



YHDENVERTAISUUS VALTUUTETTU

DISKRIMINERINGS OMBUDSMANNEN
NON-DISCRIMINATION OMBUDSMAN
OVTTAVEARDÁSAŠVUOĐAÁITTARDEADDJI

Litterointi yhdenvertaisuusvaltuutetun Instagram-live lähetyksestä 23.9.2021

[Nitin]

Hei kaikki! Meillä on alkamassa kohta meidän neljäs instalive, olemme yhdenvertaisuusvaltuutetun kanssa jo aikaisemmissa ryhmissä järjestetty näitä instalivejä tällä viikolla ja odotan, että vieraani Fatima saapuu, niin voimme aloittaa keskustelun sitten työelämästä ja antirasismista työelämässä. Sainkin jo Fatiman tänne, hyväksyn hänen pyyntönsä, niin voimme kohta lähteä sitten aloittamaan. Alkaa kivasti jo tulla porukkaa taas tänne, hyvä, että nämä livet ovat kiinnostaneet. Selkeästi herättävät keskustelua ja paljon kommentteja olemme saaneet. Moi fatima! Kuuletko?

[Fatima]

Moi! Kuulen.

[Nitin]

Mahtavaa, että pääsit tulemaan meidän instaliveen. Teen tällaisen pienen esittelyn tässä vaiheessa, että miksi me ollaan täällä ja mitä me olemme tekemässä ja sitten annan sinulle pienen puheenvuoron tai mahdollisuuden esittäytyä itse.

Kaikille katsojille tervetuloa tähän instaliveen, jossa käsitellään antirasismia työelämässä. Tämä instalive on osa oikeusministeriön ja yhdenvertaisuusvaltuutetun antirasismikampanjaa, joka lanseerattiin viime viikolla ja tämän kampanjan tarkoitus on lisätä tietoisuutta rasismista ja antirasismista, sekä aktivoida ihmisiä tekemään tekoja, aktiivisia tekoja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Ihmisten lisäksi haluamme myös organisaatioiden tekevän niitä aktiivisesti yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Tämän kampanjan toisella viikolla ollaan järjestetty vähän näitä instalivejä ja ja käsitelty eri teemoja, ollaan puhuttu tällä viikolla esimerkiksi antirasismista koulumaailmassa ja antirasismista urheilussa ja tänään puhutaan sinun kanssasi Fatima antirasismista työelämässä. Tässä vaiheessa kun pidin tällaisen pienen monologin tässä alussa, niin voin antaa sinulle heti puheenvuoron, että voisitko kertoa parilla sanalla itsestäsi ja sinähän olet diversiteetti- ja inklusiokonsultti, niin minkä asioiden parissa käytännössä teet töitä?

[Fatima]

Kiitos ihan sikana, että saan tulla tänne keskustelemaan ja tosiaan olen Fatima, Fatima Verwijnen ja niin kuin sanoit, niin olen diversiteetti ja inklusiokonsultti tai jotkut tykkää käyttää yhdenvertaisuuskonsultti-sanaa. Minun pääosaamiseni on rekryssä, eli yleensä koulutetaan yritysten HR-palveluita siinä, että miten otetaan yhdenvertaisuusasiat huomioon rekryssä ja rekryprosessissa, mutta ihan yleisestikin huomaan, että tarvetta on valtavasti, niin yritykset yleensä sen jälkeen, kun olemme käyneet niitä rekrykoulutuksia, niin huomaavat, että heillä on muissakin yrityksen osissa puutteita, jonka jälkeen sitten olen päässyt tutustumaan monella eri tavalla yritysten yhdenvertaisuusasioiden edistämisprosesseihin.

[Nitin]

Kiitos todella paljon todella kiinnostavasta esittelystä. Tässä vaiheessa kertoisin meidän katsojille, joita on tässä vaiheessa kivasti mukana, niin voitte myöskin esittää kysymyksiä Fatimalle, tuosta vain chattiin viestiä ja yritän sitten ottaa niitä matkan varrella. Mutta jos minä aloitan kysymysten esittämisen sinulle, puhuit jo tästä rekrytoinnista, että olet sen parissa erityisesti tehnyt hommia, niin ihan mielenkiinnolla, että minkälaisia haasteita liittyy sitten rekrytointiin erityisesti tässä rasismiteemassa?

[Fatima]

No haasteet ovat todella monimuotoisia, mutta yleensä minulle on ollut ehkä shokeeraavaa huomata, että miten lähdetään aivan sellaisesta lainsäädännöllisistä asioista. Monelle yrityksen rekryprosessissa valta-asemassa olevalle henkilölle ei yleensä välttämättä ole tuttua esimerkiksi se, että mikä rikkoo lakia ja mikä ei, niin lähdetään ihan siitä, että saako syrjiä nimen perusteella tai saako tehdä tällaisia valintoja, että jos on vaikka työkuva, johon ei oleteta, että ihmisellä täytyy olla vaikka täydellistä fyysistä toimijuutta, niin rekrytoija on saattanut sen perusteella silti syrjiä tietämättä tai tuntematta yhdenvertaisuuslakia.

