



## YHDENVERTAISUUS VALTUUTETTU

DISKRIMINERINGS OMBUDSMANNEN  
NON-DISCRIMINATION OMBUDSMAN  
OVTTAVEARDÁSAŠVUOĐAÁITTARDEADDJI

### Litterointi yhdenvertaisuusvaltuutetun Instagram-live lähetyksestä 10.6.2020

[Maria]

No niin. Tervetuloa liveen. Katsotaan saadaanko me Michaela mukaan tänne myös. Noin. Moi Michaela! Mun nimi on Maria Swanljung ja minä olen yhdenvertaisuusvaltuutetun viestintäpäällikkö ja kerro kuka sinä olet?

[Michaela]

No minä olen Michaela Moua ja minä olen ylitarkastajana yhdenvertaisuusvaltuutetulla syrjintätiimissä ja olen ollut vetovastuussa meidän toimistolla tässä afrikkalaistaustaisiin kohdistuvasta syrjintäselvityksestä. Yhdessä sitä ollaan tietenkin tehty, mutta minä olen vähän niin kuin koordinoinut sitä.

[Maria]

Sinä olet ollut kantava voima selvästi. Me ollaan molemmat etätöissä, joten sen takia tässä eri yhteyksillä mukana...olla on oltu etätöissä jo pitkään. Odotetaan vielä hetki, että porukka löytää tänne. Kerro vaikka Michaela tässä, kun odotetaan, että porukka löytää tänne, että mitä tuossa taulussa sinun takana...mikä se on?

[Michaela]

Onko hän tuttu sinulle?

[Maria]

Ei.

[Michaela]

Ei ole? Angela Davis.

[Maria]

Kato vaan, nyt kun katson sitä tarkemmin...

[Michaela]

Merkittävä oli Civil Rights Movementissa, on ollut intersektionaalisessa feministisessä movementissa tosi merkittävä hahmo ja tämä on minulle sellainen inspiraation lähde aina, kun minä tulen tänne kotiin niin sitten aina, jos on sellaisia hetkiä, että tuntuu että oma työ ei...että onko tällä mitään merkitystä niin tuo aina muistuttaa minua siitä, että kyllä on merkitystä. Minun äänellä on merkitystä ja minä pyrin pitämään täällä minun kotona tällaisia inspiraatiota tuottavia erinäisiä esineitä taidetta sun muuta ympärilläni.

[Maria]

Mahtavaa, se on hieno.

Puhutaan ihan kohta tämän selvityksemme tuloksista eli julkaisimme eilen selvityksen afrosuomalaisten kokemasta syrjinnästä, mutta ihan ensin Michaela sinä olet tehnyt antirasistista työtä noin miljoona vuotta. Mitä sinä sanoisit tämän selvityksen vastaanotosta, kun tämä julkaistiin eilen?

[Michaela]

Joo. No siis siitä huolimatta, että minä olen tehnyt sen miljoona vuotta niin minä olen vasta 27, ehkä viidettätoista kertaa, mutta ihan siis käsittämättömän hieno vastaanotto on ollut selvityksellä. Tottakai tämänhetkisellä yhteiskunnallisella liikehdinnällä, jos mietitään antirasistista liikehdintää niin sillä on suuri merkitys sille miten tämä meidän selvitys on vastaanotettu, että on ollut selkeästi sellaista tietynlaista tarvetta ja nälkää ehkä sellaiselle Suomessa ja Suomesta tehtyyn tällaiseen tutkimustietoon ja tällaiseen tästä rasismista ilmiönä nimenomaan Suomessa ja se on minun mielestäni äärettömän tärkeitä, koska rasismi on niin kontekstuaalista ihan globaalistikin.

Siksi se on hirveän tärkeitä, että meillä on nimenomaan Suomen kontekstista tehtyä, ei ainoastaan rasismiin liittyvää tutkimusta ja selvitystä vaan myöskin tässä tapauksessa afrofobiasta mikä on ensimmäinen nimenomaan sitä afrikkalaistaustaista siitä kumpuavaa afrofobista rasismia ilmiönä tarkastelevaa selvitystä. Niin se on minun mielestäni hirveän tärkeitä, että voidaan viitata...ei tarvitse aina viitata vaikka EU-tason tutkimukseen tai selvitykseen.

[Maria]

Mennään tuloksiin ja tähän itse selvitykseen. Kysyisin vielä ennen tuloksia, että miksi tämä selvitys tehtiin?

[Michaela]

Joo no siis silloin, kun tähän lähdettiin niin itse asiassa meidän tulokulma oli aika aliraportointipainotteinen. Yhdenvertaisuusvaltuutettu halusi lähteä ehkä, jos palataan vielä siihen syyhyn on Being Black in the EU - selvitys, jonka Euroopan perusoikeusvirasto julkaisi 2018 loppupuolella ja alkoi se pohdinta siitä, että minkä takia meille yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulevaisuudessa kanteluissa se afrikkalaistaustaisuus ei kuitenkaan merkittävästi nouse meille tulevaisuudessa syrjintäyhteydenotoissa. Haluttiin lähteä niitä syitä selvittämään meidän oman työn kannalta, että mitä me voidaan tehdä eri tavalla paremmin, koska kuitenkin me mielletään itsemme matalan kynnyksen oikeusturvatahona siinä mielessä, että mielletään, että meihin pitäisi olla helppo ottaa yhteyttä matalalla kynnyksellä, mutta ollaanko me sitä kuitenkaan, kun se ei meidän tilastoissa näy.

