taistelun merkitystä.

Kaksoisviestintä voi ilmetä monin tavoin, esimerkiksi kun henkilö tai organisaatio julkisesti tuomitsee rasistisen toiminnan tai vähemmistöihin kohdistetun vihan, mutta samanaikaisesti kannustaa tai tukee sitä taustalla tai tietyissä piireissä. Kaksoisviestintää käytetään usein, jotta voidaan välttää vastuuta omista syrjivästä näkemyksistä ja samalla ruokkia rasistisia ajatuksia ja asenteita omassa kannattajakunnassa.

Esimerkki kaksoisviestinnästä:

Äärioikeiston sisäpiirin käyttämä salakoodi perustuu symboleihin ja merkkeihin. Esimerkiksi luku 88 symboloi Hitler-tervehdystä ja luku 14 voi viitata KKK:n iskulauseeseen. Muunnellut hakaristit ja tiettyjen vaatemerkkien käyttö voivat myös ilmaista ääriajattelua. Tietty vaateteisiin valitut kuviot tai väriyhdistelmät sekä myös mediatilaisuuksissa tehdyt käsimerkit voivat edustaa erityisiä mielipiteitä. Nämä salakoodit luovat yhteisöllisyyttä ja tunnustamista ääriliikkeiden kannattajien keskuudessa sekä viestivät syrjivistä ja vaarallisista ajatuksista ilman niiden suoraa paljastamista.

2.5 Institutionaalinen syrjintä

Institutionaalinen syrjintä tarkoittaa organisaation tai yhteiskunnan rakenteissa, kuten lainsäädännössä, sopimuksissa ja palveluissa piilevää syrjintää, joka asettaa jonkin väestöryhmän muita huonompaan asemaan.

Nykyiset valtarakenteet osaltaan edistävät rasismin toteutumista. Nykypäivänä maailman valtasuhteet ovat voimakkaasti kallellaan hallitsevien sivilisaatioiden

ja kulttuurien, pääasiassa länsimaiden ja eurooppalaisten, jäsenille. Antirasistisessa dialogissa tätä kuvaillaan usein "valkoisuutena" tai valkoisuusnormina, joka ylläpitää valtasuhteiden epätasapainoa. On tärkeää ymmärtää tämän rakenteen mukanaan tuoma etuoikeus ja se, missä määrin itse osallistuu ja hyötyy tästä etuoikeudesta, ja miten sitä voi käyttää tämän tilanteen muuttamiseksi (Daniel, 2020).

Institutionaalisella tasolla rasismi ilmenee käytännöissä, jot-

ka edistävät hallitsevien ryhmien nauttimaan ansaitsematonta etua ja tekee vallan, tiedon, koulutuksen ja mahdollisuuksien saavuttamisen vaikeammaksi rodullistetuille ryhmille. Standardit ja kriteerit rekrytoinnissa, lainan myöntämisessä, asunnon vuokrauksessa ja monilla muilla vastaavilla aloilla voivat vaikuttaa syrjivästi ryhmiin, joilla on erilaisia ansioluetteloita, elämäntapoja, ajattelutapoja ja työskentelytapoja.

VIERAILIJAKOMMENTTI: ANTIRASISTISET NÄKÖKULMAT PERUSOPETUKSEN KENTÄLLÄ

Paco Diop, varhaiskasvatuksen opettaja, antirasistisen politiikan asiantuntija

.....

Olen jo kahdeksan vuotta varhaiskasvatuksen opettajana toimiessa ymmärtänyt, että meitä ympäröivän rakenteellisen rasmin vuoksi mustille, ruskeille, alkuperäiskansoihin kuuluville, romaneille ja muille ei-valkoisille lapsille ei ole luotu psyykkisesti, sosiaalisesti ja kulttuurisesti turvallista kasvu- ja oppimisympäristöä. Syyt tähän ilmiöön johtuvat yksinkertaisesti siitä, että rasismitapauksia vähätellään perusopetuksen tasolla, tai vastuuhenkilöillä ei ole keinoja käsitellä niitä johdonmukaisesti. Tämän vuoksi erityisesti meidän kasvattajien tulisi osallistua rasminvastaisiin koulutuksiin ja meidän pitäisi myös tukea niitä, jotka aidosti haluavat ajaa antirasistisen toimintakulttuurin toimenpiteitä.

Jos pyrimme olemaan antirasistisia aikuisia ja yhteiskuntaa ja ihmiskuntaa rakastavia ihmisiä, velvollisuutemme on ohjata ja tukea kaikkia lapsia taustoista riippumatta huomioimaan, kunnioittamaan ja arvostamaan erilaisuutta.

Velvollisuutemme on tukea monikulttuurisia lapsia arvostamaan omaa identiteettiään olemalla juuri sitä, mitä he ovat tai haluavat olla, eikä sitä, mitä valkoisen ylivallan järjestelmä heiltä odottaa.

Näin lapsen oikeuksien yleissopimus muistuttaa:

2. Ei syrjintää: "Kaikilla lapsilla on nämä oikeudet, riippumatta siitä, keitä he ovat, missä he asuvat, mitä kieltä he puhuvat, mitä uskontoa he harjoittavat, mitä he ajattelevat, miltä he näyttävät, ovatko he poikia vai tyttöjä, onko heillä vammaisuutta, ovatko he rikkaita vai köyhiä, sekä riippumatta siitä,

ketkä ovat heidän vanhempansa tai perheensä tai mitä heidän vanhempansa tai perheensä uskovat tai tekevät. Yhtään lasta ei saa kohdella epäoikeudenmukaisesti mistään syystä."

Lapsen oikeuksien yleissopimus: Lasten versio | UNICEF

Rasismi suomalaisen yhteiskunnan rakenteissa

Rasismia ei pureta mukavuusalueellamme olemalla rasisteille mukavia ja kohteliaita. Usein suomalaisessa rasismikeskustelussa otetaan vertauksia suoraan USA:sta, vaikka se ei toimi lainkaan Suomen kontekstissa. En tarkoita, että X tilanne olisi parempi tai pahempi kuin toinen, vaan sitä, että näiden erimaiden rasismiin piirteet näyttävät samanlaisilta, mutta ovat hyvin erilaisia, sillä meillä on täysin toisistaan poikkeava historia ja yhteiskuntarakente. Tämä aspekti on tärkeä muistaa, sillä se on relevantti rasismiin tutkimuskentällä.

Uskon vahvasti, että suurin haasteemme Suomessa on rakenteellinen rasismi. Sen vuoksi meidän täytyy nopeasti löytää oikea sävy puhua rasismista avoimesti ja ratkaisukeskeisesti. Yhteiskuntamme ja sen erilaiset opetusmenetelmät vaikeista aiheista kaipaavat perusteellista ja syvää päivittämistä. Tavoite Suomesta ilman rasismia pitää aloittaa maamme perusopetus suunnitelman kokonaisvaltaisesta päivytyksestä.

Jos haluamme valmistaa tulevia sukupolvia toimimaan rasismia vastaan, meidän on alettava puhua rasismista eikä pelkääntään syrjinnästä. Sanat syrjintä ja rasismi eivät tarkoita samaa asiaa. On myös olennaista tunnistaa, että valkoiset suomalaiset ovat tässä yhteiskunnassa niin sanotusti etuoikeutettuja. Yhteiskuntamme nuorimpien ja vanhimpien opiskelijoiden on opittava rasismista ja antirasismista kouluissa ja yliopistoissa. Rasismista täytyy oppia pois ja rakenteellista rasismia täytyy purkaa. Sitä varten meidän on sisällytettävä "kriittinen rotuajatelu" konkreettisesti ja nopeasti lasten, oppilaiden ja opiskelijoiden opetussuunnitelmiin.

Valkoisten hallitsemassa yhteiskunnassa romanit, saamelaiset ja ei-valkoiset kärsivät rakenteellisesta rasismista heidän etnisen taustansa vuoksi jo varhaisessa vaiheessa. Monille valkoisille nuorille ja aikuisille on edelleen haastavaa käsitellä rasismia. He sanovat, että "me olemme kaikki samanlaisia." Mitä he oikeastaan tarkoittavat on, että he eivät näe muutostarvetta, koska kaikki sujuu heidän mielestään niin kuin pitäisi. Eli meidän kaikkien pitää toimia niin kuin valkoiset näkevät ja ymmärtävät maailman. Aika itsekäs ja vaarallinen tapa nähdä asioita.

Oman valkoisuuden tunnistaminen ja muiden etnisyyksien ja heidän aseman tunnistaminen edellyttää valkoisilta peiliin katsomista ja tavalla tai toisella itsereflektointia. On äärimmäisen tärkeää, että pohdiskellet ja ymmärrät, miksi tekosi ovat väärin ja lupaat itsellesi olla toistamatta niitä jatkossa.

Miten kasvattajana voit toimia antirasistisesti?

Ennen kaikkea on tärkeää muistaa, että lapset eivät luota kehnekään, elleivät he varmasti tiedä, että olet turvallinen aikuinen ja välität heistä aidosti. Ole halukas olemaan antirasistinen toimija ja kasvattaja. Rasisminvastaiseksi tuleminen ei ole niin paha asia tai niin vaikeaa, kuin sinulle uskotellaan.

- » Itsetutkiskelua tai oman toimintansa reflektointia ei tarvitse hävetä: rasistiset ajatukset ja ennakkoluulot vaikuttavat siihen, miten ajattelemme ja toimimme. Siksi meidän on tunnistettava ja purettava omia ennakkoluulojamme ja rasistisia ajatuksiamme. Meillä jokaisella on rasistisia ajatuksia joskus, mutta tärkeintä on muistaa, että kukaan ei saa toimia rasistisesti.
- » Hyvä antirasistinen kasvattaja on hyvä kuuntelija.
- » On tärkeää kysyä itseltäsi: tuntevatko lapset olonsa turvalliseksi opetustuokion aikana?
- » Onko heillä mahdollisuus ilmaista mielipiteensä ja jakaa tunteensa, kokemuksensa ja tietonsa pelkäämättä seurauksia?

- » Onko sinun helppoa asettua ei-valkoisten lasten tasolle? Vai pakotatko heille tietojasi, jotka näet sokeasti ainoana pätevänä ja hyväksyttävänä totuutena?
- » Oletko liittynyt tai kysynyt antirasismien tukiryhmän olemassaolosta kouluissa tai kaupungissa, jossa asut? Tarkoitan tällä ryhmää, joka on kaikille jäsenille turvallinen paikka, jossa ihmiset voivat keskustella kasvatuksellisista antirasistisista ajatuksista ilman pelkoa.
- » On tärkeää huomioida ja pitää mielessäsi, että Suomen vakiväestö on muuttunut monimuotoiseksi vuosien varrella, ja juuri sinun käyttämilläsi opetusmateriaaleilla on iso vaikutus. Mieti esimerkiksi edistääkö käyttämäsi pedagogiikka osallisuuden, monimuotoisuuden ja moninaisen representaation arvoja ja näkökulmia?
- » Muista, että jokaisesta kasvattajasta voi tulla antirasisti! Liikunnan, biologian, matematiikan ja varhaiskasvatuksen opettajat voivat myös tehdä antirasistista työtä. Kaikki on kiinni siitä, miten he rakentavat kurssiensa pedagogisen suunnitelman.

Olemme kaikki samalla tiellä, kun uskallamme ja jaksamme joka päivä ajatella ja toimia antirasistisesti. Hyvää matkaa myös sinulle rasisminvastaisiin tavoitteisiin!



3. Moni- muotoisuus

Vaikka Suomi on ollut satojen vuosien ajan monikulttuurinen ja monietninen, on modernia maahanmuuttoa tapahtunut huomattavassa mittakaavassa vasta 20-30 vuotta. Muutokset ilmastossa, teknologiassa, väestörakenteessa, ja syntyvyydessä tulevat vaikuttamaan tulevaisuudessa entistä enemmän myös kulttuuriin muutoksiin.

Käsitteet monimuotoisuus ja moninaisuus ovat synonyymejä.

Kaikki ihmiset ovat erilaisia mutta samanarvoisia. Yksilön sisäistä tai ulkoisista ominaisuuksista riippumatta ihmisten moninaisuus näkyy erilaisissa asenteissa, ajattelutavoissa, kokemuksissa ja osaamisessa.

Organisaatioilla, kuten järjestöillä, oppilaitoksilla tai yrityksillä, ei ole nykypäivänä varaa olla hyödyntämättä monimuotoisuuden tuomia etuja. On tärkeämpää kuin koskaan ymmärtää kuinka moni-

muotoisuutta omassa toimintaympäristössä tulisi lähestyä ja käsitellä. Jokainen yhteisö vaatii jatkuvaa arviointia sekä osaamisen ja toimintatapojen päivittämistä, sillä on kriittistä sekä houkutelua uusia osaajia että pitää nykyiset osaajat Suomessa.

Monimuotoisuuden ymmärtäminen tarjoaa paljon niin henkilökohtaisesti kuin ammatillisesti:

Kattava ymmärrys ihmisten monimuotoisuudesta sekä avoin asenne

sitä kohtaan avaa uusia mahdollisuuksia, vähentää epämääräisiä pelkoja sekä tuo uusia mielenkiintoisia kokemuksia ja kohtaamisia. Se auttaa kehittämään johtamistaitoja, laajentamaan verkostoja ja syventämään kulttuurista kompetenssia. Se kasvattaa myös itsetuottamusta ja helpottaa osallistumista nykypäivän keskusteluihin erilaisten ihmisten kanssa ja erinäkökulmista katsoen.



3.1 Maahanmuuttajien moninaisuus

Maahanmuuttajat ovat keskenään hyvin moninainen ryhmä. Myös syyt Suomeen muuttamiselle ovat hyvin erilaisia, kuten myös suunnitelmat siitä, kuinka pitkäksi aikaa aiotaan jäädä Suomeen. Esimerkiksi henkilö, joka menee naimisiin Suomessa asuvan kanssa, saattaa suunnitella jäävänsä Suomeen koko iäkseen, kun taas Suomeen opiskelemaan saapunut saattaa haluta jäädä vain opiskelujen ajaksi.

Toimintaympäristössä on tärkeää ottaa huomioon tukevatko toimintatavat, prosessit, viestintä ja ilmapiiri monimuotoisuutta. Miten johto, henkilöstö sekä sidosryhmät suhtautuvat monimuotoisuuteen? Miten monimuotoisen taustan omaavia toimijoita, opiskelijoita tai työntekijöitä tuetaan ja miten he voivat hyödyntää ja kehittää osaamistaan? Huomioimalla näitä tekijöitä organisaatiot pystyvät hyödyntämään eri näkökulmia, parantamaan kaikkien rekrytointimahdollisuuksia sekä edistämään henkilöstön työhyvinvointia.

3.2 Monimuotoisuuden positiiviset vaikutukset

Kansainvälistyminen, yhteisön moninaistuminen ja sen mukana tulleet haasteet ovat ajankohtaisempia kuin koskaan. Kulttuurinen moninaisuus tarjoaa ratkaisuja tulevaisuudelle. Suomalaisilla työmarkkinoilla esiintyy vakavia kohtaanto-ongelmia eli työ ei löydy tekijäänsä. Monella alalla on pulaa osaavasta työvoimasta, vaikka samanaikaisesti moni maahanmuuttanut tai vähemmistötaustainen ei löydä töitä. Edistämällä yhdenvertaisuutta ja löytämällä ratkaisuja ennaltaehkäistään tulevia ongelmia niin työelämässä kuin laajemmin yhteiskunnassa. Aktiiviset toimenpiteet monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden hyväksi lisäävät järjestöjen menestymisen mahdollisuuksia.

Työhyvinvointi

Työnantaja voi erilaisilla toimenpiteillä ja viesteillä tukea ja rakentaa yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisössä. Tällöin työntekijä kokee, että hänet nähdään ja että hänen työnsä on merkityksellistä. Yksi hyvä työkalu on yhdenvertaisuussuunnitelma, jonka ta-

voitteiden voidaan katsoa antavan positiivista energiaa henkilöstölle. Yhdenvertaisuussuunnitelmaa käsitellään tarkemmin luvussa 5.2. Monimuotoisesta työyhteisöstä on tärkeää luoda psykologisesti turvallinen paikka, jossa ei esiinny ulkopuolisuuden tunnetta, pelkoa tai kumulatiivista stressiä aiheuttavaa syrjintää eikä rasismia. Tutkimusten (Bourke, 2018) mukaan monimuotoiset tiimit ovat tuottavampia kuin homogeeniset tiimit, ja eri taustoista tulevat ihmiset tuovat uusia ideoita ja erilaisia näkökulmia toimintaan.

Vuonna 2015 teknologiajätti Google selvitti, mikä on olennaisinta menestyvissä tiimeissä. Tärkeimmäksi osaksi tiimien menestymistä nousi psykologinen turvallisuus. Psykologinen turvalli-

suus edistää osallisuuden tunnetta, uusien ideoiden vastaanottamista ja kaikkien äänien oikeudenmukaista kuulumista. Avoimuus, turvallisuus ja läpinäkyvyys mahdollistavat myös parhaat edellytykset luovalle ajattelulle ja tuotekehitykselle.