Niin on hyvin eritasoisia ne ongelmat, mutta yleensä lähdetään ihan sieltä, että rikotaanko lakia vai ei, mikä on ollut minulle todella pienimuotoinen shokki, mutta olen todella iloinen, että olen saanut kuitenkin kouluttaa ja olen päässyt kertomaan ja yritykset ovat sitten siitä voineet parantaa heidän toimintatapojaan.

[Nitin]

Tästä sinun kokemuksestasi, niin kuinka yleistä tämä on sinun mielestäsi ollut erityisesti tämä rekrytointisyrjintä?

[Fatima]

Haluaisin sanoa, että ei kauhean yleistä, mutta se on todella yleistä. Todella usein yrityksessä rekrytoinnissa toimivat henkilöt eivät ole ollenkaan tutustuneet ylipäätään yhdenvertaisuuslakiin tai ei ole minkään näköisiä työkaluja, että miten he voisivat soveltaa niitä omia yhdenvertaisuustaitojaan. Jotenkin olen huomannut, että siinä on todella usein sellaista, että on jätetty yhden henkilön harteille, että työyhteisössä HR:ssä saattaa olla vain yksi henkilö, joka on tietoinen asioista ja hän kuormittuu, koska hän joutuu kouluttamaan kaikkia muita, mutta yrityksillä harvoin on mitään yhtenäistä toimintamallia ja selkeitä pelisääntöjä sille, että mikä on syrjintää ja mikä ei.

[Nitin]

Tuo kyllä kuulostaa todella rakenteelliselta ongelmalta, kun ei ole osaamista yrityksen sisällä ja tarvitaan sitä koulutusta, joka saattaa myös jäädä vain täsmäiskuksi, jos koulutuksiin tulee vain ihmisiä, joilla on kiinnostusta näihin teemoihin ja sitten se ei tule läpileikkaavasti koko HR-prosessiin.

[Fatima]

Tuohon haluaisin sanoa, että tuon minä itse asiassa näen isoimpana haasteena, kun yrityksille hirveästi myydään koulutuksia, mutta koulutukset eivät välttämättä olla sellaisia, mihin on pakollista tulla. Pakollisuuskin on minusta hieman ikävä asia, koska yleensä me toivomme, että ihmiset itse haluaisivat tulla oppimaan yhdenvertaisuudesta. Itse olen miettinyt työssäni, että miten pystyisi edistämään yhdenvertaisuutta koulutusten kautta ilman, että toisaalta ylikoulutetaan niitä, joita jo kiinnostaa ja he, joita ei ollenkaan kiinnosta, niin jäävät ilman mitään taitoja.

[Nitin]

On varmasti aika vaikeaa löytää tasapaino tuohon, että miten saisi ne ihmiset, jotka jäävät vähän sinne katvealueelle, mukaan tähän toimintaan myös.

Jatketaan tästä rekrytoinnista, kun se on sellainen asia, mihin todella monesti kiinnitetään huomiota, kun puhutaan työelämän monimuotoisuudesta. Todella monella tyssää työnhaku jo ennen haastattelua, kuten mainitsinkin, niin jo nimi saattaa vaikuttaa siihen, pääsetkö haastatteluun. Tästä on viime vuosina tutkimuksiakin tehty. Yhdeksi ehdotukseksi, mitä on viime vuosina todella paljon käytetty ja on alkanut vähän yleistymäänkin, on anonyymi rekrytointi. Anonyymi rekrytointi tarkoittaa sitä, että siinä hakuvaiheessa, kun ihminen, joka lukee hakemuksen, ei yleensä näe sen hakijan tietoja, esimerkiksi nimeä, sukupuolta tai äidinkieltä, jotka ovat ehkä sellaiset arat henkilötiedot, joiden perusteella voidaan ehkä jättää kutsumatta haastatteluun. Kysyisin sinun näkemystäsi, että miten koet, että rekrytointi on toiminut tai miten se edistää tätä monimuotoisuutta?

[Fatima]

Pääkaupunkiseudulla tästä on saatu todella hyvää dataa. Suomessa pääkaupunkiseudulla on tutkittu sitä, että miten anonyymi rekrytointi on konkreettisesti toiminut ja se selvitys, mikä on tehty anonyymin rekrytoinnin toimivuudesta, on ollut onnistunut niin työntekijöille kuin rekrytoijille. Tässä valossa näen, että tämä on työkalu, jota on todella tarpeellista kehittää, mutta avainsana on tuo kehittäminen, koska mikään työkalu ei ole täydellinen ja anonyymissä rekrytoinnissa on omia haasteitaan. Parilla sanalla sähköpostitse vaihdettiin ajatuksia esimerkiksi identiteetin katoamisesta anonyymissä rekrytoinnissa. Tämä on minusta validi pointti, mutta silti näkisin sen paljon tärkeämpänä, että ihmiset ovat samalla viivalla ja se myös minusta poistaa sitä sellaista tietynlaista hakukitkaa, mitä monella vähemmistön edustajilla saattaa olla. Jos on vaikka ollut sellainen mielikuva, että minun nimisiä ihmisiä ei ole tuolla töissä, niin ihan jo se on minusta todella tärkeää, että lähtee pois se sellainen ylimääräinen este siitä työnhausta. Kehittämistä on ehdottomasti, mutta tällä tutkimusdatalla, mitä meillä on tällä hetkellä anonyymirekrytoinnista, näyttää minusta todella hyvältä ja toivon, että tämä työkalu tulee etenemään ja laajentumaan muuallekin maahan, mutta toki koen, että siinä tarvitaan sitä kehittämistä.