Eli tämä oli se lähtökohta, mutta tämän selvityksen myötä on noussut myös muita todella tärkeitä huomioita ja nimenomaan elämänalueina, joita tässä myös lähdettiin tarkastelemaan oli koulutus ja työelämä niin sieltä on noussut sellaisia minun mielestä merkittäviä nimenomaan rakenteellisia ongelmakohtia suomalaisessa työelämässä ja koulutuksessa.

[Maria]

Kerro näistä tuloksista.

[Michaela]

Joo no siis pähkinänkuoressa afrofobia, rasismi ja syrjintä vaikuttaa afrikkalaistaustaisen elämään kokonaisvaltaisesti. Se vaikuttaa kaikilla elämänalueilla, muillakin elämänalueilla kuin näissä, jota me tarkasteltiin eli koulutus tai työelämä, mutta myös muualla eli palveluissa. Se ilmenee asuntomarkkinoilla. Palvelut, asuntomarkkinat, työelämä, koulutus ja niin edelleen eli tosi kokonaisvaltaisesti ja myöskin se toistuvuus on surullisen usein eli jopa viikoittain joudutaan kohtaamaan rasistista häirintää ja syrjintää. Ja sen lisäksi se skaala, se rasismi ilmiönä sen tosi monimuotoista eli ihan sieltä arkipäivän kohtaamisista ja mikroaggressioista lähtien rasistiseen häirintään ihan viharikoksiin ja väkivaltaan asti ja sitten aina sinne rakenteissa tapahtuvaan syrjintään, joka on kuitenkin ehkä se tietyllä tavalla rasismin vaikeimmin

havaittavissa oleva muoto, mutta myös vaarallisin muoto, koska se on se rakenteellinen syrjintä ja rasismi on se, joka estää ihmisiä...jos miettii elämää niin se on...mahdollisuuksien yhdenvertaisuutta vaikeuttaa.

[Maria]

Me kysyttiin erityisesti koulutuksesta ja työelämästä. Mitä sinä voit sanoa tuloksista, kun kysyttiin syrjinnästä ja rasismista koulussa ja muissa oppilaitoksissa?

[Michaela]

Joo se oli myös...mitä uutta ehkä tuossa alussa ehkä unohdin sanoa, että siinä mielessä mehän ei lähdetty tässä. Me ei lähdetty kyseenalaistamaan sitä, että onko Suomessa vai ei. Kyllä me oltiin tosi tietoisia tietenkin siitä, että kyllä rasismia on, mutta lähdettiin enemmän tarkastelemaan nimenomaan sitä ilmiötä ja miten se näyttäytyy. Ja koulumaailmassa, joka oli minun mielestäni tosi huolestuttavaa oli, että viidesosa vastaajista on kokenut ensimmäiset rasistiset kokemukset on tullut jo varhaiskasvatuksessa ennen kouluikää ja peruskoulun ensimmäisillä luokilla, mutta myös ihan kaikilla niillä koulutusasteilla, jota me tässä selvityksessä kartoitettiin eli kaikilla koulutusasteilla.

Se on jälleen se monimuotoisuus siellä eli siitä rasistisesta häirinnästä, joka näyttäytyy vaikka kiusaamisena, ulossulkemisena, sitten se mistä se tulee...se tulee sekä muiden oppilaiden taholta, että opettajien taholta, että opettajatkin osallistuu vastaajien mukaan siihen kiusaamiseen ja ulossulkemiseen. Ja sitten se mikä oli minun mielestäni huolestuttavaa sen lisäksi, että se alkaa tosi nuorena on se, että opettajilla ei ole...siihen ei puututa riittäväällä vakavuudella siihen rasistiseen häirintään. Ja siihen tottakai syitä saattaa olla monia. Yksi on ehkä se, että ei tunnisteta sitä rasismia ilmiönä miltä se näyttäytyy ja myös ehkä ei tiedosteta omaa velvollisuuttaan viranomaisena siihen, että pitää puuttua, että siihen pitää puuttua viranomaisena siihen varsinkin opettajana. Se on oppilaitosten ja niissä olevien aikuisten velvollisuus varmistaa, että joka ikisellä lapsella on rasismista vapaa ja turvallinen oppimisympäristö. Näin minä sanoisin pätkinänkuoressa, mutta sitten sellaisia selkeitä rakenteellisia kohtia, jotka sieltä nousi oli oppilaanohjaus. Oppilaanohjauksessa tapahtuu rodullistavaa ohjausta.

[Ma]

Mitä se tarkoittaa?