Gartner-tutkimuslaitoksen Reimagine HR Employee Survey -tutkimuksen (Baker, 2020) mukaan työnantajien panostus henkilökohtaisempien suhteiden solmimiseen työntekijöidensä kesken heidän ammatti-identiteettinsä ulkopuolella johti positiivisiin muutoksiin työntekijöiden hyvinvoinnissa:

- työntekijöiden mielenterveys parani (+23 %)
- fyysinen terveys parani (+17 %)
- suorituskkyky parani (+21 %)

“Monimuotoiset tiimit yksinkertaisesti pärjäävät paremmin kuin homogeeniset tiimit.”

Sami Itani, työelämäprofessori, Aalto yliopisto

Monimuotoisuudella on useita merkittäviä hyötyjä organisaatioille sekä taloudellisesta että sosiaalisesta näkökulmasta. Antirasismin näkökulmasta monimuotoisuuden edistäminen on erityisen tärkeää, sillä se auttaa luomaan oikeudenmukaisempaa ja tasavertaisempaa työympäristöä.

Keskeisiä monimuotoisuuden hyötyjä antirasismin näkökulmasta:

- **Innovaatio ja luovuus:** Monimuotoisuus organisaatiossa tuo mukanaan erilaisia näkökulmia, kokemuksia ja ajattelutapoja. Työryhmän moninaisuus voi johtaa parempaan ongelmanratkaisuun, innovaatioon ja luovuuteen. Kun ihmiset eri taustoista ja kulttuureista tuovat omat ideansa ja näkökulmansa, organisaatio voi kehittää uusia ja ainutlaatuisia ratkaisuja.
- **Tehokkuus ja tuottavuus:** Monimuotoinen työympäristö voi parantaa tehokkuutta ja tuottavuutta. Kun ihmiset tuntevat olonsa arvostetuiksi ja hyväksytyiksi organisaatiossa, he ovat todennäköisemmin motivoituneita ja sitoutuneita työtehtäviinsä. Lisäksi erilaisen taustojen ja näkökulmien esiintuominen voi johtaa tehokkaampiin työprosesseihin

ja päätöksentekoon.

- **Kyky houkuttaa ja säilyttää lahjakkaita työntekijöitä:** Monimuotoisuuden korostaminen auttaa organisaatiota houkuttelemaan ja säilyttämään lahjakkaita työntekijöitä. Ihmiset arvostavat työympäristöä, joka on inklusiivinen. Lisäksi monimuotoinen organisaatio voi tarjota mahdollisuuksia ammatilliselle kehitykselle ja kasvulle eri aloilla.
- **Maineen parantaminen:** Organisaatio, joka sitoutuu monimuotoisuuteen ja antirasismin edistämiseen voi parantaa mainettaan ja houkuttaa asiakkaita, sijoittajia ja yhteistyökumppaneita, jotka arvostavat tällaisia arvoja. Positiivinen maine monimuotoisena ja inklusiivisena organisaationa voi myös houkuttaa potentiaalisia työntekijöitä.
- **Vähemmän syrjintää ja ennakkoluuloja:** Kun organisaatio sitoutuu monimuotoisuuteen ja antirasismin edistämiseen, se voi auttaa vähentämään diskriminaatiota ja ennakkoluuloja työympäristössä. Työntekijät oppivat arvostamaan ja kunnioittamaan toistensa erilaisia taustoja ja identiteettejä, mikä luo positiivisen, turvallisen ja kunnioittavan ilmapiirin.

- Yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuus: Monimuotoinen ja inkluusiivinen työyhteisö edistää yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuutta työntekijöiden keskuudessa. Kun ihmiset tuntevat, että heitä arvostetaan ja heidät hyväksytään organisaatiossa, he ovat todennäköisemmin valmiita työskentelemään yhdessä ja tukemaan toisiaan.

VIERAILIJAKOMMENTTI

Sofia Defour, monikulttuurinen helsinkiläinen

.....

Moikka, olen Sofia Defour, 33-vuotias helsinkiläinen. Olen syntynyt Suomessa, mutta perheeni on monikulttuurinen: isäni on intialainen ja äitini suomenruotsalainen. Kasvoin monimuotoisuuden ympäröimänä, vaikka ympärilläni ei aina ollut paljon monikulttuurisia ystäviä tai samanlaisia kasvoja. Lapsena olin luonteeltani ulospäin suuntautunut, utelias ja rakastin tutustua uusiin ihmisiin. Erityisesti samanlaiset ihmiset kiehtoivat minua, mutta kuten mainitsin, heitä ei ollut lähistöllä paljon. En kuitenkaan koskaan kokenut, että olisin erilainen tai että minua olisi syrjitty ulkonäköni perusteella.

Teini-iän kynnyksellä huomasin kuitenkin, että olin alkanut tuntea itseni erilaiseksi valkoisten poikien silmissä. Suomalaisen poikien hiljaisuus ja pidättyväisyys saivat minut pohtimaan, olenko riittävän hyväksytty. Mutta kun sain enemmän ulkomalaisia ystäviä, joiden kanssa vietin aikaa, huomasin heidän olevan suorasanaisempia ja avoimempia tunteidensa ilmaisussa. Sain yllättävän paljon kehuja ja positiivista huomiota. Tämä sai minut miettimään, kuinka kulttuuriset erot voivat vaikuttaa siihen, miten ihmiset ilmaisevat itseänsä ja näkevät toisensa.

Tämä kokemus herätti minussa syvempiä ajatuksia monimuotoisuudesta ja sen merkityksestä. Monimuotoisuus on rikkaus, joka tarjoaa mahdollisuuden oppia ja kasvaa ymmärtäen erilaisia näkökulmia. Se ei ainoastaan koske ulkonäköä, vaan myös kulttuurista monimuotoisuutta ja erilaisten ihmisten kokemuksia.

Lapsuuteni Steinerpäiväkoti ja -koulu olivat erityinen kokemus. Siellä opetusmenetelmät olivat hyvin erilaiset verrattuna perinteisiin kouluihin. Suvaitsevaisuus ja yksilöllisyyden kunnioittaminen olivat keskeisiä arvoja, ja minulle annettiin tilaa kasvaa ja oppia omassa tahdissa. Steinerkoulussa ei suvaittu kiusausta, ja se loi turvallisen ympäristön, jossa jokainen lapsi voi kehittyä omalla tavallaan. Se oli minulle arvokas kokemus, joka vahvisti käsitystäni siitä, kuinka monimuotoisuus ja erilaisuus voivat olla voimavara, ei heikkous.

Kun olin yhdeksänvuotias, löysin sirkusharrastuksen, joka muuttui myöhemmin ammatikseni kolmen vuoden ammatillisen koulutuksen myötä. Sirkuksessa sain mahdollisuuden ilmaista itseäni, oppia uusia taitoja ja samalla kokea yhteisön, jossa jokainen oli tervetullut. Siellä ei ollut merkitystä ulkonäöllä tai taustalla; kaikki laskettiin mukaan perheeseen. Sirkus opetti minulle rohkeutta ja itsevarmuutta, ja vahvisti ajatustani siitä, kuinka tärkeää on hyväksyä erilaisuus. Sirkus tarjosi minulle mahdollisuuden yhdistää taiteellisen ilmaisun ja fyysisen suorituksen, ja tämä polku avasi oven sirkusmaailman moniin mahdollisuuksiin.

Sirkusalalle ammattilaiseksi ryhtyminen Suomessa ei aina ole mutkatonta. Sirkusammattilaiset ovat usein taiteilijoita, jotka tuovat esiin ainutlaatuisia näkökulmiaan ja omaleimaisen luovuutensa. Vaikka Suomen sirkuspiirit ovat vielä pääosin valkoisia, olen vakuuttunut siitä, että monimuotoisuus voi ja sen tulee olla tärkeä osa tätä alaa.

Toiveenani on päästä esiintymään monimuotoiselle yleisölle, jossa voisin inspiroida enemmän nuoria. Haluan näyttää, että sirkus on taide, joka voi yhdistää ihmisiä eri taustoista ja antaa heille mahdollisuuden ilmaista itseään. Olen vakuuttunut siitä, että monimuotoisuuden lisääminen sirkusammattilaisten joukossa voi rikastuttaa tätä taidemuotoa ja tarjota mahdollisuuksien yhä useammille löytää intohimonsa.

Sirkus ei ole vain fyysinen suoritus, vaan se on myös tarina ja taidetta. Toivon voivani olla osa muutosta kohti monimuotoisempaa sirkusalaa ja inspiroida muita tekemään samaa.

Rasismien merkitys ja sen vaikutukset eivät koske ainoastaan yksittäisiä ihmisiä, vaan heijastuvat laajemmalle yhteiskuntaan. Vaikka en ole henkilökohtaisesti kokenut rasismia, se voi osittain johtua siitä, etten ole aktiivisesti etsinyt sitä ympäriltäni. Jos joku katsoo minua pahasti, pyrin ajattelemaan, että ehkä hänellä on huono päivä tai hän käy läpi omia haasteitaan. Rasismi ei aina näy avoimesti, vaan se voi piillä pienissä eleissä ja huomioissa. Esimerkiksi kysymykset kuten "Mistä olet?" voivat paljastaa ennako-oletuksia ulkonäköön perustuen.

Systemaattinen rasismi on syvempi ongelma, juontuen yhteiskunnan rakenteista, jotka voivat tukea epätasa-arvoa eri ihmisryhmien välillä. Vaikka en ole itse kokenut sitä, ymmärrän sen vaikutukset moniin muihin.

Kirjoituksessani haluan herättää keskustelua siitä, miten voimme tunnistaa ja torjua näkyvää ja piilevää rasismia yhteiskunnassamme. Jokaisen meistä on otettava vastuuta omasta käyttäytymisestäään ja osallistuttava avoimeen keskusteluun monimuotoisuuden ja tasa-arvon puolesta. On tärkeää korostaa, että uteliaisuus toisen taustaa kohtaan ei ole automaattisesti rasistista. Vaikka kysymykset voivat olla loukkaavia, on olennaista erottaa uteliaisuus positiivisesta tarkoituksesta. Voimme itse vaikuttaa ympäröivään ilmapiiriin avoimella ja rakentavalla keskustelulla sekä omilla teoillamme ja käyttäytymisellämme. Elämme maailmassa, jossa ihmiset saattavat reagoida herkästi väärään sanaan tai sanamuotoon.

Entä jos lähestyisin toisia ystävällisesti ja positiivisesti, huomauttaisin rakentavasti, jos jokin ei tunnu hyvältä? Näin toimimalla voisimme rakentaa ymmärryksen ja tehdä yhteisöstämme entistä myönteisemmän.

Muistakaamme, että voimme vaikuttaa omilla teoillamme ja käyttäytymisellämme. Luo avoin ja kunnioittava vuorovaikutus ja vaikuta positiivisesti ympärilläsi oleviin ihmisiin. Millainen olisi parempi Suomi, jossa korostetaan keskinäistä kunnioitusta, yhteistyötä ja vastuuta omista teoistamme? Samalla korostan, että meidän tulisi vahvistaa ihmisten itsetuntemusta ja luottamusta

itseensä enemmän kuin miettiä, miten muut näkevät meidät. On tärkeää opettaa lapsillemme heidän oma arvonsa, jotta he eivät etsi arvoaan muista ihmisistä. Itsetuntemus ja vahva itsetunto ovat voimavaroja, jotka voivat auttaa meitä kohtaamaan maailman avoimin mielin ja luottavaisin sydämin.

Rakkautella Sofia Defour



4. Rasismin- vastaiset toimet



Mitä yksittäinen henkilö sitten voisi omassa arjessaan tehdä vähentääkseen rasismia ja lisätäkseen oikeudenmukaisuutta yhteiskunnassa? Tässä luvussa esitellään konkreettisia keinoja vastustaa rasismia, joita jokainen voi niin yksilötasolla kuin työelämässä ja järjestötoiminnassa hyödyntää, sekä opetellaan tunnistamaan haitallisia rasistisia menetelmiä ja strategioita ympärillämme. Lopuksi käsittelemme kapitalismin ylläpitämää eriarvoi-

suutta ja antirasismien edistämistä globaalilla tasolla.

4.1 Kymmenen tehokasta ja toimivaa tapaa vastustaa rasismia

Ymmärrä rasismin eri muodot

Rasismin ilmeneminen ei aina ole selkeää. Rasismin uhrille jokainen rasismitilanne aiheuttaa aina

stressiä ja ikäviä tunteita. Rasismiin ja rasistisiin tilanteisiin on helpompi puuttua kun on kyky tunnistaa ne. Tutki rasismien eri muotoja ja ota selvää kuinka ne ilmenevät eri tilanteissa ja paikoissa.

Kuuntele rodullistettuja

Tärkeä osa rasismien vastustamista on kuunteleminen. Kuuntele, kun rodullistettut ja rasismia kokevat kertovat kokemuksistaan ja heidän todellisuudestaan. Kuuntele, missä ja millaista rasismia ihmiset kokevat. Sinulla ei tarvitse olla vastauksia. Riittää, kun otat tilanteen vakavasti ja annat tilaa ja aikaa kokemusten kertomiseen. Älä kuitenkaan vaadi tai pyydä ihmisiä kertomaan, sillä kaikki eivät halua jakaa traumaattisia kokemuksiaan. Jos ja kun sinulle kerrotaan, kuuntele vähöksyttämättä tai tuomitsematta. Valitettavan usein rasismia kokeneita ei kuunnella ja rasismien kokemus uskotaan todeksi vasta, kun valkoinen henkilö on asian jollain lailla todentanut. On todella raskasta joutua kokemaan rasismia ja sen lisäksi kokea, ettei sinua kuunnella. Rasismia on myös se, ettei rodullistettujen kokemuksia pidetä yhtä arvokkaina tai uskotavina kuin muiden kokemuksia.

Älä vähättele

Kun kuulet tai sinulle kerrotaan rasismista, ota tilanne tosissaan äläkä koskaan vähättele tai yritä oikeuttaa rasismia. Lähtökohtaisesti esitetyt epäilyt rasismista tulee aina ottaa tosissaan. Vähätely saa kertojan tuntemaan, ettei häntä uskota, ymmärretä tai oteta vakavasti. Se voi johtaa siihen, ettei henkilö tulevaisuudessa uskalla puhua kokemuksistaan. Vähätely on kuin sanoisi toiselle, ettei hänellä ole oikeutta tuntea pahaa oloa tapahtumasta tai tuntemukset ovat ylimitoitettuja tilanteeseen nähden. Tahot, jotka kieltävät rasismien tai väittävät, ettei se ole ongelma heidän toimintaympäristössään, ovat yleensä juuri niitä, jotka eivät ole kokeneet sitä itse.

Tiedosta ja työstä omia ajatusmallejasi

Suurin osa rasismista, varsinkin rakenteellinen rasismi, tapahtuu tekijän tiedostamatta. Ensimmäinen askel antirasistiseen työhön on hyväksyä, että meillä kaikilla on alitajuisia ennakkoluuloja (*Unconscious Bias*) ja kuka vain voi sanoa tai tehdä jotakin rasistista, tahallisesti tai tahattomasti. Antirasistinen työ alkaa aina yksilöstä itsestään. Elämme historiallisesti

ja kulttuurillisesti rasistisessa yhteiskunnassa ja saamme siitä jatkuvasti vaikutteita. Meidän täytyy oppia myöntämään, kun olemme väärässä sekä ennen kaikkea oppia virheistämme.

Miten voimme muuttaa asioita, joista emme ole edes tietoisia? Muutosprosessin voit aloittaa analysoimalla omia ajatuksiasi, käsityksiäsi, sanojasi ja tekojasi koskien eri vähemmistöjä, maahanmuuttajia sekä ihmisryhmiä ja miettiä, mistä ne johtuvat. Kun olet tietoinen omista ennakkoluu-

loistasi, voit alkaa muuttaa niitä hankkimalla tietoa ja kokemuksia, jotka poikkeavat niistä, joita sinulla jo on. Toisin sanoen sinun tulee muuttaa päässäsi olevaa narratiivia eri ihmisistä ja ihmisryhmistä välittömästi ja aktiivisesti, kun huomaat niiden olevan vääristyneitä.

Ei riitä, että olemme passiivisesti rasismia vastaan, mutta käytännössä emme tee asian eteen mitään. Meidän tulee *aktiivisesti* vastustaa rasismia omassa arjessamme ja ottaa asioista selvää.

“Ihönvärini takia minun on pakko osallistua poliittiseen keskusteluun, vaikka en haluaisi”

“Mediassa minun värisistä/näköisistä ihmisistä keskustellaan usein ryhmätasolla eikä yksilöinä”

“Minua seurataan lähes aina kaupassa vartijan toimesta”

“En lapsena nähnyt minun näköisiä ihmisiä valta-asemissa”

“Toivon aina ennen työhaastattelua, ettei haastattelija ole rasisti”

Tunnista etuoikeutesi

Meillä kaikilla on oikeuksia, ja joillakin meistä on niitä enemmän kuin toisilla. Emme usein tiedosta etuoikeuksiamme, mutta on helppo tunnistaa ne, joita meillä ei ole.