[Nitin]

Ja tämähän on yksi työkalu työelämän monimuotoisuuden lisäämiseksi. Työkaluja on monia ja niitä kaikkia pitäisi käyttää samanaikaisesti, koska anonyymi rekrytointi edistää sitä rekrytoinnin puolta, että päästään siihen haastatteluun asti. Mutta ei se välttämättä korjaa niitä kaikkia perustavanlaatuisia haasteita, mitä siellä työyhteisössä saattaa olla tai mitä varten joudutaan ehkä ylipäätään käyttämään sitä anonyymiä rekrytointia – niitä tiedostamattomia ennakkoluuloja ei ehkä osata käsitellä ja puida siinä organisaatiossa. Miettisinkin, että nyt kun ollaan puhuttu nimenomaan rekrytoinnista ja siihen liittyvistä haasteista, niin osaatko sanoa, että minkälaisia muita haasteita liittyy siihen, kun keskustellaan rasismista työelämässä?

[Fatima]

Jos yksilö on päässyt työpaikalle sisään, niin voi olla sellaisia haasteita, että yksilö ei välttämättä koe, että hän pääsee samalla tavalla kiinni työyhteisöön, eikä uskalla samalla lailla vaikka esittää palkkatoiveita tai muuten samalla lailla edetä työpaikalla yhtä rohkeasti kuin kantaväestön edustajat.

Ihan tällaisia yleisiä asioita, mitä me näemme ylipäätään valkoisessa maassa, että yritys on sellainen läpileikkaus yhteiskunnallisen rasmin tilasta ja ne samat haasteet, mitä yksilöllä saattaa olla täällä yhteiskunnassa yleisesti, niin näkyvät siellä yrityksessä. Esimerkiksi työyhteisöön integroitumisessa, siinä, että joudut vähän pienentämään itseäsi ja yksi sellainen todella spesifi, mitä olen huomannut, niin jos vaikka kuulut uskonnolliseen vähemmistöön, niin ei välttämättä uskalla esittää sellaisia toiveita, mitä kuuluu liittoon, vaikka rukoiluun tai siihen työpaikkapukeutumiseen, mikäli työpaikan työnkuva ei erikseen kiellä jotain tiettyjä vaatteita.

[Nitin]

Todella moniulotteisia haasteita kumminkin siis riittää työelämän monimuotoisuuden edistämisessä. Puhuit vähän siitä, että käyt kouluttamassa esimerkiksi eri yrityksiä näistä teemoista, niin pohdin sitä, että onko tavallaan toimialojen välillä eroa, että minkälaiset yritykset sinulta pyytävät koulutusta ja oletko huomannut sellaista eroa, että se on tietynlaiset teollisuudet, joilta saat kutsuja vai miten se menee?

[Fatima]

Olen tästä jossain aikaisemmin puhunutkin, mutta yleensä eniten koulutuksia pyytävät tällaiset aika valveutuneet, trendikkäät alat, kuten peliala ja it-ala ja muut sellaiset alat, joissa on todella laaja kansainvälinen edustus ja firmoja on ympäri maailmaa jo valmiiksi. Ja taas sellaiset alat, joilla on toisaalta todella iso vähemmistöjen edustus, mutta ei niin paljon esimerkiksi kansainvälistä toimijuutta, niin he alikouluttavat. Sellaiset alat, missä Suomessa esimerkiksi tietyillä aloilla on enemmän vähemmistötaustaisia kuin toisilla aloilla, niin ne alat, missä kaikista kipeiten sitä koulutusta ja työkaluja tarvittaisiin yhdenvertaisuuden edistämiseen, niin eivät niitä saa ja ne alat, joissa jo työkaluja on, niin he ylikouluttavat. Koen todella vahvasti, että tarve ja kysyntä eivät kyllä kohtaa.

[Nitin]

Siis tuossakin on juuri se ongelma, että miten ylläpidetään tavallaan niiden etnisiin ja uskonnollisiin vähemmistöihin kuuluvien hyvinvointia, jotka ovat ehkä edustettuina siellä työyhteisössä ja kuinka pidetään huolta siitä, että he eivät välttämättä kohtaa sitä rasismia asiakkaiden suuntaan, mutta myöskään työyhteistön sisältä.

Täällä on yksi kommentti liittyen anonyymiin rekrytointiin. On pohdittu, että jos esimerkiksi rakenteellinen rasismi on hankaloittanut työnsaantia jo aikaisemmin, niin täten työkokemus voi vaikuttaa työn saantiin. Se on kyllä totta, että tämä vaikuttaa ja rakenteellinen rasismi vaikuttaa läpileikkaavasti yhteiskunnassa ja se vaikuttaa niihin työn saamisen mahdollisuuksiin ja niihin kokemuksiin, mitä sinäkin toit tässä esille, että samat haasteet toistuvat työelämässä. Miten me voisimme tukea esimerkiksi monimuotoista johtajuutta? Todella paljon puhutaan monimuotoisuusjohtamisesta, niin osaatko sanoa, että mitä se oikein tarkoittaa ja mitä se sisältää?