[Michaela]

Sillä tarkoitetaan sitä, että oppilaita, jotka poikkeaa valkoisuusnormista...tässä tapauksessa afrikkalaistaustaiset oppilaat niin heitä ohjataan tietyllä tavalla alaspäin tarkoittaen sitä, että vaikka heillä olisi ehkä henkilökohtaiset unelmat ja toiveet olisi vaikka mennä korkeakouluun niin ohjataan enemmänkin toiselle asteelle, etenkin hoiva-alalle ohjataan ja tämä on myös sukupuolittunutta, että etenkin naispuolisia vastaajia ohjattiin just hoiva-alalle tosi paljon. Tämä on tällaista tiedostettua tai tiedostamatonta rakenteissa olevaa rodullistavaa ja rasistista syrjintää. Ja sitten toinen missä se ilmeni oli tosiaan suomi toisena kielenä ja kirjallisuusaineeseen ohjauksessa, jossa taas se valkonormatiivisuudesta poikkeaminen johti siihen, että automaattisesti ohjataan suomi toisena kielenä aineeseen, ja että oletus on se, että ei voi olla yhtä aikaa ruskea tai musta ja suomalainen tai puhua...että sinne on ohjattu sekä äidinkielenään että äidinkielen tasoisesti suomen kieltä puhuvia oppilaita ja vaikka tämä kuulostaa siltä, että...tai S2:sen se tarkoitus olisi tukea suomen kielen oppimista, mutta se on...miten se sitä yhdenvertaisuutta taas heikentää on se, että ensinnäkin S2:sen on todettu muiden tutkimusten avulla heikentävän akateemisen kielen oppimista, joka sitten pitkällä aikavälillä tietenkin jatkokoulutuspolkuja ajatellen niin heikentää vaikka korkeakouluun pääsemistä.

Mutta sen lisäksi...tämä on tällainen pitkä juttu eli jos sinut on ohjattu S2:seen niin sitten ylioppilaskirjoituksista jos on kirjoittanut suomi toisena kielenä niin vaaditaan M ja suomi äidinkielenä kirjoitettuna niin vaaditaan ainoastaan A. Ja jos on saanut alemman arvosanan kuin M niin joutuu tekemään maksullisen noin 150 € maksavan kielikokeen, tällaisen kielitutkintokokeen. Eli tässä on monta sellaista kohtaa, jotka jatkuvasti pikkujalkaa asettaa sinut huonompaan, epäedullisempaan, epäyhdenvertaisempaan

asemaan. Ja korkeakouluilla on erilaiset...tämä on aika hiljattain nämä korkeakoulujen tiukentuneet kouluvaatimukset vasta tehty ja korkeakouluilla on erilaisia käytäntöjä, mutta kun käytiin läpi niitä eri yliopistoja niin vaikutti siltä, että ainoastaan yhdellä korkeakoululla oli vähän lievemmat ne kielivaatimukset. Mutta tämä on esimerkiksi tällainen selkeä rakenteissa oleva ongelma, esimerkki sellaisesta mikä pitkällä aikavälillä tietenkin...ja sitten jos mietitään miten se vaikuttaa elämäntapaan niin tottakai sillä on merkitystä. Ja tämä on se mistä puhutaan silloin, kun puhutaan rakenteellisesta rasismista ja syrjinnästä.

[Maria]

Jos pysytään tässä kouluproblematiikassa niin...no niin nyt me on julkaistu tämä selvitys ja asiasta puhutaan Suomessa ainakin tällä hetkellä puhutaan siitä rakenteellisesta syrjinnästä ja rasismista sen oikealla nimellä, mutta mitä meidän pitää nyt tehdä tälle asialle?

[Michaela]

Joo. Se ei varmaan ole ihan sellainen yksi tai kaksi asiaa, että se vaatii ensinnäkin pitkäjänteisyyttä, mutta ensinnäkin siis yhdenvertaisuuden edistämiselvoite, jos mietitään ihan lainsäädännöllisesti...yhdenvertaisuuslaina oleva edistämiselvoite esimerkiksi ei ulotu varhaiskasvatukseen asti ja tämä on sellainen merkittävä asia mitä me myös meillä yhdenvertaisuusvaltuutettuna pyritään tässä yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksessa muuttamaan, että se itse edistämiselvollisuus saataisiin ulottumaan sinne varhaiskasvatukseen asti, jolloin sitten yhdenvertaisuussuunnitelma tulisi osaksi rakenteita ja tietenkin se edistää yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä jo itsessään.

Sen lisäksi opettajia pitäisi kouluttaa antirasismiin ja ihan siellä opettajankoulutuksessa pitäisi olla antirasistinen pedagogiikka ihan osa sitä joka ikisen opettajan...valmistuvan opettajan koulutusta pitäisi olla sisällä siinä. Kolmas asia on sen ymmärtäminen, että opettajana on viranomainen ja on yhdenvertaisuuden edistämisen velvoite, joka tarkoittaa myös sitä, että näitä asioita pitää siellä omassa vaikka koulussa niin pitää ottaa huomioon ja jos hahmottaa tällaisia, että miten puututaan rasismiin ja syrjintään lasten ja nuorten osalta...pitäisi olla lapsille ja nuorille helposti sellaisia keinoja, että jos he kokevat siellä koulussa syrjintää, jotka he voi...että on yhdyshenkilöt, yhteyshenkilöt kenelle ilmoittaa, miten ilmoittaa ja niin edelleen.