Omat etuoikeudet tulevat itselle tietoiseksi yleensä vasta silloin, kun kuulee rodullistettujen kokemuksia eri työn ja arjen tilanteissa. Valkoisilla on valkoista etuoikeutta (white privilege) ja ensimmäinen askel on, että tunnistat tämän. Se,

että sinulla on etuoikeutta ei tarkoita, että sinulla menee elämässäsi hyvin tai että olet jollain tavalla hyväosainen. Valkoinen etuoikeus tarkoittaa sitä, että vastoinikäymiset elämässäsi eivät ole johtuneet ihonväristä ja siitä johtuvasta rakenteellisesta rasismista.

Tunnistaessasi etuoikeudet, joita sinulla on, voit myös käyttää niitä vähentämään rasismia. Voit käyttää ääntäsi ja asemaasi muutoksen vaatimiseen. Valitettavasti yhteiskunnassa valkoisia ja valkoisen näköisiä kuunnellaan yleensä herkemmin kuin tummaihoisia, vaikka he puhuisivat täsmälleen samasta asiasta. Tällaisessa tilanteessa voit käyttää asemaasi hyväksesi sekä antaa tilaa rodullistetuille.

Puutu aina rasismiin

Rasismiin puuttuminen on tärkeä, jos ei tärkein, osa rasismien vastustamista. On eri tapoja puuttua eikä ole mitään suoraa oikeaa tai väärää tapaa. Tärkeintä on, että on rohkea ja puuttuu. Puuttumisella et pelkästään osoita tukeasi rasismia kokevalle, vaan osoitat myös muille ihmisille ja yhteiskunnalle, ettei rasismi ole hyväksyttävää. Rohkaiset samalla muitakin puuttumaan ja jo seuraavalla kerralla puuttuminen tuntuu paljon hel-

pommalta.

Puuttuminen voi olla sitä, että kyseenalaistat kahvitauolla työkaaverin heittäjän rasistisen vitsin tai tuot esiin yrityksen toiminnassa ilmenevän rasismien. Voit myös tehdä selväksi perheenjäsenelle, etteivät rasistiset kommentit ole ”ookoo”, nostaa esille poliitikkojen rasistisia ulostuloja sekä puuttua netissä käytäviin rasistisiin keskusteluihin.

Tärkeintä on, että et vaikenne tilanteissa, joissa esiintyy rasismia, ja että seisot rasismia kohtaavien rinnalla. Kuten koulussa meille on opetettu: ”Hiljainen sivustakatsoja on myös kiusaaja.” Mitä enemmän annamme rasismille tilaa, sitä enemmän rasismi myös normalisoituu.

Älä yritä olla sankari - tee yhteistyötä

Rasismien vastustaminen ei tarkoita, että sinä ”pelastat tilanteen” tai että olet huomion keskipisteenä tai päättämässä asioista. Tärkeä osa rasismien vastustamista on tietää, milloin antaa tilaa muille, esimerkiksi rodullistetuille, sekä milloin käyttää ääntään ja etuoikeuttaan. Älä siis yritä olla valkoinen pelastaja vaan tee yhteistyötä muiden ihmisten kanssa. Pyri nostamaan rodullistettuja päättävään asemaan

aina kun mahdollista. Älä yritä olla johtaja tai jatkuvasti opettamassa muille, miten asiat hoidetaan, näin saatat vahvistaa olemassa olevia valtarakenteita. Vältä myös korostamasta tekojasi rasismien vastustamisesta rodullistetulle henkilölle. Puhu rodullistetuille asioista samoin kuin puhuisit kenelle vain. Älä tee isoa numeroa itsestäsi ja omasta rasisminvastaisuudestasi vaan tee iso numero itse rasismista. Vertaisryhmät ovat erittäin tärkeitä, tue niitä ja anna niiden toimia rauhassa, jos et itse kuulu kohderyhmään.

Älä odota ilmaista työtä

On hienoa ja tärkeää, että rodullistetut, maahanmuuttajat sekä muut rasismia kokevat pääsevät puhumaan kokemuksistaan, jakamaan arvokasta tietoaan ja antamaan panoksensa rasismien vastustamisessa. Älä kuitenkaan odota, että he tekevät tätä työtä ilmaiseksi ja antavat aikaansa saamatta korvausta. Älä odota, että rasismia kokevat kouluttavat sinua näissä asioissa pelkästä hyvästä tahdostaan. Jos sinulla on hanke, paneeli tai muu tapahtuma varmista, että kaikki sidosryhmät ovat edustettuina. Pyri aina varaamaan palkkio henkilölle, joka on palkattu antirasistiseen toimintaan. Ota huomioon, että

traumaattisista kokemuksista ja rasismista puhuminen on erityisen raskasta rodullistetuille ihmisille. Tapahtumat, jotka toteutetaan täysin vapaaehtoistyövoimalla, ovat asia erikseen.

Huomioi, että kaikki maahanmuuttajat eivät ole asiantuntijoita rasismissa vain siksi, että he kokevat sitä. Yritä ensisijaisesti palkata mukaan niitä, jotka tietävät mistä puhuvat eli esimerkiksi asiantuntijoita ja alalla olevia. Pidä myös mielessä, ettei yksi rodullistettu voi puhua kaikkien Suomen vähemmistöjen puolesta. On huolestuttavaa, että valtaväestö saattaa suosia puhujiksi rodullistettuja, jotka vähättelevät rasismia ja jopa väittävät, ettei sitä ole Suomessa, ja sitä kautta vahvistavat omaa agendaansa tai asemaansa valtaväestön keskuudessa.

Puhu rasismista

Uskalla puhua rasismista omassa arjessasi kaunistelematta turhaan sen todellisuutta. Puhu rasismista myös lastesi kanssa. Tutkimusten mukaan jo 6–9 kk:n ikäiset vauvat osaavat erottaa ihmisten ihonvärin, joten ”en näe väriä” ei ole ainoastaan virheellinen väite, vaan se vie myös rasismia koskevilta työkalut käsitellä rasismia sekä kieltää koetun rasismien kokonaan.

Hiljeneminen ja hyssyttely eivät toimi; rasismista pitää uskaltaa puhua ja epäkohtiin pitää puuttua. Voit esimerkiksi nostaa esiin yhdenvertaisuussuunnitelman (lisää luvussa 5.2) tärkeyden työpaikallasi, ja jos sellainen jo on, katsoa, miten se toteutuu. Joidenkin tutkimusten mukaan valkoisten ihmisten verenpaine nousee, kun heidän pitää puhua rasismista tai etnisyydestä. Jos sinusta on epä-mukavaa puhua asiasta, kuvittele miten epä-mukavaa on kokea sitä päivittäin.

Osallistu tapahtumiin ja liity järjestöihin

Antirasististen järjestöjen tukeminen ja tapahtumiin osallistuminen on tärkeä osa antirasistista työtä. Tällaisia tapahtumia ovat esimerkiksi mielenosoitukset ja keskus-

telupaneelit. Jos et itse pääse paikalle, voit jakaa tietoa eteenpäin ja mainostaa tapahtumia. Tapahtumat ovat oiva paikka tavata samanhenkisiä ihmisiä ja verkostoitua. Esimerkiksi mielenosoituksissa osallistujien määrä kertoo myös siitä, miten tärkeänä ja isona ongelmana rasismia pidetään.

Suomessa on tahoja, järjestöjä ja paikallisia ryhmiä, joiden työ painottuu rasismin vastustamiseen. Ota selvää näiden organisaatioiden työstä ja jos kiinnostut, voit liittyä mukaan toimintaan esimerkiksi vapaaehtoisena. Tämä on hyvä tapa osoittaa tukeasi antirasismille ja päästä konkreettisesti vaikuttamaan asioihin, verkostoitumaan ja oppimaan lisää antirasistisesta työstä. Voit myös tukea näitä organisaatioita rahallisesti tai jakamalla niistä saamaasi tietoa eteenpäin.

10 TAPAA VASTUSTAA RASISMIA

1. Ymmärrä rasismin eri muodot
2. Kuuntele rodullistettuja
3. Älä vähättele
4. Tee työtä itsesi kanssa
5. Tunnista etuoikeutesi
6. Puutu aina rasismiin
7. Älä yritä olla sankari - tee yhteistyötä
8. Älä odota ilmaista työtä
9. Puhu rasismista
10. Osallistu tapahtumiin ja liity järjestöihin

4.2 Kuinka tunnistaa rasistiset strategiat ja menetelmät

Rasistien ja äärioikeiston käyttämät menetelmät vaihtelevat, mutta ne pyrkivät yleensä edistämään äärioikeistolaisia aatteita ja tavoitteita, jotka sisältävät esimerkiksi rotu-, uskonto- tai kulttuuriperusteista ylemmyyttä, nationalismia ja autoritaarista hallintoa. Äärioikeiston toimintatavat voivat vaihdella poliittisesta aktivismita väkivaltaisiin ja radikaaleihin toimiin. On ensisijaisen tärkeää tunnistaa ja torjua äärioikeiston käyttämiä menetelmiä sekä edistää avointa ja demokraattista keskustelua. Lisäksi on olennaista ennaltaehkäistä ääriajattelun leviämistä tarjoamalla koulutusta, tiedotusta sekä tukiverkostoja. Näiden vaarallisten ajatusmallien ehkäisemiseksi jokaisen olisi tärkeää osata tunnistaa ne.

Alla on lueteltu joitakin äärioikeiston käyttämiä menetelmiä:

Väärän tiedon eli disinformaation levittäminen

Väärän tiedon ja propagandan levittämistä harjoitetaan julkisen mielipiteen manipuloinniseksi, pe-

lon synnyttämiseksi ja vihan liet-
somiseksi tiettyjä etnisiä ryhmiä
kohtaan.

Rikosmyytti/huolestunut kansalainen: usein rikosmyytti saa keskustelussa alkunsa lauseen "En ole rasisti, mutta..." varjolla. Se elää tiettyjen aiheiden, kuten nuorisojengien ja maahanmuuttoon liittyvien haasteiden liioittelusta. Nuorten epäileminen rikollisista taipumuksista ei ole uusi ilmiö. Nuorten käyttäytymisestä on kannettu huolta kautta aikojen. Nykyään rasismista hyötyvät tahot yrittävät strategisesti keskustelussa tai julkaisuissaan liittää nämä huolenaiheet tiettyihin etnisiin ryhmiin sen sijaan, että nuorten syrjäytymistä lähestyttäisiin esimerkiksi sosioekonomisena ongelmana. Nämä aiheet toimivat väärinkäytön perustana stereotyyppien levittämiseksi, mutta syvempi tarkastelu paljastaa monimutkaisen totuuden eri ilmiöiden takana.

Vääristyneet tilastot: rikostilastot luokittelevat yksilöt usein "rikoksesta epäillyksi, ei tuomituksi". Tämä ero on oleellinen, koska epäilyt maahanmuuttajia vastaan ovat usein suhteettoman suuria, minkä lisäksi heihin kohdistuva epäilykynnys on matalampi. Tämä vääristää tilastoja.

Sateenkaariväen käyttäminen keppihevosena

Historiallisesti tiedämme, että eurooppalaiset lähetystyöntekijät ovat tuoneet homofobian Afrikkaan, jättäen jälkeensä syrjinnän perinteen. Samoin natsi-Saksan synkkä historia sisältää homoseksuaalien ja ei-binääristen vainoamisen ja lähettämisen keskitysleireille.

Myös sateenkaariyhteisöjen sisällä tai eri tasa-arvotyötä tekevissä järjestöissä voi esiintyä syrjiviä asenteita ja uskomuksia, joissa homofobia nähdään länsimaiden ulkopuolisena asiana, esimerkiksi islamilaisten maiden ongelmana, siinä missä länsimaalaisuuteen liitetään kategorisesti edistyksellisyys, tasa-arvopyrkimykset ja homoseksuaalisuuden avoin käsittely (Peruste-lehti 2017). Näin luodaan valitettavasti helppo pohja äärioikeiston levittämälle islamofobialle ja heidän pyrkimyksilleen käyttäa seksuaalivähemmistöjen oikeustaisteluja omana keppihevosenaan muslimiyhteisöjä vastaan.

Luottamuksen horjuttaminen olemassa oleviin järjestelmiin

Suomessa on suhteellisen pätevät lait ja lainvalvontaviranomaiset rikollisuuden torjumiseksi sekä yhteiskuntarauhan ylläpitämiseksi. Tiettyjen etnisten ja muiden vähemmistöryhmien jatkuva kritisointi ja arvostelu ei ainoastaan vaikuta kielteisesti syyttömiin yksilöihin, vaan myös heikentää vakiintuneiden oikeudellisten käytäntöjen, instituutioiden sekä viranomaisten tehokkuutta ja luotettavuutta.

Pelonlietsonta

Pelonlietsonta on keino levittää pelkoa ja epäluuloa eri ryhmien välille, synnyttäen vihamielisyyttä ja erimielisyyksiä yhteiskunnassa. Tämä strategia luo ilmapiirin, jossa erilaisuus koetaan uhkana ja erotteluna, ja se voi johtaa vakaviin seurauksiin.

Koiranpilli ja maalittaminen ovat menetelmiä, joilla kohdistetaan yksilö tai ryhmä vihan kohdeeksi. Koiranpilli sisältää lausuntoja, jotka ovat ymmärrettävissä vain heidän seuraajiensa keskuudessa ja antavat luvan vihamielisille teoille. Tällaiset provokatiiviset lausunnot voivat ruokkia vihaa ja

johtaa syrjivään käytökseen sekä fyysiseen uhkaan.

Verkkovihan ja nettikiusaamisen käyttö on yleistynyt sosiaalisen median ja verkkosivustojen kautta. Tämä tarkoittaa yksilöiden tai yhteisöjen häirintää, pelottelea ja vihapuheen levittämistä heidän etnisen taustansa perusteella. Tämä saattaa luoda myrkyllisen ilmapiirin verkossa ja vaikuttaa myös yksilöiden psyykkiseen hyvinvointiin.

Akselerationismi eli väkivaltainen äärimmäisyys on huolestuttava ilmiö, jossa rasistit turvautuvat väkivaltaisiin ajatuksiin, tekevät viharikoksia ja jopa terroritekoja edistääkseen rasistisia ideologioitaan. Akselerationismissa ilmenee aate, joka hylkää demokratian ja pyrkii horjuttamaan yhteiskunnan rakennetta esimerkiksi terrori-iskuilla. Yleinen päämäärä on usein aatteen kannattajien hallitsema totalitaristinen yhteiskunta. Suojelupoliisi on ilmaissut huolensa siitä, että myös lapset ja nuoret altistuvat väkivaltaisille äärioikeistolaisille ajatuksille internetissä (HS, 2023). Tämä vaarantaa yhteiskunnan turvallisuuden ja osoittaa, kuinka tärkeää on torjua rasismia kaikissa sen ilmenemismuodoissa.

Rasistisen kielen ja käyttäytymisen normalisointi yhteiskunnassa

Rasismi ei aina ilmene pelkästään avoimena vihanpitona ja syrjintänä. Se voi myös hiljaisesti juurtua yhteiskuntaan normalisoiden syrjivät asenteet ja ennakkoluulot. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi käytetään erilaisia taktiikoita, jotka saavat rasistisen kielen ja käyttäytymisen näyttämään hyväksyttävältä ja jopa huomaamattomalta. Keinot, joita käytetään rasistisen normalisoinnin edistämiseksi:

Denialismi: Rasismien olemassaolon kieltäminen tai vähättely

Rasistisen normalisoinnin keskeinen tekniikka on kieltäminen tai vähättely. Tämä taktiikka pyrkii pienentämään rasistisen käyttäytymisen ja syrjinnän merkitystä tai sivuuttamaan sen täysin. Kielteisessä tai vähätellessä rasismista johtuvia ongelmia luodaan harha siitä, että rasismi ei ole yhtä vakavaa kuin se todellisuudessa on.

Whataboutismi/mutkuttelu: huomion siirtäminen

Rasistinen normalisointi käyttää myös retorista strategiaa, joka oh-

jaa kritiikin tai syytösten kohteen muualle. Tällä tavalla alkuperäinen kritiikki tai syytös mitätöidään ja rasistisia tekoja tai kommentteja voidaan oikeuttaa tai vähätellä viittaamalla muihin aiheisiin. Esimerkiksi, kun uutismediassa käsitellään Supon raportissa useasti kuvattua äärioikeiston harjoittamaa terrorismia ja sen uhkaa, niin kommenttipalstalla ohjatusti kyseellään Suomen ääriivasemmiston tai kommunistien perään, vaikka heistä ei ole raporttien mukaan mainittua uhkaa yhteiskuntarauhalle.

Tai kun ruskea nuori pahoinpidellään vartijan toimesta hänen yrittäessään matkustaa vanhentuneella lipulla, huomio voidaan rasistisen ja eriarvoisen kohtelun sijaan viedä siihen, että ”eihän nyt kukaan pummilla saa matkustaa”. Näin pyritään viemään keskustelu pois itse pahoinpitelystä sekä rasistisen motiivin käsittelystä.