[Fatima]

Minä yritän aina ottaa sellaisen näkökulman, kun yrityksille puhun monimuotoisuudesta, että yrityksen pitäisi miettiä, haluaako yritys edustaa vain tietyn näköistä brändiä ja tietyn näköisiä ihmisiä. Monimuotoisuus tai sellainen oikeanlainen monimuotoisuusjohtajuus on sitä, että osaat katsoa tulevaisuuteen ja nähdä sen, että olemme menossa yhä enemmän ja enemmän globalisoituvaan maailmaan, jossa tavallaan ei riitä enää, että yritys on näennäisesti valveutunut, vaan se lähtökohta pitää olla se, että yritys on niin yhdenvertainen, että kun sinne tulee työntekijä, niin sille työntekijälle on houkuttelevaa jäädä ja tulla sinne työpaikkaan. Tässä ihan brändiarvokkuuden kannalta jo pitäisi lähteä siitä, että sinulla on sinun firmasi ja sinulla on sinun tuotteesi, mutta mille porukalle sitä myyt? Jos yrityksen kohderyhmää ja se, kenelle markkinoit, on tietyn näköiset henkilöt, niin siitä jää aika paljon

asiakkaita pois. Lähdetään siitä, että se firma on yhdenvertainen, eikä se, että yhdenvertaisuus on sellainen yksi leima lisää, mitä yritys haluaa tehdä, että hän voi nyt tällä hetkellä olla aallonharjalla.

[Nitin]

Sinä vähän lähdit pohtimaan jo sitäkin, että mitä hyötyjä tästä tosiaan on siis tästä monimuotoisuuden edistämisestä organisaatioille. Mitä paremmin pystyy niitä tuotteita myöskin mainostamaan laajoille markkinoille, niin sitä tuottavampi se yritys tulee olemaan. Siinä mielessä monimuotoisuus on myöskin perusarvona tosi tärkeää ja myös tuottavampaa.

[Fatima]

Olen todella paljon itse miettinyt sitä, että minusta tuntuu, että olemme Suomessa sellaisessa aika jumiutuneessa ajatusmallissa vielä, että Ruotsissa esimerkiksi todella vahvasti nähdään se, että yritysmaailman täytyy rakentua yhdenvertaisuudelle, koska olemme koko ajan menossa enemmän globalisoituvampaan maailmaan. Suomessa minusta tuntuu, että olemme todella jumiuduttu siihen, että meillä on tällainen rasismikeskustelu, joka junnaa paikallaan, kun yritysten pitäisi nimenomaan katsoa, että mitä maailmalla tapahtuu ja se ei enää riitä, että pidetään vain pari koulutusta vuodessa, vaan että se lähtökohta pitää olla se, että sen yrityksen täytyy olla niin houkutteleva, että vähemmistö haluaa sinne tulla.

[Nitin]

Uskaltaako Suomessa yritykset puhua tästä? Olemme eilen ja tämänpäiväisessä keskustelussa puhuneet antirasismista urheilumaailmassa ja koulumaailmassa ja on tullut esille, että ei välttämättä uskalleta enää edes käyttää sanaa rasismi?

[Fatima]

Minä koen, että koska meillä on viiden vuoden aikana vasta tullut tämä keskustelu, että en olisi rehellisesti viisi vuotta sitten uskonut, että me käymme näin laajaa keskustelua, missä me puhutaan termeistä rakenteellinen rasismi ja antirasismi, tämä on tullut niin nopeasti tämä murros, että minusta tuntuu, että Suomessa olemme tottuneet siihen, että asiat menevät todella hitaasti ja olemme muutenkin muutoksessa aika sellaisia hitaasti eteenpäin etenevä yhteiskunta.

Näen sen todella vahvasti siinä, että yritykset ei tiedä, mistä lähdetään, että toisaalta on tietynlainen pelko, että mitä jos teen jotain väärin. Huomaan, että koska yrityksetkin näkevät, että yhdenvertaisuus on asia, joka täytyy ottaa tosi vakavasti, niin siihen liittyy todella paljon sellaista epävarmuutta, että mistä aloitetaan ja kenen pitää sitä tehdä. Yleensä neuvon sitten, että pitää ottaa se ensimmäinen askel johonkin suuntaan, että kyllä sitä sitten tietää ja voit siinä muutoksessa oppia enemmän, mutta jos jäädytään junnaamaan siihen paikalleen, niin ei sitä muutosta sitten tapahdu.

[Nitin]

Tässä kampanjassa olemme saaneet palautetta ja keskustelleet siitä, että esimerkiksi ihmiset, jotka eivät välttämättä kohtaa sitä rasismia itse, niin tosi usein pelätään ehkä virheiden tekemistä ja jäädään vellomaan ja passivoidutaan siitä, kun ei tiedetä, mistä aloittaa ja häkellytään vähän siitä. Olemme puhuneet siitä, että on hyvä pyrkiä vaikuttamaan edes jollakin tavalla ja jos tulee niitä virheitä tehtyä, niin niistä otetaan opiksi. Että tässä tuli tehtyä tällainen virhe ja jatketaan sitä työtä ja kehittämistä.