Vähän samalla tavalla kuin monissa esimerkiksi korkeakouluissa on seksuaalisen häirinnän kohdalla tosi selkeät toimintaohjeet ja sitten myöskin se tässä nousi myös tässä selvityksessä minun mielestä mikä oli mielenkiintoista, että esimerkiksi seksuaalinen häirintä se nähdään etenkin korkeakoulutasolla niin se nähdään yhteisön yhteisenä asiana ja ongelmana, jota halutaan purkaa, mutta sitten rasistinen häirintä tietyllä tavalla se jäi yksilön ongelmaksi, yksilön ratkaistavaksi ongelmaksi. Mutta tässä oli nyt muutamia, meidän selvityksessä on muutama muukin suositus, mutta nämä on ehkä ne sellaiset tärkeimmät, jotka sieltä nousee.

[Maria]

Tässä on tullut muutamia kysymyksiä. Yksi kysymys, joka liittyy meidän yhdenvertaisuusvaltuutetun toimintaan yleisesti ja sitten muutamia kommentteja ja kysymyksiä tähän selvitykseen. Tässä kysyttiin, että jos me...kun meille ei tule niin paljon kanteluita, joissa näkyy afrikkalaistaustaisuus niin mistä aiheista ja paljonko meille tulee kanteluita yleensä ja mistä aiheista, jos just tämä afrikkalaistaustaisuus ei nouse esiin niin sellainen lyhyt pikavastaus: meille tulee yli 1 000 yhteydenottoa vuodessa, joista suurin osa liittyy jollain tavalla mahdolliseen syrjintäkokemukseen ja suurin niin sanottu syrjintäperuste on vammaisuudesta johtuva syrjintä.

Ja sitten alkuperä tulee toisena siinä, kyllä, mutta siinä nimenomaan afrikkalaistaustaisuus ei näy niin vahvasti niissä yhteydenotoissa. Tämä sellainen ihan pikainen vastaus siihen kysymykseen. Sitten tässä on myös kommentoitu sitä, että rakenteellisen rasismien vaarallisuus tulee myös sen auktoriteetin takia eli kuinka moni uskaltaa kyseenalaistaa esimerkiksi opettajaa tai poliisia, onko sinulla Michaela kommenttia tähän?

[Michaela]

Joo siis totta, tuo on todella validi pointti ja usein tämä aliraportointi tai ne syyt siellä taustalla niin päähkinänkuoressa...tai ehkä se kattosyy tai pääsyy siihen on luottamuksen puute, mutta siihen sisältyy monta asiaa. Minä luulen, että jos kuuluu näkyvään vähemmistöön niin saattaa olla, että viranomaiskohtaukset, jotka on ollut ei ole välttämättä ollut hirveän positiivisia. Ja vaikka ei olisi itsellään ollut niin saattaa olla, että joku perheenjäsen tai ystävä eli siinä omassa elämässä se viranomaiskohtaus...että minkälaisia asioita kuulee vaikka viranomaiskohtauksista ei välttämättä ole hirveän positiivisia, se on varmasti yksi asia.

Sitten se, että oikeustietoisuus millä tarkoitetaan kolmea asiaa: sillä tarkoitetaan sitä, että tietää mitä syrjintä on ja tunnistaa sen, kun se tapahtuu. Ja sitten että tietäisi myös jonkun tahon, johon ottaa yhteyttä niin se oli myös sellainen asia mikä tästä selvityksestä selvästi ilmeni, että kun jos ei ole vahva oikeustietoisuus niin se myös lisää sitä luottamusta itseensä, että mitä minä voin tässä tilanteessa tehdä. Ja sitten toki sieltä minun mielestäni kumpusi sellainen voimattomuuden tunne myös vahvasti, että mitä hyötyä siitä on, jos minä ilmoitan. Ei luoteta siihen, että se ilmoittaminen johtaa johonkin ja tämä on tietenkin ongelmallista monelta kantilta. Ensinnäkin kun ei ilmoiteta syrjinnästä viranomaisille niin viranomainen ei saa kokonaiskuvaa siitä ilmiöstä, jolloin esimerkiksi meidän toimenpiteet on reaktiivisia sen sijaan, että ne olisivat ennaltaestäviä, jolloin me ollaan tavallaan jo vähän myöhässä siinä vaiheessa. Ja sitten sen lisäksi se ilmiö jää pimentoon ja pahimmillaan se syrjintä jatkuu eikö niin?

Ja sitten uhrin kannalta tai henkilön kannalta, joka on kokenut syrjintää niin se lisää sitä voimattomuuden tunnetta, osattomuuden tunnetta ja miten se vaikuttaa myös hyvinvointiin ihan jos vaikka miettii vähemmistöstressiin mitä tulee siitä, kun syrjintä ja rasismi on jatkuvaa, merkittävää ja sellainen jatkuva osa elämää mitä tuossa meidän selvityksessä monessa kohtaa vastaajat tavallaan tämä on se tapa millä se ilmaistiin. Että se on niin normaali osa elämää, että sen lisäksi että on kokenut syrjintää niin pitäisi vielä olla voimavaroja vielä ilmoittaa siitä johonkin ja sitten mahdollisesti käydä se trauma uudestaan läpi ja sitten, jos minä käyn sen trauman läpi ja minulla ei ole todisteita ja minua ei uskota, että se on niin kompleksinen juttu, vaikka puhutaan luottamuksen puutteesta niin siihen liittyy nämä monta asiaa.