Huumori: vitsit ja loukkaavat kommentit

Toinen yleinen tapa normalisoida rasismia on käyttää huumoria syrjivien asenteiden ja ennakkoluulojen piilottamiseen. Rasistiset vitsit ja loukkaavat kommentit naamioituvat usein huumorin verhoon, mikä tekee niistä näennäisesti viattomia. Kuitenkin täl-

lainen huumori vahvistaa syrjivää kulttuuria ja normalisoi rasistista kielenkäyttöä. Normalisoinnin välineenä on myös toisen kulttuurin elementtien omaksuminen "huumorimielessä" ilman kunnioitusta niiden merkitystä tai arvoa kohtaan. Tämä voi sisältää haitallisten stereotyyppien ja loukkaavan käyttäytymisen levittämistä vähemmistöryhmiä kohtaan. Kulttuurin omiminen vahvistaa negatiivisia stereotyyppioita, syrjiviä asenteita ja kulttuurista rasismia.

Äärimmäisyys ja rajan siirtäminen

Tässä menetelmässä hyödynnetään äärimmäisiä lausuntoja tai tekoja, jotka siirtävät yhteiskunnan hyväksyttävyyden rajoja. Ensimmäinen äärimmäinen teko voi herättää vastustusta, mutta seuraavat kerrat voivat olla vähemmän vastustettuja, mikä johtaa rasististen ajatusten ja käyttäytymisen normalisoitumiseen. Rajan siirtelyn menetelmien avulla pyritään normalisoimaan rasistinen kielenkäyttö ja käyttäytyminen yhteiskunnassa.

Julkisen keskustelun terminologian manipulointi

Jyväskylän yliopiston nykykulttuurin yliopistonlehtorin dosentti Tuija Saresman (HS, 2023) mukaan

oikeistopopulismille tyypillistä on erilaisten uusien kielellisten ilmausten vakiinnuttaminen myös perinteisen median kieleen. Suomessa hiljattain vakiintuneet termit, kuten "vihervasemmisto", "maahanmuuttokriittisyys" ja "haittamaahanmuutto" eivät ole siirtyneet yleiskieleen vahingossa, vaan maahanmuuttoa vastustavien ryhmien aktiivisen työn seurauksena. "Kritiikki"-sana viestii, että kyse on asiallisesta kritiikistä, jota täytyy saada esittää. Todellisuudessa sanaan sisällytetään ajatus, jonka mukaan maahanmuutto on aina pahasta ja se täytyy estää keinolla millä hyvänsä.

Rasismien määritelmän kyseenalaistaminen ja hämärtäminen

Rasismien määritelmän kyseenalaistaminen ja muokkaaminen ovat äärioikeiston strategioita, joiden tarkoituksena on normalisoida rasismi ja hämärtää sen määritelmää sekä lamauttaa kansalaisyhteiskuntaa sen pyrkiessä vähentämään ja vastustamaan rasismia. Tämän manipuloinnin vastustamiseksi tarvitaan jatkuvaa valppautta, tiedostavuutta ja yhteiskunnallista keskustelua. Tämän avulla voimme purkaa vääriä käsityksiä, edistää yhdenvertaisuutta ja rakentaa yhteiskunnan, jossa jokainen voi elää ilman pelkoa ja syrjintää.

Esimerkkinä muutama lause, joilla pyritään hämärtämään rasismien määritelmää:

- » "Nykyään kaikki on rasismia"
- » "Mitään ei saa enää sanoa"
- » "Vastustan ihan kaikenlaista rasismia"

Sananvapauden ja demokratian hyväksi- ja väärinkäyttäminen

Demokratian hyödyntäminen vallan saavuttamiseksi: laillisten ja demokraattisten keinojen käyttö vallan hankkimiseksi ja syrjiviä agendoja ajavien politiikkojen ja poliittisten ryhmittymien edistämiseksi. Vallan saavuttamisen jälkeensä lakeja voidaan muuttaa rasististen tavoitteiden mukaisiksi, ja fasismia voidaan toteuttaa jopa laillisesti.

Sananvapauden väärinkäyttö: Sananvapauteen kuuluu olennaisesti myös sananvastuu. Sananvapautta väärinkäytetään usein vihan, väärän tiedon ja ennakkoluulojen levittämiseen.

Heikko tai toksinen anteeksipyyntö

Heikko, hyödytön tai toksinen an-

teeksipyyntö on sellainen, jossa henkilö ei tunnusta tai ymmärrä tekojensa tai sanojensa vahingoittaneen toisia. Tällainen anteeksipyyntö voi tuntua välinpitämättömältä tai väheksyvältä, ja se voi jopa lisätä loukatun henkilön tunnetta siitä, ettei heidän kohtamaansa vääryyttä oteta vakavasti. Tavallisia esimerkkejä ovat lausunnot, kuten "Pahoittelen, jos joku loukkaantui" tai anteeksipyyntöt niille, joiden mainetta on vahingoitettu, sen sijaan, että pyydetäisiin anteeksi niiltä, joita loukattiin. Samoin anteeksipyyntö, joka tehdään vain ulkoisen paineen alla tai asteittain myöntäen voi vaikuttaa epäuskottavalta.

Aito anteeksipyyntö edellyttää vastuun ottamista omista teoista ja niiden seurauksista. Se sisältää aidon pahoittelun ja ymmärryksen siitä, miten omat teot ovat vahingoittaneet toisia.

AITO ANTEEKSIOPYNTÖ

.....

Aito anteeksipyntö sisältää seuraavia elementtejä:

- » **Tunnustaminen:** tunnusta avoimesti ja rehellisesti, mitä olet tehnyt väärin tai mitä olet sanonut.
- » **Pahoittelu:** osoita vilpittömän pahoittelusi niille, joita olet loukannut tai vahingoittanut.
- » **Ymmärrys ja empatia:** näytä, että ymmärrät, miten tekosi tai sanasi ovat vaikuttaneet muihin ja miksi se oli väärin.
- » **Korjaus:** kerro, mitä aiot tehdä korjatakseksi tilanteen ja estääksesi vastaavat virheet tulevaisuudessa.
- » **Toiminta:** tärkeintä on toimia anteeksipyntösi osoittamiseksi. Näytä muutoksesi teoissa ja käytöksessäsi. Osallistu aktiivisesti toimiin, jotka edistävät loukkautuneiden hyvinvointia ja yhteisön eheyttä.

Tässä kappaleessa kuvailtujen manipulointistrategioiden torjumiseksi on elintärkeää edistää rakentavaa dialogia sekä lisätä ymmärrystä eri yhteiskuntaryhmien välillä. Kannustamalla avoimiin keskusteluihin ja tiedottamalla ihmisiä antirasististen liikkeiden menetelmistä, käytännöistä ja todellisista tavoitteista voimme poistaa vääriä uskomuksia ja madaltaa ihmisten kynnystä tukea ja osallistua antirasistiseen työhön.

4.3 Antirasismi ja feminismi globaalilla tasolla – Kuinka välttää osallistuminen jatkuvaan neokolonialismiin ja globaaliin hyväksikäyttöön

Kapitalismilla ja rasismilla on moniulotteinen suhde, jossa molempien taloudelliset järjestelmät ja sosiaaliset hierarkiat vaikuttavat toisiinsa. Historiallisesti rasistiset ja julmat käytännöt, kuten orjuus ja siirtomaavalta, ovat rakentaneet taloudellisen vaurauden pohjan monille nykyisille kapitalistisille yhteiskunnille. Kapitalistisissa järjestelmissä vauraus ja resurssit eivät jakaudu tasaisesti, mikä ylläpitää eriarvoisuutta ja edesauttaa globaalin etelän taloudellista riippuvuutta rikkaista teollisuusmaista.

Kapitalistinen talousjärjestelmä tarvitsee halpaa työvoimaa tuottaakseen voittoa. Historiallisesti tätä on hankittu esimerkiksi orjuuttamalla tai maahanmuuttajien avulla. Samat käytännöt jatkuvat edelleen, kun tiettyjä haavoittuvassa asemassa olevia vähemmistöryhmiä hyväksikäytetään ja pidetään heikommassa asemassa työmarkkinoilla.

Esimerkkejä, kuinka kapitalismi ylläpitää eriarvoisuutta:

Muotiteollisuus

Heti öljyteollisuuden jälkeen muotiteollisuus on maailman toiseksi suurin saastuttaja ja 20 % globaalista teollisuuden vesisaasteesta johtuu tekstiilien käsittelystä ja värjämisestä. Muotiteollisuuden epäeettisyys on herättänyt laajaa keskustelua feminismipiireissä, koska se korostaa naisten oikeuksien ja tasa-arvon puutteita globaalissa tuotantoketjussa.

Yhden farkkuparin valmistamiseen tarvitaan noin 7500 litraa vettä, mikä vastaa keskimäärin seitsemän vuoden aikana juotua veden määrää yhdeltä henkilöltä. Useimmat länsimaat ovat ulkoistaneet tuotantonsa saastuttavat osat Aasian maihin. Käyttämätön tai "kierrätetty" pikamuoti päätyy pääasiassa hajotettavaksi Länsi-Afrikan rannikoille, joissa se tuhoaa paikallista vesistöä ja maaperää.

Elektroniikka

70 % teknologiaan käytettävästä koboltista tulee Kongon Demokraattisesta Tasavallasta. Kongossa koboltin louhintaan liittyy runsaasti eettisiä kysymyksiä ja ongelmia. Monet louhintayrityk-

set ovat syyllistyneet ihmisoikeus-
loukkauksiin, kuten lapsityövoiman
käyttöön ja työntekijöiden hyväk-
sikäyttöön. Teknologiajätti Applea
ja Teslaa vastaan onkin nostettu
syyte lapsityövoiman käytöstä. Li-

säksi on raportoitu ympäristötu-
hoja, kuten vesien saastumista ja
metsien tuhoutumista, jotka vai-
kuttavat paikallisten yhteisöjen
terveyteen ja ekosysteemiin.

NÄIN KULUTAT ANTIRASISTISESTI!

- » **Tiedon hankkiminen:** Ota selvää tuotteiden alkuperäs-
tä, valmistusprosessista ja vaikutuksista ympäristölle ja
yhteiskunnalle. Etsi tietoa esimerkiksi tuotteiden eetti-
syydestä, kestävydestä ja reilun kaupan periaatteiden
noudattamisesta.
- » **Valitse eettisiä ja kestäviä tuotteita:** Suosi yrityksiä ja
tuotteita, jotka panostavat ympäristöystävällisiin val-
mistusprosesseihin sekä eettisiin työvoimakäytäntöihin.
Esimerkkejä ovat luomu- ja luonnonmukaisesti tuotetut
tuotteet, kierrätetyt materiaaleja käyttävät tuotteet ja
sertifioidut reilun kaupan tuotteet.
- » **Vähennä kulutusta:** Pyri vähentämään tarpeetonta osta-
mista ja harkitse tarkkaan, tarvitsetko todella uuden tuot-
teen vai voisitko hyödyntää jo olemassa olevia resursse-
jasi. Kiinnitä huomiota myös tuotteiden kestävyteen ja
laatuun, jotta ne kestävät pidempään.
- » **Tue paikallisia ja pieniä yrityksiä:** Suosi paikallisia ja pie-
niä yrityksiä, jotka usein panostavat kestäviin ja eettisiin
käytäntöihin sekä tukevat paikallista taloutta.
- » **Äänestä rahoillasi:** Käytä valtaasi kuluttajana ja äänestä
rahoillasi tukemalla yrityksiä, jotka noudattavat vastuulli-
sia käytäntöjä ja arvoja. Vältä yrityksiä, jotka harjoittavat
epäeettisiä toimintatapoja.
- » **Aktivimi ja vaikuttaminen:** Osallistu kampanjoihin ja
aloitteisiin, jotka edistävät vastuullista kuluttamista ja
kestävää kehitystä. Painosta yrityksiä ja päättäjiä otta-
maan vastuuta toimistaan ympäristön ja yhteiskunnan
hyväksi.

VIERAILIJAKOMMENTTI: UNELMIENI SUOMI

Semahal Tambwe

.....

Olen 22-vuotias nuori nainen Helsingistä, olen syntyperäisin Etiopiasta, mutta olen kasvanut täällä Suomessa. Muutin tänne jo kun olin pieni.

Olen hyvin ihmisläheinen ja lempiasiani on viettää aikaa oman perheeni ja ystävieni kanssa tehden asioita, joista pidämme eniten, esimerkiksi kokeilla uusia ravintoloita, käydä lenkillä, kokata ruokaa tai ihan vain jutella maailman menosta ja tällä hetkellä pinnalla olevista asioista.

Suomessa kasvaessani olen ehtinyt näkemään tämän maan muutamasta eri näkökulmasta. Olen kokenut Suomen esimerkiksi opiskelijana, työssäkävänä, työttömänä ja kotiäitinä. Kaikissa näissä eri elämäntilanteissa olen kokenut Suomen toimintatavat sekä negatiivisina että positiivisina.

Opiskelijana pidin siitä, että opiskelijoille tarjotaan erilaisia etuuksia arkielämässä, kuten esimerkiksi halvempia hintoja, ja heitä huomioidaan jonkin verran yhteiskunnassa. Näin oli ainakin siihen aikaan kun itse opiskelin. En kuitenkaan pitänyt siitä, että nuoria lukiolaisia tai ammattikoululaisia painostetaan nostamaan lainaa ja velkaantumaan, jos ei pärjännyt opintotuella, joka oli todella pieni raha esimerkiksi henkilölle, joka ei syystä tai toisesta asunut enää vanhemmillaan tai saanut heiltä rahallista tukea.

Kotiäitinä olen onnellinen, että Suomessa on mahdollisuus jäädä kotiin lapsen kanssa jopa kolmen vuoden ajaksi. Vaikka tuet tälle ajalle voisivat olla entistä parempia, niin tiedostan, että monessa muussa maassa tällaisesta ei osata edes unelmoida. Olemme onnekkaita, että saamme edes jonkunlaista tukea, jos valitsemme jäädä kotiin lapsen kanssa. On myös mahtavaa, että rattaiden kanssa kulkeva vanhempi saa matkustaa paikallisessa julkisessa liikenteessä täysin maksutta.

Vaikka Suomessa on monia hyviä asioita, on täällä myös paljon negatiivisia asioita, ainakin omasta tummaihoisen naisen näkökulmastani katsottuna. Esimerkiksi vaikka Suomessa on voimassa lainsäädäntö, joka kieltää syrjinnän ihonvärin tai etnisen taustan perusteella, niin valitettavasti tummaihoiset ihmiset kohtaavat syrjintää vain heidän ihonvärinsä takia. Syrjintä ilmenee monissa eri muodoissa, kuten ennakkoluuloina, rasistisina kommentteina, työpaikka- ja koulutussyrjintänä, mikroaggressioina, fetisseinä sekä monissa muissa tilanteissa ja muodoissa.

Tämän lisäksi, vaikka Suomi onkin edistynyt naisten oikeuksiin liittyen verrattuna joihinkin muihin maihin, niin valitettavasti sukupuoleen perustuva syrjintä näkyy edelleen joissain yhteiskunnan osa-alueissa esimerkiksi palkkaeroissa, ylenemismahdollisuuksissa ja sukupuoleen perustuvassa häirinnässä.

Vaikka lainsäädäntö väittää suojelevansa yksilöitä syrjinnältä, niin se ei ole selvästikään tarpeeksi. Tämän takia meidän ihan peruskansalaisten olisi todella tärkeää tunnistaa ja vastustaa avoimesti kaikenlaista syrjintää. On pakko puhua asioista niin kuin ne ovat ja tunnistaa omat etuoikeudet ja tehdä parhaamme näiden ongelmien ratkaisemisen eteen. Toivon, että joku päivä olemme siinä pisteessä, että Suomessa ihmisiin kohdistuva kaikki epäoikeudenmukaisuus olisi vain kaukaista menneisyyttä ja saisimme elää kukin omassa unelmiamme Suomessa.

Minulle unelmien Suomi olisi paikka, jossa jokainen henkilö saa samat mahdollisuudet riippumatta taustastaan. Se olisi paikka, joka arvostaa monimuotoisuutta ja torjuu ennakkoluulot. Unelmien Suomi olisi avoin ja siellä olisi kunnioitettava ilmapiiri, jossa eri kulttuurit ja identiteetit nähtäisiin rikkautena. Tasa-arvoinen kohtelu terveydenhuollossa, asumisessa ja julkisessa tilassa olisi myös välttämätöntä kun puhutaan unelmien Suomesta.

Toivon että unelmien Suomi, jota juuri kuvailin, olisi totta meille vielä jonain päivänä, mielellään mahdollisimman pian.



5. Rasismin- vastaiset toimintamuodot järjestöissä ja organisaatioissa

5.1 Mitä on antirasismi työpaikalla?

Antirasismi on aktiivista toimintaa, joka pyrkii vähentämään ja vastustamaan rasismia yhteiskunnassa ja koko maailmassa. Rasismi ei ole vain sosiaalinen ja poliittinen ongelma, vaan se ulottuu yhteiskunnan jokaiseen osa-alueeseen,

eivätkä organisaatiot ja yritykset ole siitä vapaita. Uutisotsikoissa on jatkuvasti rasismikohun keskellä painivia yrityksiä ympäri maailmaa. Menestyksekkäs työpaikka, yhdistys tai yritys ei välttele tai vähättele ongelman käsittelemistä vaan on proaktiivinen ja sisällyttää antirasistisia käytäntöjä ja prosesseja jokapäiväiseen toimintaansa ja työkuulttuuriin.