[Fatima]

Yksi sellainen todella positiivinen asia, mitä muutama minun asiakasyritykseni on tehnyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi, on että he ovat järjestäneet esimerkiksi tällaisia rekrytilaisuuksia, johon he ovat kutsuneet vieraskielisiä. Siinä tavallaan rekrytoija pääsee kohtaamaan liveä vähemmistön edustajia tai vieraskielisiä. Yleensä ne isoimmat haasteet, mitä meillä on työmarkkinoilla,

on se, että meillä on yleensä kantaväestöä edustavat rekrytoijat ja sitten meillä saattaa olla vähemmistötaustaisia, keillä saattaa olla haasteita työnhaussa. Tällaiset rekrytilaisuudet liveinä ovat vieneet hirveästi sitä pelkoa ja kitkaa pois kummaltakin osapuolelta. Olisi tosi upeaa, kun me saisimme enemmän tällaisia matalan kynnyksen live-rekrytilaisuuksia, mihin ihmiset voisivat vain mennä spontaanisti.

[Nitin]

Loistavia ehdotuksia yrityksille, miten he voi edistää yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta omassa toiminnassa ja sellaisilla aktiivisilla teoilla, mitä tarvitaan antirasismien edistämiseksi. Pohdin tässä yhtä kysymystä: Todella paljon puhutaan esimerkiksi kansainvälistymisestä ja halutaan kansainvälistä osaamista Suomeen. Näetkö jonkinlaista ristiriitaa siinä, että minkälaiset olosuhteet esimerkiksi Suomessa on liittyen rasismiin ja työmarkkinoihin ja samaan aikaan on tämä kansainvälisen osaamisen houkuttelu?

[Fatima]

Todella vahvasti näen, että meillä on tietynlainen narratiivi siitä, että on tietynlaiset parempien maiden maahanmuuttajat, jotka tänne saavat tulla, mutta sitten ovat ne vähemmistötaustaiset, joiden työllistyminen tavallaan nähdään heidän itsensä ongelmana, mutta heitä ei myöskään haluta työllistää. Tämä on se haaste, minkä huomaan monesti itekin, jos menee kouluttamaan yrityksiä. Heillä saattaa olla toive siitä, että puhutaan kansainvälistyvistä markkinoista ja puhutaan tavallaan isoista termeistä ilman, että mennään siihen juurisyyhyn ja niihin juuriongelmiin. Sieltä saattaakin löytyä sellaista historiaa, että no itseasiassa heillä on paljon ollut vähemmistötaustaisia, jotka ovat edenneet rekryprosessiin, mutta heidät on sitten työkalujen puutteiden takia jätetty pois. Näen aivan valtavan ristiriidan siinä ja koen, että me tarvitsemme enemmän akateemista tutkimusta aiheesta. Mitä enemmän meillä on akateemista tutkimusta, sen enemmän me voimme osoittaa, että tätä tapahtuu, minkä ansiosta meillä olisi enemmän resursseja laittaa tähän. Sosiologian professorin Akhlaq Ahmadin tekemä tutkimus työmarkkinoiden syrjinnästä oli niin kullannarvoinen, koska meillä on niin vähän tutkimustietoa. Yksi sellainen työkalu, mitä me ehdottomasti tarvitaan lisää on rahoitusta aloille ja tiedekunnille, jotka tekevät tällaista tutkimusta ja ehdottomasti lisää tutkimusta, että me voimme osoittaa ja saada resursseja tähän työhön. Mutta näen ristiriidan, se on ihan valtava.

[Nitin]

Tuo on todella hyvä huomio, koska todella useinhan saatetaan näissä keskusteluissa ehkä mitätöidä yksilöiden kokemuksia, että nämä ovat yksittäistapauksia tai että ei tässä oikeasti ole mitään rakenteellista ongelmaa olemassa. Kun ehkä ei ole sitä tutkimusdataa kuitenkaan niin laajasti kerätty esimerkiksi siitä, mitä hyvin eri taustaiset nuoret joutuu kokemaan. Tässä on ollaan parin vuoden aikana puhuttu esimerkiksi romaninuorten TET-harjoittelusta ja siitä, kuinka nuoresta iästä lähtien tulee se kokemus, että ei kuulu mukaan.

[Fatima]

Joo ja tämä on sellainen asia, mitä toivoisin, että enemmän alleviivattaisiin sitä kuinka aikaisin alkaa se syrjintä ja millaiset vaikutukset sillä on, kun varhaisaikuisuudessa joudut kohtaamaan rasismien tuomia esteitä työmarkkinoilla. Vähemmistönuorilla, erityisesti romani- ja somalitaustaisia nuorilla, jo TET-harjoittelussa on syrjinnän kokemuksia todella paljon. Voimme miettiä, että minkälaisia mielikuvia työllistyville nuorille jää, jos tavallaan TET-harjoitteluunkaan ei pääse. Tämä on se, missä sitä koulutusta tarvitaan, mutta pitää pohtia, että miten me osaisimme kartoittaa paremmin niitä yrityksiä, jotka sitä koulutusta tarvitsisi. Tämä on vielä sellainen asia, missä toivotaan, että saadaan vastauksia lähitulevaisuudessa.