[Maria]

Niin ja sitten myös puhutaan paljon siitä, että viranomaisissa ei ole ehkä...tai ei edes ehkä vaan me tiedetään, että ei ole riittävän hyvää representaatiota ja monimuotoista representaatiota niin se liittyy myös ehkä siihen, että se on raskasta niin kuin sinä sanoit käydä se trauma uudestaan läpi, mutta sitten pitää myös voida...viranomaisten pitää myös parantaa siinä, että me osataan kohdata paremmin näitä tilanteita, joita me ei voida edes ymmärtää minkälaisia ne on ja miltä ne tuntuu.

Tässä tuli kysymys taas, että minkälaisia seuraamuksia yhdenvertaisuusvaltuutetun toiminnasta voisi olla tälle syrjivälle taholle niin siitäkin lyhyt vastaus, että meidän ei voida laittaa tai antaa mitään sakkoja tai oikeudellisia seuraamuksia, me ollaan matalan kynnyksen viranomainen, mutta aika usein me ihan selvitetään se tilanne ja otetaan syrjivään tahoon yhteyttä ja useimmissa tapauksissa itse asiassa...jos puhutaan syrjinnästä yleensä niin useimmissa tapauksissa on niin, että se taho ei ole itse ymmärtänyt syrjineensä ja jos tällainen tilanne on niin me saadaan se yleensä aika hyvin selvitettyä ja toiminta muuttuu. Mutta sitten meillä on myös mahdollisuus edistää sovintoa eli, että me saadaan syrjivä taho ja syrjitty yhteen, saadaan sovinto aikaiseksi ja sitten syrjinnästä voi maksaa hyvityksen. Sitten syrjintätapauksen voi myös viedä esimerkiksi sellaiseen elimeen kuin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, joka sitten voi tehdä päätöksen, jossa todetaan, että syrjintää joko on tai ei ole tapahtunut ja siitä sitten tulee seuraamuksia. Ja meillä on itse asiassa esimerkki siitä, kun opettaja ammattioppilaitoksessa oli käyttänyt syrjivää kieltä muun muassa oppilasta kohtaan niin siinä me edistettiin sovintoa, tälle oppilaalle maksettiin hyvitys. Kyllä näille asioille voi tehdä jotain varsinkin silloin, kun on todisteita ja jos vaan uskaltaa ilmoittaa.

Michaela meille tuli etukäteen Instagramista kysymys, minä luen sen täältä sivulta: selvityksessä nousee esiin hoitoalan rasismi ja myös työssä esiintyvä syrjintä ja asiakkaiden ja omaisten suunnalta tuleva rasismi, jossa työyhteisö ei ole ollut tukena. Mitä työkaluja tai hyviä käytäntöjä olisi terveydenhuollon työntekijöille ja työyhteisölle syrjinnän vastaiseen työhön?

[Michaela]

Niin no siellähän on taas se yhdenvertaisuussuunnitelma, mutta toki minulta usein kysytään, että mitä se auttaa, jos siellä on se yhdenvertaisuussuunnitelma. Se on tehty, se on tehty huonosti ja sitten se jää homehtumaan sinne jonnekin vaan silleen, että raksi ruutuun tyyppisesti nyt se on tehty ja se on siinä. Että tottakai se pitää valtavirtaistaa sinne työyhteisöön ja toimintakulttuuriin ja tämä lähtee sieltä johdosta. Johdon pitää kaikin keinoin ilmaista minkälainen työpaikka tämä meidän työpaikka on ensinnäkin. Ja sitten tämä on tietyllä tavalla meille haastava tämä työelämä, koska meidän mandaattihan on rajallinen tai meidän valtuudet työelämässä on tietyllä tavalla rajalliset, koska yhdenvertaisuusvaltuutettu ei voi puuttua yksittäisiin työelämässä tapahtuviin syrjintätapauksiin, mutta meillä on sitten mandaatti edistämispuolella, että se on tietyllä tavalla vähän haastava meille.

Mutta sitten myös työnantajan velvollisuus, työnantajan pitäisi jälleen ymmärtää se velvollisuus siihen syrjintään puuttumiseen. Työyhteisössä on tiettyjä mekanismeja siihen, että kun kohtaa syrjintää, että miten siitä voi ilmoittaa ja niin edelleen, mutta se on jälleen kerran työnantajan lakisääteinen velvollisuus puuttua siihen syrjintään mikä siellä tapahtuu. Ja sitten on, jos kohtaa syrjintää työpaikalla niin siitä ilmoittaa työsuojeluvaltuutetulle tai aluehallintovirastoon.

[Maria]

No sitten jos me ajatellaan ihan tällaisia...onko sinulla jotain vinkkejä ihan konkreettisia tilanteita, jos yrittää hyvä kollega ikään kuin niin miten se tehdään?