Antirasismi työpaikalla tarkoittaa, että sekä johto että henkilöstö sitoutuvat noudattamaan ja panostamaan käytäntöihin ja prosesseihin, joiden tavoitteena on vähentää rasismia sekä edistää yhdenvertaisuutta ja osallisuutta. Antirasismi työpaikalla tarkoittaa, että työpaikka ottaa vastuuta, tiedostaa ongelmakohdat ja on valmis tekemään työtä muutoksen eteen.

Antirasismi työpaikalla ei ole vain tietyn osaston, työntekijöiden tai johdon tehtävä, vaan se kuuluu kaikille. Kun työpaikalla ei ole käytössä antirasistisia käytäntöjä ja prosesseja, se saattaa tiedostomatta edesauttaa rasismia ja rasismi jää myös organisaatiolta huomaamatta. Työpaikan tulee sitoutua antirasismiin tiedostaen, ettei rasismi ole vain satunnaisia yksittäistapauksia, vaan se on myös rakenteellista. Antirasismi työpaikalla ei ole saavutus, vaan jatkuva prosessi, johon koko henkilöstö on sitoutunut.

Askeleet antirasistiseen työhön

Rasismien vähentämiseksi työpaikalla toimintaympäristön täytyy tarkastella toimintatapojaan ja organisaatiokulttuuriaan ylhäältä alas, sen jokaisella tasolla. On myös tärkeää tiedostaa, ettei tätä

työtä pystytä tekemään kerralla tai kiireellä, vaan se vaatii aikaa, resursseja ja pitkäjänteistä sitoutumista.

Ensimmäinen askel kohti antirasistista toimintaympäristöä on ymmärtää, mitä rasismi todellisuudessa on ja millä kaikilla tavoilla se voi esiintyä. Organisaation täytyy tiedostaa, ettei rasismi työpaikalla ole vain suoria sanallisia loukkauksia, vaan se koostuu käytännöistä, tavoista, prosesseista, oletuksista, kommentteista, ennakkoluuloista ja stereotyyppioista, joiden tuloksena ilmenee syrjintää, rasismia ja ulkopuolelle jättämistä.

Tilannekartoituksen tekeminen työpaikalla on yksi ensimmäisistä antirasistisen työpaikan vaiheista. Tilannekartoitus voi olla esimerkiksi tutkimus tai kysely, jossa kuullaan jokaista henkilöä organisaatiossa ja etenkin niitä ryhmiä, jotka kokevat rasismia. Mikäli organisaatiolla ei ole riittävää osaamista kartoituksen tekemiseen, kartoitus on viisasta ulkoistaa asiantuntijoille.

On tärkeää tiedostaa, miten rasismi ja monimuotoisuus näkyvät toimintaympäristön hierarkiassa ja eri tasoilla. Esimerkiksi jos organisaation siivoojat ovat kaikki etnisen vähemmistön edustajia, mutta johto koostuu ainoastaan valkoihoisista suomalaisista, mitä

tämä viestii. On tärkeää tarkastella institutionaalisen rasismien ilmenemisiä omassa organisaatiossa ottaamalla selvää sen eri käytännöistä ja prosesseista.

Työnantajamielikuvan rakentamiseen kannattaa panostaa systemaattisesti. Mielikuvaan liittyvät organisaation kulttuuri, ilmapiiri ja luottamus, rekrytoinnit sekä organisaation internet-sivujen ulkoasu, erilaiset kampanjat, mainokset ja uutiset sekä sosiaalisen median näkyvyys. Työpaikkaa valittaessa organisaation vastuullisuus ja monimuotoisuus kiinnostavat nykyään yhä useampaa työnhakijaa. Monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuuslinjaukset kannattaakin tuoda esiin julkisesti verkkosivuilla ja sosiaalisessa mediassa, jotta osajien kynnyks hakea työpaikkaan maltuisi.

5.2 Monimuotoisuusstrategia ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Työpaikalla tulee olla antirasistinen strategia, johon sisältyy yhdenvertaisuussuunnitelma/monimuotoisuusohjelma. Suunnitelma tulee luoda mahdollisimman tarkasti, selkeillä ohjeilla ja tavoitteilla. Mitä konkreettisempi yhdenvertaisuussuunnitelma on, sen

helpompi se on toteuttaa.

Yhdenvertaisuussuunnitelma

Lain mukaan organisaation, joilla on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, pitää laatia suunnitelma tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tavoitteena ovat ajantasaiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat. Toimintaympäristö voi sitoa nämä suunnitelmat osaksi muuta toimintakulttuuria. Yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteitä ja niiden vaikuttavuutta tulisi käsitellä henkilöstön ja heidän edustajiensa kanssa. Henkilöstön osallistaminen jo itsessään edistää yhteenkuuluvuutta ja yhdenvertaisuutta.

Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden tulee olla selkeät niin johdolle, henkilöstölle kuin laajemmin yhteiskunnalle. Yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumiseksi on tärkeää sopia työryhmä tai edustaja, joka varmistaa suunnitelman toteutumisen työpaikan jokaisella tasolla. Tämän lisäksi on tärkeää tuoda tarvittaessa mukaan ulkopuolisia asiantuntijoita pitämään koulutuksia ja luentoja.

5.3 Inklusiiviset teot ja menetelmät järjestöissä ja työpaikoilla

Henkilöstön itsetutkiskelu ja kouluttautuminen

Jokaisen yksilön organisaation sisällä täytyy aloittaa antirasismityö itsestään, tarkastelemalla omia uskomuksia, ennakkoluuloja ja asenteita. Jatkuva oppiminen ja poisoppiminen sekä omien tietojen ja uskomusten päivittäminen ajan tasalle on tärkeää muuttuvassa yhteiskunnassa. Tähän löytyy erittäin mielenkiintoisia työkaluja kuten videoita, podcasteja ja kirjoituksia, joiden kautta omia tiedostamattomia ennakkoluuloja voi alkaa työstämään. Oppimisen tueksi organisaation on hyvä tarjota työntekijöilleen ja johdolle yhdenvertaisuus- ja antirasismikoulutuksia.

Avoimeen keskusteluun kannustaminen

Ei pidä pelätä puhua rasismista vaan kannustaa organisaatioissa avoimeen ja turvalliseen keskusteluun. Keskusteluissa ei pidä vähätellä rasismien kokemuksia, ja

keskustelun tulisi pohjautua vapaaehtoisuuteen. On myös hyvä palkata ulkopuolisia asiantuntijoita puhumaan monimuotoisuudesta, rasismista ja rasismien kokemuksista. Ei pidä pyytää rasismia kohtaavaa työntekijää puhumaan aiheesta, ellei hän itse ilmoittaudu tehtävään, tai edustamaan koko viiteryhmäänsä. Turvallisen keskustelukulttuurin luominen on tärkeää, jotta saa puhua avoimesti ja kysyä kysymyksiä.

Säännöistä sopiminen ja niistä kiinni pitäminen

On tärkeää sopia selkeistä säännöistä ja siitä, minkälaista rasistista käytöstä ei hyväksytä. Työpaikalla on tärkeää, että henkilöstö osallistetaan sääntöjen laatimiseen ja se perustuu vapaaehtoisuuteen. Ylhäältä alas tulevat uudet säännöt ilman keskustelua voivat aiheuttaa vastahakoisuutta. Työpaikan täytyy tehdä selväksi, että rasismi otetaan vakavasti ja että siihen on nollatoleranssi.

Puuttumiseen rohkaiseminen

Työpaikan on tärkeää rohkaista henkilöstöään puuttumaan rohkeasti rasismitapauksiin. Rasismitapauksiin puuttuminen edellyttää

tietenkkin rasismiin eri muotojen tunnistamista. Rasismiin puuttumista voi myös harjoitella työpaikalla erilaisilla lavastetuilla tilanteilla. Tärkeintä on luoda kaikille turvallinen tila osallistua.

Ilmoittamisen kynnyksen madaltaminen

Organisaatiossa tulee olla matailan kynnyksen toimiva ja helppo järjestelmä rasismista ilmoittamiseen, Koko henkilöstön tulisi olla tietoisia järjestelmästä ja ilmoittaminen tulisi olla mahdollista tehdä myös anonyymisti.

Johdon moninaistaminen

Miten moninaisuus näkyy yrityksen henkilöstössä ja johdossa, otetaanko eri taustoista tulevia vastaan lämmöllä ja tuntevatko he kuuluvansa joukkoon? On tärkeää avata mahdollisuus eri taustoista tuleville myös johtoasemiin ja tarjota kaikille yhtäläiset etenemismahdollisuudet työpaikalla. Työpaikan johdon täytyy johtaa antirasismia yrityksessä ja näyttää esimerkkiä henkilökunnalleen.

Rekrytoinnin tarkastelu

Suomessa on yhä enemmän maahanmuuttaneita, jotka ovat saaneet

koulutuksensa Suomessa. Lisäksi täällä kasvaa yhä monimuotoisempi sekä kielellisiä, etnisiä että uskonnollisia vähemmistöjä edustava uusi sukupolvi, joka kohtaa syrjintää. Suomessa on myös kansainvälisiä opiskelijoita, jotka toivovat löytävänsä työtä Suomesta opiskelujensa jälkeen. Suomalaisen yhteiskunnan kannalta olisi tärkeää pitää työpaikat Suomessa eli työllistää täällä jo asuva väestö sekä samanaikaisesti rekrytoida tänne uutta työvoimaa.

Yritykset ja organisaatiot rekrytoivat usein yhä uudelleen samantyyppisiä työntekijöitä. On helppoa ajatella, että jos työntekijä X tekee hyvää työtä ja tulee kaikkien kanssa toimeen, on järkevää palkata enemmän hänen kaltaisiaan ihmisiä. Tämä johtaa kuitenkin siihen, että keskenään samankaltaiset esimiehet etsivät ehdokkaita, jotka vastaavat identtisesti nykyistä henkilöstöä. Huomaamatta koko henkilöstö näyttää samalta, ajattelee ja jossain määrin myös toimii täsmälleen samalla tavalla. Jos rekrytoidaan sata huippuosaaajaa ja valitaan kaikki saman standardin mukaisesti, saadaan todennäköisimmin työntekijöitä, joilla kaikilla on samankaltainen tausta, elämäkokemus ja koulutus. Silloin maksetaan sadalle työntekijälle palkkaa, mutta vastineeksi saa-

daan vain yksi tapa ajatella, luoda ja toimia.

Sillä on suuri merkitys, miten työpaikkailmoituksia tehdään, keitä kannustetaan hakemaan töihin ja millä kriteereillä haetaan ja palataan ihmisiä, kuka palkkaa, kuka haastattelee ja mistä työntekijöitä haetaan. Työpaikkailmoituksessa voidaan viestiä ja kannustaa ihmisiä eri taustoista hakemaan tehtävään. On tärkeää suunnitella ja kehittää kriteerit, joiden perusteella uusia työntekijöitä rekrytoidaan. Tahattomia syrjiviä elementtejä kriteereissä voivat olla esimerkiksi kielitaitovaatimukset, joille ei ole todellisia perusteita työssä suoriutumisen kannalta. Monimuotoisuutta ylläpitävät toimenpiteet tulisi juurruttaa organisaation ydinarvoihin, jotka tulisi olla määritelty ja kommunikoitu työyhteisölle selkeästi (Meshanko, 2015).

Monimuotoisen väestön osaaminen pitäisi osata sekä tunnistaa että tunnustaa. Monella on laaja kielirepertuaari ja valtavat kansainväliset verkostot, joita usea työnantaja voisi hyödyntää kasvussaan tai kansainvälistymisponnistuksissaan.

Inklusiiviset tapahtumat

Yhteisön ilmapiiriä rakennetaan

avoimuudella ja psykologisella turvallisuudella, mutta myös yhteisillä virallisilla ja epävirallisilla tilaisuuksilla. Tapahtumissa on mahdollisuus oppia tuntemaan muita työkavereita ja yrityksen johtoa. Esimerkiksi urheilutapahtumat ja -aktiviteetit edistävät inklusiota. Kaikenlainen liikunta vaikuttaa positiivisesti käyttäytymiseen työssä, luo mielihyvää, tuottavuutta, ja vähentää terveyskustannuksia sekä sairauspoissaoloja. Liikunta parantaa ihmissuhteita ja ihmisten välistä viestintää. On osoitettu, että yhdessä liikkuminen ja virkistystoiminta parantavat organisaatioiden menestystä vaikuttamalla myönteisesti yhteishenkeen, tiimien toimintaan ja yleiseen mielialaan. Monimuotoisissa työyhteisöissä eri urheilulajeja voidaan myös mukauttaa erilaisiin kykyihin ja kiinnostuksenkohteisiin.

Tapahtumien yhteydessä on tärkeää, että järjestäjät ymmärtävät sekä urheilu- että sosiaaliset prosessit, jotta tapahtuma olisi turvallinen ja nautinnollinen kaikille. Organisaatioissa olisi tärkeää ottaa huomioon, että työyhteisölle järjestettävät tapahtumat olisivat kaikille avoimia. Monimuotoisessa työyhteisössä tapahtumat eivät saisi sijoittua erilaisten uskonnollisten juhlapyhien yhteyteen, al-

koholinkäyttöön ei saisi kohdistua vertaispaineita ja tarjottavan ruoan tulisi sopia kaikille. Ihannetapauksissa tapahtumia järjestettäisiin työaikana. Työnantajan tehtävä on varmistaa, että kaikki tiimin jäsenet tuntevat olonsa mukavaksi luomalla avoimen ilmapiirin, jossa vallitsee keskinäinen kunnioitus kaikkia kohtaan.

Anonyymi rekrytointi ei ole ihmeläke

Anonyymia rekrytointia on viime aikoina vahvasti markkinoitu ensisijaisena ratkaisuna rodullistettujen ihmisten syrjintään työmarkkinoilla. Vaikka sen konsepti näyttää lupaavalta keinolta syrjinnän torjumiseksi, sen tehokkuutta on tarkasteltava kriittisesti. Anonyymi rekrytointi toimii monimuotoisuutta edistävänä komponenttina vain osittain, yleensä ainoastaan työnhakuvaiheessa. Se ei ota kantaa taustalla oleviin syrjiviin ajatusmalleihin, jotka voivat vaikuttaa päätöksiin rekrytointiprosessin aikana. Hakijan nimen sijaan rekrytoijat saattavat nojautua vahvemmin muihin tekijöihin, kuten koulutustaustaan, kieliosamiseen tai aikaisempaan työnantajaan, mikä voi edelleen ylläpitää ennakkoluuloja.

Tutkimuksissa on osoitettu,

että anonyymeissa rekrytoinneissa etnistä vähemmistöä edustavilla hakijoilla oli vain lievästi suurempi mahdollisuus tulla kutsutuksi ensimmäiseen haastatteluun (8 %) kuin ilman anonyymien rekrytoinnin käyttöä (7,1 %) (Diversity at work, 2020). Ranskalainen tutkimus tarkasteli 1000 yritystä ja osoitti, että heikommassa asemassa olevien vähemmistöjen mahdollisuudet saada työpaikka vähenivät 10-14 % kun käytettiin anonyymia rekrytointia verrattuna tilanteeseen, jossa anonyymia rekrytointia ei käytetty (Behaghel, 2014; OECD, 2020).