[Nitin]

Puhuttiin tuossa alussa, että minkälaiset yritykset sinulta pyytää konsultointia, että onko eroja esimerkiksi eri teollisuuksien välillä. Osaatko sanoa, että onko julkisella tai yksityisellä sektorilla jonkinlaisia eroja tavallaan suhtautumisessa monimuotoisuuden edistämiseen?

[Fatima]

Julkisella sektorilla on selkeämmät säännöt, että yleensä se vastaanotetaan paljon helpommin, koska ymmärretään se tietynlainen säännöstö ja paremmin hyväksytään se, että koulutusta tarvitaan. Koen, että sellaisillekin yksilöille, jotka eivät välttämättä ole ennen eksyneet yhdenvertaisuuskoulutukseen, on jäänyt koulutuksesta hyvä fiilis. Yksityinen sektori on haasteellisempi, koska se vaihtelee, että kuinka perillä yritys on jo valmiiksi antirasismista. Tiedon hyväksymisessä tulee ehkä enemmän haasteita vastaan, mutta myös niiden työkalujen käyttöönottamisessa. Yritykset itse toivovat monesti, että he voivat vaikka valvoa yhdenvertaisuusprosessin toteutumista yrityksessä, mikä on haastava, koska silloin me emme voi tietää, onko se oikeasti toteutunut vai ei, vaan siihen pitäisi aina olla joku ulkopuolinen toimija, joka sitä sitten seuraa. Esimerkiksi ilmastonmuutokseen liittyvissä asioissakaan yritys ei itse mielellään voi sitä seuranta tehdä. Julkisella sektorilla hyväksytään se tai on ehkä tuttua enemmän tällainen byrokraattinen tylsä puoli niin sanotusti ja yrityspuolella ollaan ehkä hirveän idealistisia ja innovatiivisia, mutta sitten ei välttämättä halua ottaa käyttöön niitä työkaluja, mitä tarvitsisi ottaa.

[Nitin]

Täällä chatin puolella on puhuttu tuosta antirasismista, että yritykset eivät ehkä ymmärrä, mitä antirasismi käytännössä tarkoittaa. Antirasismi ei ole terminä uusi, mutta Suomeen se on rantautunut vasta viime vuosina, eikä se ole saanut kovin vahvasti jalansijaa. Yksi tämän kampanjan tarkoitus on myös, että tehdään sitä termiä tunnetummaksi ja sitä, mitä se oikeastaan tarkoittaa. Onko sinulla on ollut kouluttaessa sellainen kokemus, että yritykset käyttävät sanaa antirasismi ja tietävät, että mitä se tarkoittaa vai pitääkö sinun juurta jaksaa selittää?

[Fatima]

Kyllä minä joudun monien yrityksiä kanssa aika perusasioista lähtemään liikkeelle ja minusta se on ihan hyväkin, koska minusta tuntuu, että monesti varsinkin tiettyjen alojen ihmiset eivät välttämättä ole tottuneet siihen, että joku asia on uusi tai on hankala jotenkin myöntää, että ei välttämättä tiedetä asiasta niin paljoa, kun on annettu olettaa. Minusta hyvän koulutuksen perusta on se, että lähdetään ihan niiden termien selvittelystä, mutta aina ei ole ollut perillä ja minusta se on ihan ok, että ei ole ollut perillä aina.

[Nitin]

Ja sehän on hyvä tavallaan minustakin, että avataan niitä tai että sitä se varsinkin koulutus on, että he pääsevät käsiksi siihen, mitä tämä tarkoittaa. Ja siinä mielessä, jos niitä termejä on avattu ja he käyttävät sitä sen jälkeen ja tietävät, millä tavalla sitä käytetään, eivätkä pelkää sitä ehkä myöskään sanana tai julistuksen tasolla, kun ymmärretään, mitä se antirasismi tarkoittaa.

[Fatima]

Minä itse koen, että ehkä sellainen taas haaste, jos haluaa miettiä on se, että monesti yritykset ostavat tällaisen yhden koulutuksen ja se voi olla enemmänkin tällainen keynote-puhe kuin koulutus ja siitä huomaa, että yhdenvertaisuutta ei välttämättä oteta niin tosissaan. Siinä minun mielestäni monesti tulee ristiriitoja siinä, että itse esimerkiksi en suostu menemään kouluttamaan yrityksiä, elleivät he ole valmiita sitoutumaan siihen pitkäaikaiseen koulutukseen, koska minä en näe siinä mitään hyötyä, jos yritys, jolla ei ole aikaisempaa tietoa antirasismista ostaa sen yhden puolen tunnin keynote-puheen ja laittaa LinkedIniin päivityksen, että me olemme nyt valmiita, vaan toiveissa on tottakai, että yritykset sitoutuisivat ja näkisivät itsekin yhdenvertaisuuden ensisijaisen tärkeänä asiana heidän omankin firman brändin kannalta.

[Nitin]

Ehdottomasti ja tuo on tavallaan se haaste, miten tehdä yhdenvertaisuutta tai oivaltaa myöskin se, että yhdenvertaisuuden ja antirasmin edistäminen on pitkäjänteistä työtä, eikä sellainen, mikä voidaan tosiaan hoitaa hetkessä tai ei ole myöskään sellainen raksi ruutuun, vaan nimenomaan se on prosessi.