[Michaela]

No sanoisin, että juuri se hiljainen hyväksyntä on hirveintä sille ihmiselle tai sille henkilölle, joka kohtaa syrjintää, koska kun joku on hiljaa niin se tuntuu siltä henkilöltä, joka kohtaa syrjintää tai rasistista häirintää niin se tuntuu siltä, että se hiljaisuus on hyväksyntää, joten puuttuminen...ihan vain sen ilmaiseminen, että tämä ei ole hyväksyttyä käytöstä, että tämä on mahdollisesti syrjintää ja sitten tietenkin tukee sitä kollegaa ja ilmoittaa siitä eteenpäin, että sanotaan näin, että se henkilö, joka sitä kokee sitä syrjintää hänellä ei ole voimavaroja taas viedä sitä eteenpäin just tämän edellä mainitun syyn takia, että kun kokee syrjintää niin se on jo itsessään tosi henkisesti kuormittavaa niin ilmoittaa siitä eteenpäin. Tukee sitä kollegaansa mahdollisimman hyvin, mutta kaikki siellä työpaikalla olevathan on vastuussa siitä minkälainen ilmapiiri siellä työpaikalla on.

Jos mietitään kahvipöytäkeskustelu on minun mielestä hyvä markkeri siitä, että minkälainen tämä meidän duunipaikka on. Voinko minä mustana ihmisenä jakaa minun kokemuksia, voinko minä seksuaalivähemmistön edustajana pöydässä kertoa siitä kuinka minulla ja minun samaa sukupuolta olevalla vaimolla oli häöpäivä viime viikolla, että se on...siihen suhtaudutaan...ja niin edelleen, että mieltii kaikkia keskusteluja mitä käydään siellä työpaikan niissä kahvikeskustelutilanteissa, että minkälainen ilmapiiri siellä on ja siihen kaikki joka ikinen henkilö, joka on siellä töissä on osa sitä työkuulttuurin sitä ilmapiirin luomista, että se on yksi. Ja sitten asiakkailta just esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla tuli paljon sitä, että asiakkailta kohdataan...asiakkaiden suunnalta tulee sitä rasistista häirintää ja siihen ei puuttunut ei kollegat eikä työnantajat ja tämä on tietenkin äärettömän ongelmallista, että on jopa pyydetty pyytämään potilaalta anteeksi, jos on sanonut vaikka potilaalle, että hei sinä et voi sanoa noin niin on pyydetty pyytämään...ja tähän ei ole ok, että tämä on taas työnantajan velvollisuus puuttua asiakkaiden, potilaidenkin taholta tulevaan tällaiseen rasistiseen häirintään. Vastasinkohan minä kysymykseen, onko tullut muita kysymyksiä?

[Maria]

Vastasit. En huomannut nyt tässä muita kysymyksiä ja saattaa olla, että minulta on mennyt jotain ohi.

Onko meillä tiedossa tulevia selvityksiä, laajempia afrosuomalaisten lisäksi?

[Michaela]

Ei ole tiedossa seuraavaa selvityksen kohdetta, mutta yhdenvertaisuusvaltuutetullahan aina tehdään tietyllä tavalla ne strategiat ja sitten sen myötä esimerkiksi tämä afroselvitys tuli sen takia niin kuin sanottiin, että kun oli se Being Black in the EU -selvityksen tulokset ja sitten hahmotettiin se, että miten meillä se ei näyttäytyä ja sitten sitä kautta lähdettiin sitten selvittämään Suomen tilannetta, mutta meillähän on muitakin selvityksiä...on muun muassa tosi laaja, kattava vammaisiin henkilöihin kohdistuva selvitys tehty muutama vuosi takaperin romaniselvitys on tehty ja sitten on myös ihmiskauppaan liittyvää ja perheen yhdistämiseen liittyvää selvitystä, että käykää ihmeessä katsomassa meidän nettisivuilla minkälaista kaikkea tällaista selvityspohjaista informaatiota sieltä löytyy niin saa kattavaa kuvaa yhdenvertaisuuden tilasta suomalaisessa yhteiskunnassa.

[Maria]

Kun puhutaan tästä meidän selvityksestä niin on myös ehkä vähän pakko puhua siitä häirinnästä mikä siitä kohdistui ja jonkun verran on kyseenalaistettu tämän selvityksen validiutta.

[Michaela]

Joo siis tähän tehtiin tällaisena verkkokyselyselvityksenä eli me saatiin yhteensä lähes...yli 600 vastausta muistaakseni ja joista jouduttiin merkittävä osa poistumaan sellaisen kaksivaiheisen tosi tarkan seulonnan kautta, jossa ensimmäinen vaihe tehtiin meillä, mutta sitten toinen vaihe tehtiin ulkopuolisen tutkijan kanssa, jotta ei näytä siltä, että viranomainen pyrkii osittain omaa työtäänkin käsittelevää selvitystä vaikuttamaan siihen, että se oli tosi tärkeätä meille, että me käytettiin ulkopuolista tutkijaa siihen. Se oli mielenkiintoista, koska silloin kun se julkaistiin se selvitys meidän nettisivuilla verkossa niin tällainen verkkoalusta sai sen käsiinsä ja lähti levittämään tietoa siitä ja sitten siihen itse verkkokyselyyn kohdistui tällaista joukkoistettua sabotaasia.