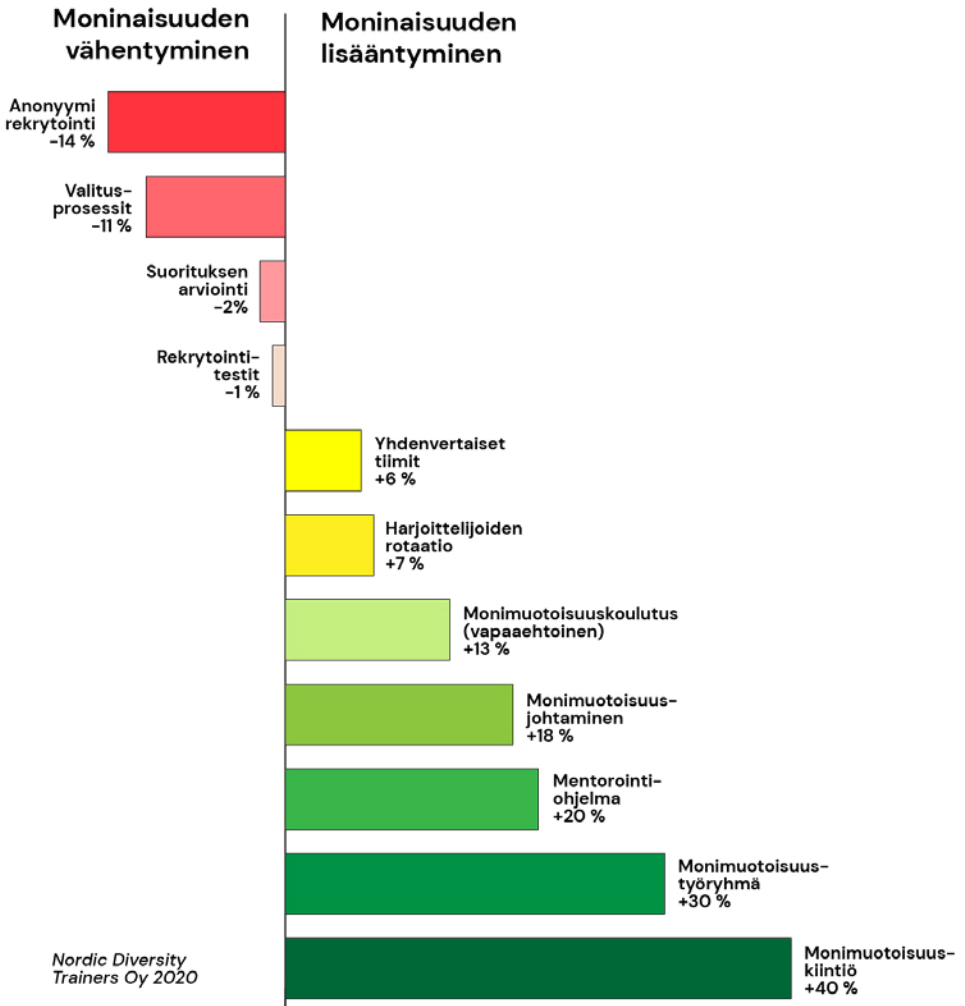
Anonyymi rekrytointi suosii kaikkein eniten valkoisia naisia; heillä on parempi mahdollisuus saada työpaikka työhaastattelun jälkeen verrattuna valkoisiin miehiin tai vähemmistöihin (Åslund ja Skans, 2012; OECD, 2020). Tämä johtuu osittain siitä, että anonyymia rekrytointia käytettäessä eivät haastattelutilanteet silti ole syrjimättömiä. Anonyymi rekrytointi on tapa poistaa tiedostamattomat tai tietoiset ennakkoluulot hakemusvaiheessa, mutta loppujen lopuksi ihmiset tekevät päätökset siitä, kuka lopulta työpaikan saa.

Syrjinnän torjuminen rekrytoinnissa vaatii kokonaisvaltaista lähestymistapaa, joka ei koostu pelkästä henkilötietojen poista-

misesta, vaan sen sijaan keskittyy moninaisuutta tukevaan henkilökoulutukseen sekä moninaisuutta arvostavan organisaatiokulttuurin edistämiseen. Todellisen monimuotoisuuden ja tasa-arvon tavoittelu vaatii monipuolista stra-

tegiaa, joka käsittelee prosessissa esiintyviä haasteita. Tähän kuuluu laaja valikoima konkreettisia toimenpiteitä sekä johdon selkeä omistautuminen ja toimenpiteiden analysointi ja resursointi.

3–5 vuoden onnistumisprosentit monimuotoisuuden lisäämiseen



VASTUSTA RASISMIA VERKOSSA

Rasismia voi vastustaa verkossa monin tavoin.

Tässä muutamia tapoja:

- » **Aktiivinen osallistuminen:** Osallistu keskusteluihin ja jaa tietoa sosiaalisessa mediassa sekä muilla foorumeilla. Puutu aina verkossa tapahtuvaan kiusaamiseen ja syrjintään sekä jaa aktiivisesti tietoa, joka lisää ymmärrystä ja empatiaa.
- » **Ilmoita epäasiallisesta sisällöstä:** Jos näet rasistista sisältöä verkossa, ilmoita siitä alustan ylläpidolle tai moderaattoreille. Epäasiallisen sisällön jakaminen johtaa usein toimiin sisällön poistamiseksi tai käyttäjän tilin sulkemiseksi.
- » **Itseopiskelu:** Verkossa on nykyään runsaasti tietoa rasismista, jota voit opiskella ilmaiseksi. Monet yhdistykset tarjoavat myös maksullisia kursseja (anti)rasismista. Jaa oppimaasi tietoa ja kannusta muita myös opiskelemaan aihetta.
- » **Verkostoidu:** Liity rasismia vastustaviin verkostoihin ja järjestöihin verkossa. Osallistu kampanjoihin ja tapahtumiin, jotka edistävät tasa-arvoa ja oikeudenmukaisuutta.

5.4 Antirasistinen johtaminen

Monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden periaatteiden ja toimintatapojen ottaminen osaksi strategista tekemistä, prosesseja ja päivittäistä toimintaa auttaa organisaatiota menestymään. Huomioimalla inklusiivisuus voidaan luoda tulevaisuuden työkuultuuria sekä houkuttaa ja sitouttaa parhaat osaajat. Moninaisuus kannattaa ottaa kokonaisvaltaisesti osaksi työpaikan johtamista, strategiaa, arvoja ja toimintakulttuuria niin, ettei se jää irralliseksi osaksi organisaation toimintaa.

Antirasistinen johtaminen tarkoittaa sitä, että sekä johto että henkilöstö sitoutuvat noudattamaan ja panostamaan käytäntöihin ja prosesseihin, joiden tavoite on vähentää rasismia sekä edistää yhdenvertaisuutta ja inklusiivisuutta. Antirasistinen johtaminen edellyttää vastuun ottamista, kykyä tiedostaa ongelmakohtat ja valmiutta tehdä tarvittava työ muutoksen saavuttamiseksi.

Antirasistisen johtamisen kuusi piirrettä:

1. Avoimuus monimuotoisuudelle: Esihenkilö tunnistaa ja arvostaa

erilaisia taustoja, kulttuureja ja näkökulmia organisaatiossaan. Hän ymmärtää, ettei monimuotoisuutta tulisi tavoitella vain siksi, että se näyttää tai kuulostaa hyvältä, vaan myös sen tuomien sosiaalisten ja taloudellisten hyötyjen vuoksi. Monimuotoisuuden arvostaminen työyhteisössä hyödyntää sekä työntekijöitä että koko organisaatiota.

2. Oikeudenmukaisuus ja tasa-arvoisuus: Esihenkilö pyrkii varmistamaan, että organisaatiossa kohdellaan kaikkia tasavertaisesti ja oikeudenmukaisesti riippumatta työntekijän etnisestä tai kulttuurisesta taustasta.

3. Empatia ja kuunteleminen: Esihenkilö on valmis kuuntelemaan ja ymmärtämään erilaisten ihmisten kokemuksia ja näkökulmia. Uhria kuunnellaan ja uskotaan, eikä kenenkään kokemuksia, näkökulmia tai tunteita vähätellä.

4. Aktiivinen toiminta syrjinnän torjumiseksi: Esihenkilö sitoutuu aktiivisesti puuttumaan syrjintään ja edistämään inklusiivista työympäristöä. Kaikkiin syrjintätapauksiin puututaan valmiiksi sovitulla menetelmillä ja tehdään muutoksia työympäristössä samanlaisten tilanteiden ennaltaehkäisemiseksi.

5. Koulutus ja tiedon jakaminen: Esihenkilö tarjoaa koulutusta ja tietoa organisaatiossaan antirasististen arvojen ja käytäntöjen edistämiseksi.

6. Esimerkillinen käytös: Esihenkilö toimii itse esimerkkinä antirasistisessa käytöksessä ja asenteissaan, mikä rohkaisee muita seuraamaan perässä. Työpaikalla esihenkilö määrittää työpaikan lopullisen työkultuurin ja työilmapiirin. Antirasistisen johtamisen

tulee alkaa aina esihenkilön omien ennakkoluulojen ja arvojen tutkimisella ja niiden työstämisellä.

Kuuntele aktiivisesti, ole utelias ja ylläpidä halua oppia lisää, etsi aktiivisesti erilaisia mielipiteitä ja näkemyksiä. Johda esimerkillä, ota vastuuta ja jalkauta inklusiiviset toimintatavat koko yhteisöön. Ennen kaikkea varmista, että kaikkia kohdellaan oikeudenmukaisesti ja yksilöinä.



VIERAILIJAKOMMENTTI

Sam Spilsbury – Kansainvälinen asiantuntija

.....

Taustani on hieman monimutkainen. Perheeni on alun perin Kanadasta, mutta kun olin vielä hyvin nuori muutimme ensin Singaporeen ja sitten Australiaan. Vietin suurimman osan lapsuudestani ja varhaisaikuisuudestani Australiassa. Vaikka Kanadalla ja Australialla oli paljon yhteistä toistensa kanssa, muistan, että perheelläni oli muutamia haasteita löytää paikkansa yhteisössään. Vaikka kahden maan välillä oli paljon kulttuurista ja kielellistä samankaltaisuutta, ei ole helppoa aloittaa alusta täysin uudessa paikassa, mutta lopulta keksin tavan tehdä sen. Kuitenkin yksi erittäin tärkeä asia tässä kaikessa on se, että perheelläni oli aina kansainvälisesti suuntautunut näkökulma. Asiat tehdään eri tavoin eri paikoissa, eikä ole yhtä "oikeaa" tapaa rakentaa yhteiskuntaa – kullakin on omat vahvuutensa ja heikkoutensa.

Opiskelin lakia yliopistossa, mutta vaihdoin myöhemmin tietojenkäsittelytieteeseen, koska se oli enemmän kiinnostukseni ja motivaationi mukaista. Tykkäsin myös ideasta työskennellä kansainvälisesti, ja koodi ja matematiikka ovat enemmän tai vähemmän yhteinen kieli.

Ihmiset kysyvät usein minulta, miten päädyin Suomeen. Voin onnekseni sanoa, että tavallaan Suomi valitsi minut. Päätin, että halusin opiskella maisterintutkinnon ulkomailla, ja monista paikoista, joihin hain, sain tarjouksen, joka sisälsi stipendiosuuden Aalto-yliopistolta. Olen hyvin kiitollinen siitä, ei pelkästään mahdollisuudesta jatkaa opintojani stipendillä, vaan myös siksi, että ilman sitä en olisi koskaan löytänyt Suomen helmeä. Opintojeni jälkeen päätin jäädä ja jatkaa työskentelyä täällä ja jatkaa myös tohtorintutkintoa. Päätin myös jatkaa suomen kielen opiskelua, jotta voisin jäädä tänne ja yrittää tulla enemmän osaksi yhteisöä.

Minulla on ollut onnea löytää yhteisö Suomessa, se oli jotenkin hyvin suoraviivaista minulle. Useimmat ystäväistäni tulivat opinnoissani opiskelutovereideni tai pääharrastukseni,

Aalto-yliopiston debattikerhon, kautta. Ystäväpiirini koostui paikallisista suomalaisista ja muista kansainvälisistä opiskelijoista, joista monet myös päättivät jäädä Suomeen opintojensa päätyttyä. Nykyään asun pitkäaikaisen kumppanini kanssa, ja meillä on myös koira.

Pidän suomalaisesta työkuulttuurista. Ei ole salaisuus, että tienaat todennäköisesti vähemmän täällä kuin vertailukelpoisissa maissa. Kuitenkin täällä ihmiset eivät ole niin huolissaan siitä, että heillä olisi paljon rahaa, ja ovat paljon onnellisempia vähemmällä, koska heidän nautintonsa ja tyytyväisyytensä elämään tulevat muualta. Liiketoiminta täällä on kunnianhimoista, mutta ne pitävät aina mielessä, ettei se saa tapahtua henkilöstön hyvinvoinnin kustannuksella. Ainakin toimistotyössä yleisesti ottaen olen huomannut, että täällä on kulttuuri kohdella henkilöstöä reilusti, vaikka asiat kävisivät vaikeiksi. Toisin kuin useimmissa englanninkielisissä maissa, se ei ole yleensä sääntö.

Valitettavasti olen myös nähnyt Suomessa, että erilaisuutta kohtaan voi joskus olla suvaitsemattomuutta. Tämä voi ottaa myös rumia rasistisia muotoja. Taustani vuoksi en ole kokenut tätä itse, mutta olen kuullut monia tarinoita muilta ihmisiltä, ja minun on myös pitänyt puuttua tilanteisiin, joissa tapahtui rodullisesti motivoitua häirintää. Olen nähnyt muissa maissa, että tämä on jotain, joka jätettynä tarkastelematta voi aiheuttaa paljon suurempia ongelmia myöhemmin. Mitä kauemmin on olemassa käsitys rasistisesta yhteiskunnasta tai yhteiskunnasta, jossa rasistisia asenteita ei oteta vakavasti, sitä enemmän on epäluottamusta sosiaalisten ryhmien välillä pelkästään identiteetin perusteella. Tämä voi luoda noidankehän, jossa ei tapahdu sekoittumista ja vastavuoroista ymmärrystä, mikä johtaa erottumiseen ja väärinkäsitykseen. Pahimmassa tapauksessa tämä voi johtaa ryhmien väliseen konfliktiin. Toisissa maissa on laaja ymmärrys siitä, että yhteisö on jo moninainen, ja jokaisella on roolinsa ylläpitää sekä todellisuutta että käsitystä siitä, että yhteiskunta on oikeudenmukainen.

Uskon, että joissakin asioissa Suomi on onnistunut melko

hyvin pyrkimyksissään omaksua olemassa oleva monimuotoisuus ja kehittää inklusiivisia palvelumalleja sen perusteella, mitä tiedämme ihmisten taustoista. Tämä näkyy esimerkiksi pääkaupunkiseudun kuntien toimissa, jotka pyrkivät tarjoamaan palveluita heille, joiden äidinkieli on muu kuin suomi ja järjestämään tapahtumia erityisesti eri yhteisöihin kuuluville ihmisille. Se on myös tilanne monissa opiskelijayhteisöissä ja -järjestöissä. Kuitenkin toisilla alueilla olen huomannut, että yhteisön monimuotoisuuteen saattaa joskus liittyä sokeutta. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, kuinka vaikeaa on saada työhaastattelu, jos nimesi ei kuulosta "länsimaiselta". Näemme tämän myös siinä, miten monet työpaikat ja yhdistykset ovat vaikeasti saavutettavissa, jos olet oppinut suomea tai ruotsia toisena kielenä. Voi myös olla tilanne, että yhdistykset tai työpaikat saattavat sietää jäsentensä rasistisia asenteita. Kun näin tapahtuu, yhdistys tai työpaikka jättää paljon käyttämätöntä rikkautta pöydälle, ja se myös edistää sitä yleistä tunnetta epävieraanvaraisuudesta, jonka monet erilaisista taustoista tulevat ihmiset voivat kokea tässä maassa, huolimatta yhteiskunnan muista osista, jotka pyrkivät olemaan inklusiivisia.

Mielestäni Suomella on kokonaisuutena vahva perusta maana. Tunnen olevani hyvin onnekas, kun saan olla täällä. Mutta on myös matkaa Suomen monimuotoisuuden omaksumiseen, joka on nyt todellisuutta. Huolehtiminen siitä, että koko väestö tuntee itsensä osalliseksi, on erittäin tärkeä ja arvokas tavoite mille tahansa yhteiskunnalle.



6. Käsitteet

Rasismiin liittyvä terminologia on tärkeä osa antirasismia ja termit on hyvä tunnistaa, sillä ne auttavat kuvaamaan ja käsittelemään erilaisia rasismiin liittyviä ilmiöitä ja käyttäytymismalleja. Terminologia muuttuu ja päivittyy jatkuvasti. Päivittäminen on tarpeen, koska yhteiskunta ja sen ilmiöt kehittyvät jatkuvasti, ja uudet termit usein kuvaavat ajankohtaisia rasismien muotoja, joihin perinteinen terminologia ei välttämättä pureudu. Termit eivät saa myöskään olla liian vaikeita, jotta ne olisivat mahdollisimman laajasti ymmärrettävissä ja käytettävissä eri yhteisöissä ja keskusteluissa.

Inklusiivinen keskustelukieli edistää tietoisuutta ja keskustelua rasismista ja sen torjumisesta. Antirasismissa ei saisi sortua elitismiin. Pahimmillaan liian vaikeat termit sulkevat keskustelusta ulos niitä, joilla olisi kiinnostusta osallistua antirasistiseen työhön. Sanoja

ei tulisi käyttää niiden hienouden vuoksi tai oman pätevyuden esittelymiseen, vaan termeillä pitäisi aina pyrkiä viestimään jotain, kaikille ymmärrettävällä tavalla.

Antirasismi

Antirasismi on aktiivinen prosessi, jonka aikana jatkuvasti identifioidaan ja vastustetaan rasismia. Antirasismi on tietoinen päätös tehdä päivittäin valintoja ja tekoja, joiden tarkoitus on vastustaa ja vähentää rasismia. Nämä teot ja päätökset vaativat myös itsetietoisuutta ja itsetutkistelua. Antirasismi on aktiivisia tekoja, kun taas ei-rasisti on passiivinen tila, joka ei vähennä tai vastusta rasismia maailmassa. Antirasisti osaa myöntää virheensä ja pyrkii jatkuvasti oppimaan uusia keinoja, miten omalla toiminnallaan voi vähentää rasismia yhteiskunnassa.