[Fatima]

Joo ja me olemme tottuneet täällä Suomessa siihen, että meille annetaan tehtäviä ja me suoritamme ne tehtävät ja sitten meillä on sellainen lopputulos, joka tyydyttää kaikkia, mutta rasminvastainen työ ja ylipäättään kaikki ihmisoikeuksiin liittyvä työ on prosessi, joka etenee ja me kasvamme siinä mukana ja myös me kouluttajat opimme jatkuvasti lisää yhdenvertaisuusasioista. Jotenkin toivoisin sitä, että yritysmailman suhtautuisi siihen, että meille on tuotu esiin nämä ongelmat ja meidän täytyy yhdessä aktiivisesti lähitulevaisuudessa ja tulevaisuudessa viedä niitä eteenpäin, eikä sillä, että meillä on kerran vuodessa rasminvastainen viikko ja sitten me puhutaan rasismista ja sen jälkeen meidän ei enää tarvitse puhua vuoteen siitä mitään.

[Nitin]

Tuo on tavallaan se valitettava käänköpuoli, että sillä viikolla, kun tapahtuu jotain vähemmistöön liittyviä ihmisoikeusasioita, niin ne otetaan esille liittyen vaikka pride-teemaan, että mihin ne sateenkaariliput sitten häviävät sen pride-viikon jälkeen.

Nyt kun mainitsin itse tästä priden, niin voisin siirtyä ehkä seuraavaan kysymykseen, mitä olen pohtinut ja ihan mielelläni kuulisin sinun ajatuksiasi siitä. Olemme tässä keskustelun alussakin puhuneet siitä, että kun henkilö on päässyt sen rekrytointiprosessin läpi ja tullut siihen työyhteisöön, niin voi olla tavallaan ainoa siinä huoneessa, joka kuuluu näkyvästi vähemmistöön ja kuinka hyvinvointia voidaan tukea sitten siinä vaiheessa. Joissain kaupungeissa tai moni julkinen sektori on viime vuosina perustanut tai työntekijät ovat lähteneet esimerkiksi sateenkaarityöntekijöiden verkostoon. En ole kuullut, että Suomessa olisi etnisiin tai uskonnollisiin vähemmistöihin kuuluville luotu sellaista verkostoa ja olen huomannut, että muissa maissa, esimerkiksi Yhdysvalloissa on ollut tällaisia, niin koetko, että onko siihen joku syy, miksi Suomessa ei välttämättä ole tällaisia perustettu ja olisiko sellaiselle jonkinlaista tarvetta?

[Fatima]

Ehdottomasti on tarvetta ja syyksi ajattelisin sen, että meillä on aika eriytyneet vähemmistöt täällä Suomessa. Meillä on esimerkiksi Suomen suurin afrikkalaistaustainen vähemmistö, somalialaiset, jotka ovat todella erillään monesti muista afrikkalaistaustaisista ja sitten meillä on romanitaustaiset, jotka ovat todella erillään, että meillä ei ole sellaista samanlaista joukkoutumista tapahtunut vielä, mikä olisi hirvittävän toivottavaa. Ehdottomasti toivon näkeväni yhä enemmän tällaista verkostoitumista vähemmistöjen kesken ja enemmän tällaisia tukiryhmiä. Muutamia Facebook-ryhmiä olen ehdottomasti nähnyt, mutta tarvittaisiin jotakin isompaa ja virallisempaa ja sellaisia matalan kynnyksen palveluita paljon enemmän. Sellaisia, että meillä on esimerkiksi hirvittävästi turvapaikanhakijoita, joille on todella silppuuntunutta se informaatio siitä, että mistä he voivat hakea töitä ja mitä he saavat tehdä. Tämä on minusta todella harmillista ja tässä ei minusta yhtään kohtaa se tietynlainen tarve ja ne palvelut, vaan enemmän me tarvittaisiin matalan kynnyksen palveluita, paljon verkostoitumista ja paljon sitä, että vähemmistöt tulisivat enemmän yhteen. Yksi todella hyvä oli toi Good Hair Day Helsinki, minkä varmaan tiedät ja minusta se oli ihanaa, koska koin siellä sellaista yhteisöllisyyttä ja solidaarisuutta, mitä todella paljon kaipaamme täällä Suomessa ja mitä moni vähemmistön edustaja varmasti kaipaa, niin ehdottomasti enemmän kaikkea tällaista.

[Nitin]

Joo ja tuo oli todella hyvä pointti, että miten ne ovat eriytyneet siinä mielessä, että sateenkaariyhteisö saattaa olla jollain tavalla löytänyt yhtymäpintoja helpommin.

[Fatima]

Kyllä ja Suomessa ylipäätään, mehän olemme koko kansa todella eriytyneitä ja meillä ei ole yhteisöllisyyttä ja näen, että se yhteisöllisyyden puute on isoin syy ihan tässä kaikessa, koska yhtäläillä me hyötyisimme siitä, että kantasuomalaiset kokisivat yhteisöllisyyttä vähemmistöjen kanssa ja sieltähän se sellainen oikeanlainen solidaarisuus sitten lähtisi. Mutta näen, että tällaiset tapahtumat, erilaiset verkostot olisivat todella hyviä, että pitääkin miettiä, millä lailla sitä voisi lähteä edistämään.