Siellä verkkoalustalla oli tosi selkeät ohjeet, että miten...vastatkaa siihen tietyllä tavalla rasistisilla stereotyypeillä, meemeillä tai tosi rasistisella kielellä, joka ei liittynyt vaikka oman syrjintäkokemuksen kuvailuun. Ja sen lisäksi no minä voin sanoa, että minuun kohdistui häirintää yksittäisenä virkamiehenä...anteeksi virkahenkilönä. Tämä on vaikeaa vieläkin tämä sukupuolittunut puhe, se on jossain tuolla pitää olla tosi tarkkana. Ja sen lisäksi sitten siellä verkkoalustalla jaettiin rasistista ja väärää tietoa, että itse jouduin sitten sen kohteeksi, mutta sen lisäksi tätä yritettiin tätä verkkokyselyä sabotoida niin, että sitten voidaan täysin delegitimoida tämä meidän selvitys.

Mutta joka tapauksessa me ei koskaan lähdetty tekemään määrällistä, tilastollista tutkimusta vaan lähdettiin nimenomaan selvittämään sitä afrikkalaistaustainen kohtaamaa rasismia ilmiönä: minkälaista se on, minkälaisissa tilanteissa se näyttäytyy, mitkä on ne ongelmakohdat, miten usein ja niin edelleen, jotta niihin ongelmakohtiin pystyttäisiin, että niitä pystyttäisiin tekemään näkyväksi ja sitten toivottavasti puuttumaan siihen ja lisäämään sitä yhteiskunnallista keskustelua. Hahmottamaan mikä on Suomen yhteiskunnallinen tilanne vaikka afrofbian suhteen ja niin edelleen, että se oli meidän joka tapauksessa se meidän alkuperäinen tarkoitus joten siinä mielessä tämä sabotaasiyritys ei vaikuttanut siihen meidän selvityksen siihen lopputulemaan millään tavalla, koska me saatiin nimenomaan sitä tietoa mitä me lähdettiinkin hakemaan ja kaivattiin.

[Maria]

Mutta se on tietenkin tärkeä kysymys se, että viranomaistoimintaa häiritään ja, että ihmisoikeustoimintaa häiritään tällä tavalla ja se tietysti pisti meidän viranomaisena myös ajattelemaan asiaa.

Kysyttiin myös, että voiko meiltä pyytää alustajaa johonkin tilaisuuteen tai puhumaan...me ollaan tosi pieni viranomainen, meitä on alle 30 ja meillä on monta eri toimivaltaa, josta vaan syrjintään puuttuminen on yksi niistä ja tietenkin me mielellään tullaan tilaisuuksiin puhumaan, mutta meillä on rajallisten resurssien johdosta niin me joudutaan aika paljon priorisoimaan, että minne me tullaan ja miten me tehdään, että

tällaisella vähän varovaisella...varovainen kyllä tähän, että voidaanko tulla alustamaan tilaisuuksiin, että minä sanoisin, että mitä enemmän kuulijoita niin sen parempi, mutta tottakai me nähdään...koulutus ja puhuminen on ja kertominen on tärkeä osa tätä työtä. Sitten kommentoidaan, että teemme ansiokasta työtä myös viranomaiskielen kehittämiseksi ja nämä käsitteethän oli... se oli ihan tietoinen valinta, että me haluttiin nostaa näitä käsitteitä myös tämän selvityksen myötä niin viranomaiskieleen ja yhteiskunnalliseen keskusteluun myös Suomessa.

[Michaela]

Kyllä juuri näin, koska rasismikeskustelu Suomessa on muutenkin, kun jos mietitään vaikka naapurimaata Ruotsia niin kuin me aina tehdään niin aika paljon jäljessä siinä mielessä, että miten me asiasta keskustellaan niin toivotaan tosiaan, että tämän selvityksen myötä me saadaan täsmällisempiä sanoja käymään rasismikeskustelua, jolloin ei puhuta ilmiön vierestä vaan puhutaan oikeasti siitä ilmiöstä mahdollisimman täsmällisesti.

Joo mutta kiitos tosi paljon, tuossa on myös kysymys englanninkielisestä selvityksestä. Ei ole englanninkielistä selvitystä kokonaisuudessaan, mutta meillä on kattava tiivistelmä löytyy myös meidän nettisivuilta ja siellä on kaikki selvityksen merkittävimmät tulokset ja se löytyy tosiaan meidän nettisivuilta. Olikohan Maria jotain muita kysymyksiä tullut vielä kuulijoilta?

[Maria]

Jos tullaan takaisin näihin selvityksen tuloksiin niin mehän ollaan todettu tässä jo monta kertaa eikä tule ehkä tälle meidän seuraajaporukallekaan yllätyksenä, että Suomessa on rasismia, mutta oliko joku tulos tässä selvityksessä, joka tuli yllätyksenä tai jotain mistä sinä Michaela yllätyit?