Call in

Call in -menettelyllä tarkoitetaan jonkin tahon tai yksityishenkilön lempeää huomauttamista heidän rasisisesta käyttäytymisestään tai ulostulostaan. Call in voi tapahtua esimerkiksi laittamalla yksityisviestiä tai kohtaamalla kasvokkain. Se on usein toimiva vaihtoehto, jos tekijän rasistinen ulostulo on selkeästi tiedostamatonta (tiedostamattomat ennakkoluulot). Call in -menettelyn avulla voidaan estää tekijän puolustusmekanismien aktivoituminen, jolloin tekijä on myös vastaanottavaisempi viestille. Silloin pyritään kohtaamaan tekijä niin, että annetaan heille mahdollisuus selittää ja oppia keskustelun kautta, miksi heidän tekonsa on rasistinen.

Esimerkiksi: Sosiaalisen median vaikuttaja käyttää Halloween-naamiaisasuna alkuperäisväestölle kuuluvia elementtejä. Sen sijaan, että kailotamme asiasta kovaan ääneen sosiaalisessa mediassa ja yritämme mitätöidä tekijän, otamme häneen yhteyttä yksityisviestillä. Keskustelun aikana selviää, että vaikuttaja ei aidosti tiennyt syyllistyneensä *kulttuuriseen omimiseen*. Hän kiittää rakentavasta keskustelusta ja sitoutuu toimimaan jatkossa paremmin.

Call out

Call out on Call in -menettelyn vastakohta. Tekijään ei oteta yhteyttä henkilökohtaisesti vaan asia tuodaan esiin julkisesti. Call out voi olla joskus ainoa vaihtoehto esimerkiksi kun kyseessä on iso yritys tai

poliitikko, jonka teoilla ja ulostuloilla on suuri sosiaalinen vaikutus.

Esimerkiksi: Iso vaatebrändi on luonut mainoksen, joka vahvistaa negatiivisia stereotyyppioita afrikkalaistaustaisista ihmisistä.

Eksotisointi

Eksotisoinnilla tarkoitetaan sitä, että henkilö kuvataan tai mielletään eksoottiseksi henkilön taustaan, esimerkiksi ihonväriin tai etnisyyteen liittyvien erojen vuoksi. Tämä luo ulkopuolisuuden tunnetta.

Etninen profilointi

Etninen profilointi ei ole varsinainen teoria, mutta lähtökohtaisesti esimerkiksi etnisen taustan käyttäminen perusteena epäillä yksilöä rikollisesta toiminnasta ylläpitää stereotyyppioita ja johtaa rasismiin perustuvaan ennakkoluuloon ja syrjintään.

Etninen ryhmä

Ihmisyryhmä, jonka jäseniä yhdistää kulttuuriperintö, uskonto, kieli, alkuperä (historia) tai ulkonäkö. Etninen vähemmistö viittaa ihmisten muodostamiin ryhmiin, jotka edustavat suomalaisessa kulttuuriperinnössä vähemmistöä, kuten Suomessa romanit tai tataarit.

Etninen tausta eli kansallisuus tarkoittaa, että henkilö kuuluu johonkin kansanryhmään (inkerinsuomalaiset, kurdit, romanit). Henkilö voi olla esimerkiksi kansallisuudeltaan kurdi, mutta Suomen kansalainen (THL, 2021).

Valkoinen etuoikeus

Valkoinen etuoikeus viittaa siihen, että valkoisiksi määritellyt ihmiset saavat automaattisesti ja ansaitsemattomasti tiettyjä etuoikeuksia yhteiskunnassa vain siksi, että he ovat valkoisia. Tämä voi ilmetä esimerkiksi parempina mahdollisuuksina työmarkkinoilla, suotuisampana kohteluna oikeusjärjestelmässä tai yleisempänä ja suurimaksi osaksi positiivisena edustuksena mediassa ja politiikassa.

Etuoikeuden tunnustaminen ei tarkoita sitä, että kenenkään oikeuksia, turvallisuutta tai mukavuuksia tulisi ottaa pois. Sen sijaan tavoitteena on, että oikeudet ja mahdollisuudet, jotka ovat perustavanlaatuisia ihmisoikeuksia tulisi jakaa ja taata kaikille ihmisille tasapuolisesti.

Fasismi

Fasismi on poliittinen ideologia ja hallintotapa, joka korostaa autoritaarisuutta, nationalismia ja totalitarismia. Fasistinen ideologia korostaa usein kansallista ylpeyttä ja ”rotuhygieniää” sivuuttaen poliittisen moniarvoisuuden ja kansalaisvapaudet. Fasismi voi ilmetä voimakkaana vihamielisyytenä vähemmistöjä kohtaan sekä kulttuurisen yhtenäisyyden ja vahvan johtajan ihannointina. Fasistiset hallinnot ovat usein pyrkineet tukahduttamaan opposition ja sananvapauden luomalla valvontaa ja sensuuria.

Fasismi on historiallisesti ollut yhteydessä useisiin julmiin ja autoritaariisiin hallintoihin, kuten Italian Benito Mussolinin johtamaan fasistiseen Italiaan ja Saksan Adolf Hitlerin johtamaan natsi-Saksaan. Fasistiset hallinnot ovat olleet tunnettuja totalitaarisesta vallastaan, poliittisesta vainostaan ja usein massamurhistaan ja vakavista ihmis-oikeusloukkauksistaan.

Inkluusio

Inkluusioilla tarkoitetaan ihmisten tasa-arvoista osallistamista esimerkiksi johonkin toimintaan tai organisaatioon. Osallisuus työpaikalla tarkoittaa esimerkiksi sitä, että kaikki työntekijät taustastaan riippumatta tuntevat kuuluvansa joukkoon, että heidän äänensä kuullaan, että heitä arvostetaan ja että heillä on yhtäläiset mahdollisuudet toimia.

Intersektionaalisuus / moninkertainen vähemmistö

Henkilö voi kuulua useaan vähemmistöryhmään samanaikaisesti. (THL, 2021).

Intersektionaalisuus on teoreettinen viitekehys, joka tunnistaa, että ihmisen asemaan yhteiskunnassa vaikuttaa sukupuolen lisäksi etninen tausta, luokka, vammaisuus tai vammattomuus, seksuaalinen suuntautuminen ja moni muu tekijä, jotka voivat aiheuttaa risteäviä rasitteita. Syrjintä eri risteävien tekijöiden perusteella voi johtaa siihen, että henkilö ei löydä edustusta eikä ymmärrystä mistään vertaisryhmästä.

Intersektionaalinen feminismi

Intersektionaalinen feminismi on lähestymistapa feminismissä, joka tunnistaa ja ottaa huomioon erilaisten sosiaalisten, taloudellisten ja poliittisten tekijöiden monimutkaisen päällekkäisyyden sekä vaikutuksen

ihmisten kokemuksiin ja asemaan yhteiskunnassa. Se korostaa tarvetta tarkastella feminismin kysymyksiä monipuolisesti ja ottaa huomioon erilaisten naisten ja muiden sukupuolivähemmistöjen kokemukset ja tarpeet. Termi "intersektionaalisuus" avataan yllä.

Islamofobia

Islamofobia on termi, jota käytetään kuvaamaan pelkoa, vihamielisyyttä tai ennakkoluuloja islamilaisia uskomuksia ja muslimiyhteisöjä kohtaan. Se voi ilmetä ennakkoluuloisina asenteina, syrjintänä, vihamielisinä tekoina tai yleistyksinä, jotka kohdistuvat muslimeihin tai islamilaiseen kulttuuriin. Islamofobia on linkitetty rasismiin siksi, että muslimeja ja islamilaisia yhteisöjä usein kohdellaan samanlaisella ennakkoluuloisuudella ja vihamielisyydellä kuin muita etnisiä vähemmistöjä. Islaminvastaisuus liitetään usein väestönvaihtosalaliittoteoriaan, jota levitetään uskomuksina "Euroopan islamisaatiosta".

Maailmassa on arviolta noin 1,8 miljardia muslimia, tämä kuvastaa muslimiyhteisön laajaa monimuotoisuutta ja läsnäoloa maailmanlaajuisesti. Yleiset ennakkoluulot muslimeja kohtaan eivät ole totuudenmukaisia, eivätkä edusta koko muslimiväestöä. On tärkeää huomioida, että ennakkoluulot ja syrjintä eivät vaikuta pelkästään yksilötasolla vaan, niillä voi olla laajemmat seuraukset yhteiskunnan yhtenäisyydelle ja maailmanlaajuisille suhteille.

Kansallissosialismi (Natsi-ideologia)

Kansallissosialismi, yleisesti tunnettu nimellä natsismi, on poliittinen ideologia, joka nousi esiin 1900-luvun alun Saksassa ja jota Adolf Hitler ja hänen natsipuolueensa NSDAP kannattivat. Kansallissosialismi yhdisti elementtejä sekä sosialismista että nationalismin äärisuuntauksista. Kansallissosialismi tunnetaan etenkin julmista ja epäinhimillisistä toimistaan, kuten juutalaisten, romanien ja muiden vähemmistöjen joukkomurhista holokaustin aikana sekä poliittisten vastustajien vainomisesta ja keskitysleireistä. Natsismin nousu valtaan johti toiseen maailmansotaan ja aiheutti valtavaa tuhoa ja kärsimystä ympäri maailmaa. Äärioikeistolaiset poliitikot ja puolueet nauttivat yhä kasvavaa suosiota maailmanlaajuisesti.

Kieli- ja kulttuurivähemmistö

Suomen perinteisiin kulttuurisiin vähemmistöihin kuuluvat romanit, saamelaiset, suomenruotsalaiset, juutalaiset ja tataarit (THL, 2021).

Kriittinen rotuteoria

Kriittinen rotuteoria on lähestymistapa, joka pyrkii tutkimaan ja ymmärtämään rotuun liittyviä kysymyksiä, valtarakenteita ja hierarkioita yhteiskunnassa. Teoria tarkastelee rotua sosiaalisena konstruktiona eli yhteiskunnallisesti ja historiallisesti muodostuneena ilmiönä, joka määrittää ihmisten asemaa ja kohtelua. Kriittinen rotuteoria pyrkii paljastamaan ja haastamaan rotuun liittyvää eriarvoisuutta, syrjintää ja sortoa, sekä etenkin sen vaikutuksia ja ilmentymää yhteiskunnan eri valtarakenteissa kuten politiikassa, opintojärjestelmässä, oikeusjärjestelmässä ja mediassa. Kriittinen rotuteorian näkökulma korostaa valkoisen ylivallan ja kolonialististen rakenteiden vaikutusta rotuun liittyviin kysymyksiin. Teoria pyrkii myös tarjoamaan työkaluja ja näkökulmia näiden epäoikeudenmukaisuuksien kohtaamiseen ja muuttamiseen.

Maahanmuuttaja

Maahanmuuttaja on yleiskäsite henkilölle, joka on muuttanut maasta toiseen. Käsitteellä viitataan yleensä henkilöihin, jotka ovat syntyneet ulkomailla. Sekä maahanmuuttaja- että ulkomaalaistaustainen-käsitteillä viitataan kaikkiin eri perustein Suomeen muuttaneisiin henkilöihin. Perusteita ovat esimerkiksi perhesyyt, työ, opiskelu tai lähtömaan tilanteesta johtuva pakolaisuus (THL, 2021). Voidaan kirjoittaa myös sanaparilla maahanmuuttanut.

Toisen polven maahanmuuttaja puolestaan on henkilö, joka on syntynyt ja kasvanut maassa, johon hänen vanhempansa ovat muuttaneet. Eli henkilöllä on maahanmuuttajataustaiset vanhemmat, mutta hän itse on syntynyt ja elänyt suurimman osan elämästään uudessa kotimaassaan. Toisen polven maahanmuuttajilla on yleensä monikerroksinen identiteetti, joka sisältää sekä vanhempiensa alkuperäisen kulttuurin että uuden kotimaansa kulttuurin piirteitä.

Maalittaminen

Maalittaminen tarkoittaa henkilön tarkoituksellista, usein julkista kritiikkiä tai häirintää, joka pyrkii vahingoittamaan hänen mainettaan tai

turvallisuuttaan. Sitä voi tapahtua monilla eri tavoilla, kuten sosiaalisessa mediassa tai julkisilla alustoilla. Maalittaminen voi tapahtua eri syistä, kuten poliittisista, ideologisista tai henkilökohtaisista erimielisyyksistä. Se on yleensä haitallista ja epäeettistä käytöstä, joka on tuomittavaa yhteisöissä ja yhteiskunnassa laajemmin. Maalittaminen voi olla erittäin haitallista ja sillä voi olla uhrille vakavia seurauksia kuten häirintää, pelkoa, maineen vahingoittumista ja jopa fyysistä väkivaltaa. Se voi myös vaikuttaa henkilön psyykkiseen hyvinvointiin ja elämänlaatuun.

Mikroaggressio

Mikroaggressio on syrjivä teko, puhe, kommentti, tapahtuma tai aselema, joka kohdistuu epäsuorasti, hienovaraisesti tai tahattomasti esimerkiksi vähemmistöä tai marginalisoitua ihmisryhmää kohtaan. Se on epäsuora viesti, jonka hyvääkään tarkoittava lähettäjä ei aina tiedä lähettäneensä.

Monikulttuurisuus

Monikulttuurisuus viittaa eri uskonnoista ja kulttuureista olevien ihmisten ja ihmisryhmien oikeutettuun olemassaoloon samassa yhteiskunnassa. Monikulttuurisuus viittaa myös ajatukseen siitä, että erilaisten kulttuurien yhteiselo yhteiskunnassa on rikkaus ja sitä tulee edistää.

Monikulttuurinen väestö

Monikulttuurinen väestö on kattokäsite, jolla tarkoitetaan ihmisiä, joilla on eri etninen tausta tai muu kuin suomalainen syntyperä. Tähän ryhmään viitatessa erityiskysymykset eivät liity yksinomaan heidän kulttuuriin erityispiirteisiinsä, vaan voivat liittyä muun muassa heidän puutteellisiin resursseihinsa, lähtömaassa koettuun vainoon tai kantaväestön taholta koettuun syrjintään (THL, 2021).

Representaatio

Representaatio viittaa siihen, kuinka jotakuta esitetään, kuvataan tai edustetaan tietyssä kontekstissa, kuten mediassa, kulttuurissa tai politiikassa. Se voi kattaa monenlaisia asioita, kuten henkilöiden, ryhmien, ideoiden tai kulttuurien kuvauksia ja esittämistapoja. Esimerkiksi, elokuvissa tai televisiosarjoissa näytetyt hahmot ja niiden ominaisuudet,

kuten sukupuoli, rotu, seksuaalinen suuntautuminen, ja vammaisuus, muodostavat osan representaatiosta. Hyvin toteutettu representatio pyrkii esittämään monimuotoista ja todenmukaista kuvaa yhteiskunnasta ja sen eri ryhmistä. Representaatiolla on merkitystä, koska se voi vaikuttaa siihen, miten ihmiset näkevät itsensä ja toisensa sekä miten he ymmärtävät maailmaa ympärillään. Hyvin toteutettu representatio voi edistää empatiaa, ymmärrystä ja inklusiota, kun taas huonosti toteutettu representatio voi johtaa stereotyyppioihin, ennakkoluuloihin ja syrjintään.

Rodullistaminen

Rodullistaminen viittaa prosessiin, jossa tiettyihin ihmisryhmiin liitetään alitajuisesti, tiedostamatta, tiettyjä ominaisuuksia heidän etnisyytensä perusteella. Rodullistamista tapahtuu silloin, kun ihmistä ei tunnusteta yksilönä, vaan vain jonkun etnisyyden, kulttuurin tai ihonvärin edustajana. Rodullistavassa ajattelussa kokonaisuusi ihmisryhmiin liitetään stereotyyppioita, ennakkoluuloja ja uskomuksia, jotka toiseuttavat ja eriarvoistavat rodullistetut ihmiset. Tämä johtaa eriarvoiseen kohteluun ja rasistisiin tekoihin ja käytäntöihin niin yksilöllisellä kuin institutionaalisellakin tasolla.

Rodullistettu

Yhteiskunnassa, jossa valkoisuus on oletettu normi, on riski, että muita ei määritetä yksilöinä. Rodullistettu viittaa ihmiseen, joka kokee rodullistamista. Suomessa esimerkkejä rodullistetuista ovat romanit, venäläiset ja somalit. Suomessa, jossa valkoisuus on normi, toiseutetut etnisyydet ovat ne, jotka kohtaavat rodullistamista.

Syrjintä

Usein rasismi ja muut syrjinnän muodot sekoitetaan keskenään. Rasismi on siis vain yksi syrjinnän muodoista. Syrjintä siirtyy ajatuksista sanoihin ja tekoihin. Syrjintää on se, kun ihmistä kohdellaan huonommin tai eriarvoistetaan ihmisen jonkin ominaisuuden perusteella. Syrjintä voi perustua esimerkiksi ikään, vammaisuuteen, etnisyyteen tai ihonväriin.

Toleranssiparadoksi / suvaitsevaisuusparadoksi

Toleranssiparadoksi (tolerance paradox ja suomeksi myös suvaitsevaisuusparadoksi) on ilmiö, jossa liiallinen suvaitsevaisuus tai avoimuus suvaitsemattomia näkemyksiä kohtaan voi johtaa suvaitsevaisuuden heikkenemiseen ja ääriajattelun leviämiseen. Paradoksi perustuu ajatukseen, että jos kaikki näkemykset tai käyttäytyminen hyväksytään, myös ne, jotka ovat suvaitsemattomia ja vihamielisiä, saavat tilaa ja vaikutusvaltaa. Tämä voi johtaa siihen, että suvaitsevaisuutta arvostavat yksilöt tai yhteiskunta joutuvat kohtaamaan ristiriidan, kun heidän omia arvojaan vastustavat näkemykset saavat jalansijaa.