[Michaela]

No ehkä just se, jos mietitään, kun me puhutaan paljon siitä, että on yksilöt ja sitten me puhutaan niistä rakenteista, mutta se mikä minun mielestä tässä oli tosi selkeätä oli, että niillä yksilöillä on jossain kohtaa elämässä ollut...ne on kokenut sitä rakenteellista syrjintää, joka nimenomaan vaikuttaa niihin mahdollisuuksien yhdenvertaisuuteen. Tottakai on yksilöistä kyse, mutta se että miten se rakenteissa oleva rasismi ja syrjintä vaikuttaa niihin yksilöihin niin se nousi tästä tosi selkeästi esiin ja itselleni oli ehkä ne merkittävimmät tai sellaiset, joista olin ehkä vähän hämmentynyt tai, että yllätti oli just se, että miten aikaisin se alkaa ja miten siihen ei puututa koulumaailmassa ja sitten sama asia työelämässä, että siihen ei tosiaan puututa tarpeeksi vakavasti ja sen lisäksi se työelämästäkin, jos mietitään sitä...horizontaalinen syrjintä, että tietyt ryhmät jää tietyille aloille ja sitten vertikaalisesti eli miten tietyt ryhmät...tässä tapauksessa afrikkalaistaustaiset se uralla eteneminen on haastavampaa, on vaikeampaa, työehdot saattaa olla heikompia eli se oli...nämä oli minulle ne sellaiset mielenkiintoisemmat ja sitten minä olen tosi jotenkin ylpeä siitä, että miten me ollaan...kun just se, että kun puhutaan rakenteellisesta, että mitä se on antakaa esimerkki niin tässä oli minun mielestäni todella selkeitä esimerkkejä, jotka auttaa jälleen ymmärtämään, että miten se rakenteellinen rasismi...miltä se näyttää ja miten vaarallista se on ja miten se voi vaikuttaa ihmisen elämän polulla ja aiheuttaa sitä huono-osaisuutta sillain nimenomaan kasautuvasti, että nämä oli ehkä ne.

[Maria]

Michaela mitä sinä haluaisit vielä nostaa keskusteluun mistä me ei olla puhuttu ja saa kysyä vielä lisää, jos tulee mieleen jotain?

[Michaela]

No ehkä ihan yleisesti tosiaan minä toivon, että tämä selvitys toisi sellaista uutta näkökulmaa ehkä yhteiskunnalliseen keskusteluun rasismien ympärillä ihan vaan käsitteet jo itsessään, mutta myös niiden hahmottaminen, että me ei aina puhuttaisi, että nyt siirryttäisiin siitä, että hahmotetaan rasismi jonain tietoisena, tahallisenä tapahtumana tai tekona yksilöiden ja ryhmien välillä vaan...että vaikka toki se on yksi rasismien ilmentymä, mutta se ei ole se ainoa vaan on paljon muitakin ja etenkin, että päästäisiin vihdoinkin sinne rakenteellisen tason keskusteluun ja minä uskon, että tämä voi antaa monille eri tahoille eri



elämänalueilla parhaimmillaan motivaatiota siihen, että hei mitenkäs meidän elämänalueilla. Miten asuntomarkkinoilla...minkälaisia syrjiviä rakenteellisia kohtia me pystyttäisiin löytämään täältä, jotta me pystyttäisiin oikeasti alkaa muuttamaan niitä, koska tottakai se vaatii sen, että ne tehdään näkyväksi sieltä rakenteista. Niin kuin me ollaan minun mielestä hienosti pystytty tekemään tämän selvityksen avulla niin minä toivoisin, että tämä kannustaisi erilaisia toimijoita, viranomaistahoja ja niin edelleen pyrkimään siihen, koska se on se mikä vie meidän yhteiskuntaa yhdenvertaisempaan suuntaan.

[Maria]

Niin ja sitten meidän pitää tunnustaa ja tunnistaa, että rasismia on ja huomaan että aika helposti tulee monella etuoikeutetulla ja valtaväestöön kuuluvalla, että enhän minä...eihän meidän koulussa, eihän meidän työpaikalla, enhän minä niin siitä pitäisi päästä yli, koska näitä selvitystuloksia on niin paljon ja niitä on paljon isompia ja laajempiakin selvityksiä kuin tämä meidän uusin, jotka osoittaa tämän, että ehkä minä toivon, että tämä keskustelu mitä on käyty jo nyt muutama viikko Suomessa, että se ehkä johtaisi siihen, että päästäisiin tämän henkilökohtaisen paheksumisen yli ja, että me tunnustetaan, että tämä on ongelma myös Suomessa ja, että tämän eteen pitää tehdä paljon töitä.

[Michaela]

Kyllä juuri näin.

[Maria]

Hei jees, ehkä me aletaan päättämään tämä meidän Insta-live. Saa antaa palautetta, tämä oli tosiaan yhdenvertaisuusvaltuutetun historian ensimmäinen Insta-live, yritetään tehdä näitä enemmänkin jos kiinnostusta on. Syrjintä.fi on verkkosivut, josta löytyy kaikenlaista materiaalia meidän toiminnasta ja sitten tietenkin täällä Instagramissa myös ja muualla somessa, me ollaan hyvin aktiivisia Twitterissä sitten voi osallistua keskusteluun, jos haluaa @yhdenvertaisuus on nimi siellä.

Hyvä. Hei hyvää päivänjatkoa teille kaikille ja lopetetaan tämä live tähän.

[Michaela]

Jes. Moikka.