Tokenismi

Tokenismi viittaa tilanteeseen, jossa henkilö tai ryhmä otetaan mukaan toimintaan tai päätöksentekoon ainoastaan edustuksellisenä eleenä tai näennäisen monimuotoisuuden luomiseksi sen sijaan, että heidän osallistumisensa olisi todellista ja merkityksellistä. Tällainen toiminta voi johtaa vääristyneeseen käsitykseen aidosta osallisuudesta ja oikeudenmukaisuudesta. Tokenismia voi ilmetä esimerkiksi silloin, kun yksi henkilö valitaan ryhmään tai organisaatioon vain sen vuoksi, että hän edustaa tiettyä vähemmistöryhmää tai että hänestä tulee näennäisesti monimuotoisuuden symboli. Tokenismia voidaan välttää luomalla todellisia mahdollisuuksia ja tasapuolisia puitteita eri ryhmien edustajille osallistua ja vaikuttaa merkityksellisellä tavalla.

Toiseuttaminen

Toiseuttaminen on prosessi, jossa yksilö tai ryhmä asetetaan jollain tavalla "toiseksi" tai "muuksi" verrattuna valtaväestöön tai valtavirtaan. Tämä tapahtuu usein luomalla eroja ja hierarkioita, jotka perustuvat esimerkiksi kulttuuriin, etniseen taustaan, uskontoon, sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muuhun ominaisuuteen. Toiseuttaminen ei ole vain yksittäisten ihmisten välistä käyttäytymistä, vaan se voi olla myös rakenteellista ja institutionaalista. Toiseuttaminen voi ilmetä monin eri tavoin, kuten stereotyyppien käyttämisenä, eristämisenä tai syrjintänä. Se voi tapahtua niin yksilö- kuin instituutiotasollakin ja voi vaikuttaa ihmisten itsetuntoon ja mahdollisuuksiin osallistua yhteiskuntaan sen täysivaltaisina jäseninä.

Turvallinen tila

Turvallinen tila on ongelmallinen käsite antirasismien yhteydessä. Rasismien kokeminen voi helposti aiheuttaa trauman, ja siitä käytävä keskustelu voi sisältää monenlaista triggeröitymistä. Turvallisen tilan sijaan voisimme puhua "turvallisemmasta tilasta" ja pyrkiä tekemään tilanteesta turvallisemman asettamalla ohjeita ja sääntöjä sekä edellyttämällä osallistujilta itsensä kouluttamista ennen tilaan astumista.

Valpas demokratia

Valpas demokratia viittaa demokraattiseen hallinnon muotoon, jossa kansalaiset osallistuvat aktiivisesti valvomaan ja suojelemaan demokraattisen järjestelmän toimintaa. Siihen kuuluu pysyminen valppaana mahdollisille demokratian uhille, kuten autoritarismille, populismille, ääriliikkeille sekä sananvapauden ja ihmisoikeuksien loukkauksille. Demokraattinen yhteiskunta vaatii kansalaisiltaan aktiivista ja informoitunutta osallistumista suojelemaan sen periaatteita, arvoja ja instituutioita sekä arvioimaan kriittisesti poliittisia kehityskulkuja.

Valpas demokratia korostaa vastuuvollisuutta johtajilta ja kansalaisten osallistumista aktiivisesti yhteiskunnallisiin asioihin äänestämällä, osallistumalla kansalaiskeskusteluun ja puolustamalla ihmisoikeuksia.

Vertaisryhmä

Vertaisryhmät ovat ryhmiä, joissa osallistujia yhdistää jokin yhteinen nimittäjä, kuten tausta, kokemukset, elämäntilanne ym. Vertaisryhmissä voidaan jakaa kokemuksia sekä löytää yhteisiä mielenkiinnon ja tekemisen kohteita. Ryhmät voivat myös toimia askeleena kohti muuta yhteiskuntaa ja toimintaa.

Ihmiset, jotka kärsivät traumasta ja stressistä tai joilla ei ole omaa sosiaalista verkostoa, voivat löytää matalan kynnyksen tukea liittyessään vertaisryhmiin. Ryhmissä on mahdollista löytää muita, jotka ymmärtävät omia pelkoja, huolia ja turhautumista. Tällaiset ryhmät ovat usein psykologisesti turvallisia. Vertaisryhmissä voi olla ulkopuolinen vetäjä, mutta hänen roolinsa on tukea ryhmän turvallisempaa tilaa osallistujille.

Vertaistuki

Vertaistuki on kokemusten jakamista toisen saman kokeneen kanssa. Vertaistuki tarkoittaa kokemustietoon perustuvaa tukea, jonka tärkeimmät elementit ovat kertominen ja kuunteleminen (Terveyskylä, 2020).

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuus tarkoittaa, että kaikilla ihmisillä tulisi olla samanlaiset mahdollisuudet ja heitä tulisi kohdella samanarvoisesti riippumatta heidän ihonväristään, etnisyydestään, äidinkielestään, terveydentilastaan jne.

7. Luku- suosituksia



Andersson, L., Brunila, M., Koivulaakso, D. (2012). **Äärioikeisto Suomessa**. Into.

Böll, Heinrich (1974). **Aadam, missä olit?**. Otava. (Käännös: Aaro Lassi)

Carter Hett, Benjamin, (2019). **Demokratian kuolema : kuinka Hitler nousi valtaan**. WSOY. (Käännös: Tommi Uschanov)

Coelho, Paulo (2015). **Valon Soturin käsikirja**. Bazar. (Käännös: Sanna Pernu)

Daher, O., Hannikainen, L., Heikinheimo, K. (2012). **Suomen kansalliset vähemmistöt: kulttuurien ja kielten rikkautta**. Suomen rauhanpuolustajat.

Eddo-Lodge, Reni (2021). **Miksi en enää puhu valkoisille rasismista**. Gummerus. (Käännös: Saana Rusi)

Frank, Anne. toim. Frank, Otto H. ja Pressler, Mirjam. **Päiväkirja: 12. kesäkuuta 1942-1. elokuuta 1944**. Tammi 2017. (Käännös: Anita Odé)

Gurnah, Abdulrazak (2023). **Paratiisi**. Tammi. (Käännös: Einari Aaltonen)

Keskinen, S., Seikkula, M., Mkwesha, F. (2021). **Rasismi, valta ja vastarinta : rodullistaminen, valkoisuus ja koloniaalisuus Suomessa**. Gaudeamus. (Käännös: Anna Sinkkonen)

Leitzinger, Antero (2006). **Suomen tataarit: vuosina 1868–1944 muodostuneen muslimiyhteisön menestystarina**. East-West Books Helsinki.

Meinander, Henrik (2017). **Suomen historia**. Kustantamo S&S. (Käännös: Paula Autio)

In English:

Goodrick-Clarke, Nicholas (2002). **Black Sun: Aryan Cults, Esoteric Nazism, and the Politics of Identity**. NYU Press.

Rydgren, Jens (2018). **The Oxford Handbook of the Radical Right**. Oxford University Press.

Passmore, Kevin (2002). **Fascism: A Very Short Introduction**. Oxford.

Mann, Michael (2005). **The Dark Side of Democracy: Explaining Ethnic Cleansing**. Cambridge University Press.

8. Lähde- luettelo



Aalto, M. (11.1.2021). Anonyymi rekrytointi on onnistunut Helsingissä hyvin – Aiemmissä tutkimuksissa ”Abdul Aziz Ali” menestyi samalla kokemuksella ”Pekka Koivistoa” huonommin. Helsingin Sanomat. <https://www.hs.fi/pkseutu/art-2000007732082.html>

Alander, M. (6.8.2023.) Radikaalioikeisto pyrkii vaikuttamaan ihmisten ajatteluun kieltä muokkaamalla. Helsingin Sanomat. <https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000009738503.html>

BBC (1.7.2020). George Floyd: Adidas human resources boss quits amid racism row. BBC. <https://www.bbc.com/news/business-53245501>

Behaghel, L., Crépon, B. & Le Barbanchon T. (2015) Unintended Effects of Anonymous Résumés. American Economic Journal: Applied Economics 7(3), 1–27. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/app.20140185>

Business In the Community (2020). Anti-racism and allyship in the workplace: A Brief Guide. [verkkodokumentti] <https://www.bitc.org.uk/wp-content/uploads/2020/08/bitc-toolkit-race-allyshipguide-august20.pdf>

CIPD (2021a). Developing an anti-racism strategy. Explore the six principles the CIPD recommends to help you create a racially inclusive workplace. <https://www.cipd.org/uk/knowledge/guides/anti-racism-strategy/#gref>

CIPD (2021b). Race inclusion report. Report 1 – Talking about race at work. <https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/2021-pdfs/2021-race-inclusion-report-1-race-at-work-8106.pdf>

CIPD (2021c). Race inclusion reports. Report 2 – Encouraging ethnicity data disclosure. <https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/2021-pdfs/2021-race-inclusion-report-2-ethnicity-data-8106.pdf>

CIPD (2021d). Race inclusion reports. Report 3 – Ensuring equality of career progression opportunities. <https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/2021-pdfs/2021-race-inclusion-report-3-career-opportunities-8106.pdf>

Gompers, P. & Kovvali, S. (2018). The Other Diversity Dividend. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2018/07/the-other-diversity-dividend>

Haatainen, T. (17.3.2021). Teot rasismia vastaan työelämässä ovat tie menestyviin yrityksiin. [blogikirjoitus] TEMatiikkaa-blogi. <https://tem.fi/blogi/-/blogs/teot-rasismia-vastaan-tyoelamassa-ovat-tie-menestyviin-yrityksiin>

Helenius, E. (20.3.2017). Seksuaalivähemmistöjen oikeuksien käyttö strategiana rasismien levittämisessä. Peruste. <https://perustelevi.fi/seksuaalivahemmistojen-oikeudet-rasismien-keppihevosen/>

Keskinen, S., Atabong, A., Himanen, M., Kivijärvi, A., Osazee, U., Pöyhölä, N. & Rousku, V. (2018). Pysäytetyt: etninen profilointi Suomessa. Svenska social- och kommunalhögskolan vid Helsingfors universitetet.

Krockow, E. M. (27.9.2018). How many decisions do we make each day? Psychology today. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/stretching-theory/201809/how-many-decisions-do-we-make-each-day>

Leinonen J., Seikkula M., Keskinen S. (22.5.2020). Rakenteellisesta rasis-
mista pitää puhua myös Suomessa. Rasisminvastainen tutkijaverkosto.
<https://raster.fi/2020/05/22/rakenteellisesta-rasismista-pitaa-puhua-myos-suomessa/>

Liu, J. (15.6.2020). Companies are speaking out against racism, but here's
what it really looks like to lead an anti-racist organization. CNBC. <https://www.cnbc.com/2020/06/15/what-it-means-to-be-an-anti-racist-company.html>

Liu, Jennifer. (5.6.2020). Talking about racial inequality at work is dif-
ficult—here are tips to do it thoughtfully. CNBC. <https://www.cnbc.com/2020/06/05/how-to-thoughtfully-talk-about-racial-inequality-with-your-coworkers.html>

Mantsinen, J. (30.7.2023). Supo: Lahden ja Kankaanpään tapaukset ovat
hyviä esimerkkejä äärioikeistoterrorismin uhkasta. Helsingin Sanomat.
<https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000009751301.html>

Mental Health at work (julkaisuaika tuntematon). Being antiracist in the
workplace. <https://www.mentalhealthatwork.org.uk/toolkit/being-anti-racist-in-the-workplace/>

MTV uutiset (10.11.2017). Kohun keskelle joutunut Juha Kärkkäinen lähestyi
yhteistyökumppaneita tiedotteella – kiistää uusnatsiyhteydet. MTV uu-
tiset. <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/kohun-keskelle-joutunut-juha-karkkainen-lahestyi-yhteistyokumppaneita-tiedotteella-kiistaa-uusnatsiyhteydet/6652706>

Norman, T. (julkaisuaika tuntematon). Seven steps to inclusive recruitment
and workplace diversity. <https://theewgroup.com/seven-steps-inclusive-recruitment-workplace-diversity/>

Nurmi, K. (22.6.2021). Muutamien sanojen muutokset työpaikkailmoituk-
sissa lisäsivät naishakijoiden määrää teknologia-alan yrityksessä. Helsingin
Uutiset. <https://www.helsinginuutiset.fi/paikalliset/4197075>

OECD (2020). Diversity at work: Making the most out of increasingly diverse societies. [verkkodokumentti] <https://www.oecd.org/els/diversity-at-work-policy-brief-2020.pdf>

Prinsent Masons (julkaisuaika tuntematon). Why racism is a business issue. <https://www.pinsentmasons.com/thinking/brain-food/why-racism-is-a-business-issue>

Roberts, L. M. & Wahington E. F. (1.6.2020). U.S. Businesses Must Take Meaningful Action Against Racism. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2020/06/u-s-businesses-must-take-meaningful-action-against-racism>

Rodriquez, V. (13.3.2019). Use this new Slack plug-in to combat unconscious bias in the workplace. Mashable. <https://mashable.com/article/slack-plug-in-unconscious-bias>

Susheela, D. (15.2.2020). Opi 10 tapaa vastustaa rasismia. [blogikirjoitus] Moninaisuus-Blogi. <https://www.nordicdiversitytrainers.fi/blog/opi-10-tapaa-vastustaa-rasismia>

Susheela, D. (3.9.2019). Tuhannen Viillon Kuolema - Rasismia ja mikroaggressioita Suomessa. [blogiteksti] Moninaisuus-Blogi. <https://www.nordicdiversitytrainers.fi/blog/tuhannen-viillon-kuolema-rasismia-ja-mikroaggressioita-suomessa>

UNICEF (julkaisuaika tuntematon). The Convention on the Rights of the Child: The children's version <https://www.unicef.org/child-rights-convention/convention-text-childrens-version>

University of Minnesota (julkaisuaikakohta tuntematon). Examples of Racial Microaggressions. [verkkodokumentti] <https://sph.umn.edu/site/docs/hewg/microaggressions.pdf>

Warzel, C. (9.8.2022). Where does Alex Jones go from here. The Atlantic. <https://newsletters.theatlantic.com/galaxy-brain/62f28a6bbcbd490021af2db4/where-does-alex-jones-go-from-here/>

Åslund, O. & Nordström Skans, O. (2012). Do anonymous job application procedures level the playing field? *Industrial and Labour Relations Review*, 65(1), 82-107. <http://www.jstor.org/stable/41343666>

KSL-JULKAISUT

KSL tuottaa kirjoja ja opintoaineistoja aikuiskasvatuksesta, kulttuurista, työelämästä ja yhteiskunnasta sekä järjestötaidoista. Suurin osa julkaisuistamme on maksuttomia ja ne löytyvät verkkosivuiltamme sähköisessä muodossa.

TILAA JULKAISUJA

Tilauksen voit tehdä verkossa osoitteessa ksl.fi, sähköpostitse ksl@ksl.fi tai puhelimitse 040 197 4209 (arkisin kello 10–14). Kerro tilausta tehdessäsi julkaisun nimi, kappalemäärä sekä tilaaja, toimitusosoite ja laskutusosoite, jos eri kuin toimitusosoite. Lähetämme julkaisut postitse. Huomioithan, että veloitamme kaikista tilauksista postimaksun, jos lähetyskulut ovat yli viisi euroa (eli tilaus painaa yli 500 g). Julkaisujen painot ovat kerrottu tilauslomakkeessa, joten voit itse arvioida postikulujen määrän.

Tutustu ja tilaa: ksl.fi

KSL 
**OPINTO-
KESKUS**

**KSL-OPINTOKESKUS
SOSIAALISESSA MEDIASSA**

- » facebook.com/kslopintokeskus
- » instagram.com/kslopintokeskus
- » twitter.com/kslopintokeskus

Opas antirasistiseen järjestötyöhön -julkaisu on suunniteltu tarjoamaan käytännön työkaluja ja vinkkejä järjestöille ja yksityisille toimijoille, jotka haluavat kehittää rasismiin vastaista toimintaa yhteisöissään. Tämä opas tarjoaa konkreettisia ohjeita ja strategioita, joilla voidaan edistää monimuotoisuutta, oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa erilaisissa toimintaympäristöissä. Tavoitteena on auttaa luomaan yhteisöjä, joissa jokaisella on mahdollisuus tuntea olonsa tervetulleeksi ja arvostetuksi. Rasismien kitkeminen on yhteinen tehtävä, joka vaatii kaikkien osallistumista ja sitoutumista.

Oppaan ovat kirjoittaneet antirasistisen työn asiantuntijat yhteistyöjärjestöistämme Rasmus ry:stä sekä Nordic Diversity Centeristä. Opas sisältää myös neljä vierailijakomenttia.

ISBN 978-952-6693-75-0 (nid.)
ISBN 978-952-6693-76-7 (pdf)

KSL  **OPINTO-
KESKUS**