[Nitin]

Ja näillä verkostoilla, esimerkiksi sateenkaarijärjestöllä Helsingin kaupungilla ja Kelalla, niin niillähän on ollut todella mahtavia kokemuksia niillä ihmisillä, jotka ovat niihin päässeet mukaan, koska eivät välttämättä ole siinä työyhteisössä päässeet jakamaan omia kokemuksiaan, kun eivät ole uskaltaneet kertoa perheistään tällaisessa ilmapiirissä kaikkien kollegoiden kanssa kuitenkaan, kun ei ole niitä jaettuja kokemuksia.

Ja tästä jaetusta kokemuksestakin keskusteltiin eilen Samin kanssa siitä, että kun työelämään pääsee, ei riitä, että se yksittäinen ihminen tulee sinne ja sitten yritys on, että ”ah”, nyt olemme monimuotoisia ja valmiita ja pistetään sitten kaikkiin kuviin tämä henkilö, että tältä tämä yritys nyt näyttää, vaan meidän pitäisi tukea sitten sitäkin itseasiassa, että kun pääsee sinne sisälle, että nämä ihmiset, jotka ovat etnisiin ja uskonnollisiin vähemmistöihin kuuluvia, pystyvät myöskin sanoittamaan niitä omia ajatuksiaan. Myös luodaan sellaista ilmapiiriä, tai mitä mainitsit monimuotoisuusjohtamisesta, että kaikki pystyisivät sanoittamaan ja pystyisivät kertomaan näistä asioista. Mietin, että pystyisitköhän sinä antamaan jotakin lisää vinkkejä siihen, että millä tavalla luoda tällaista työyhteisöä, joka on monimuotoinen, joka on luottamuksellinen, jossa pystytään ehkä jakamaan niitä tarinoita, vaikka ei kuulutakaan samaan niin sanottuun viitekehykseen?

[Fatima]

Joo, no koulutuksessa totta kai aina toivon, että yrityksillä olisi jo se lähtöpohja, että jos meillä on yritysjohtaja, joka itsessään kokee jo sen yhdenvertaisuuden hirveän tärkeäksi arvoksi, niin sittenhän se näkyy siellä sen työssä ja johtajuudessa ihan luonnostaan. Sellainen pakotettu tietynlainen piirileikkisysteemi voi olla ehkä nöyryyttäväkin monelle vähemmistön edustajalle. Tällaisia tapauksia olen nähnyt, että yrityksissä on sitten erityisesti haluttu jotenkin integroida joku, vaikkei sellaista integroimistarvettakaan ole, niin vähän sellaista pelisilmää siinä, että kohtelee vähemmistön edustajaa nyt sitten syrjivästi ihan vain sen takia, että on halunnut niin vahvasti hänet siihen integroida, niin se on sellainen asia, mikä pitää ottaa huomioon.

Yleisesti kun mietitään työkaluja, yrityksen voivat ihan viestinnästä lähteä katsomaan, että millä tavalla sinä rekrytoit, minkälaisia työhakemuksia kirjoitetaan ja tavallaan että siinä koko brändissä, kuvastossa, viestinnässä, kaikessa näkyisi se, että tänne saa tulla ihan kaikenlaiset ihmiset. Minusta on todella tärkeää ja yksi sellainen asia, mikä monelta yritykseltä unohtuu, on se, että kommunikoidaan vaikka sitä, että yritys on esteetön ja on esteettömiä tiloja. Tämä on sellainen viesti, että silloin kun hakija, jolla esteettömille tiloille on tarvetta, päätyy katsomaan niitä työilmoituksia, niin hänelle tulee sellainen olo, että minua on ajateltu tässä ja minä voisin vaikka hakea sinne. Sellaisia viestejä, mitä itse olen kohdannut työnhakijoilta, joilla on tarve esteettömille tiloille, niin että jos ei työilmoituksessakaan ole eriytetty erikseen tai jos ei ole rekryssä tai missään sanottu, että meillä on esteettömät tilat, niin saattaa tulla valheellisesti sellainen kuva, että hän on jotenkin tiellä siinä, vaikkei monesti yritykselläkään ole tällaista kuvaa ole tarkoitus ollut lähettää. Niin ihan viestinnästä, asenteesta, ihan kaikesta lähdetään, että miten me puhutaan, kuka on jäänyt pois tästä. Sitten kun luodaan brändikuvaa ja kun luodaan niitä

tiloja ja keskustellaan asioista, mitä yrityksen sisällä päätetään, niin katsotaan, että kaikki yrityksen sisällä olevat ovat tulleet kuulluksi niissä yhteisissä asioissa. Siten luodaan sellaista kuvaa yrityksen sisällä, että hei, meitä kiinnostaa meidän työntekijämme, mutta myös sitten kun kaikki ovat osallistuneet siihen päätöksentekoon, niin voi olla varma, että se tuote tai hakemus tai se kuva, mikä yrityksestä ulospäin lähtee on sellainen, että se näyttää kaikilta.

[Nitin]

Tuo on todella hyvä pointti, koska siinä sitten olisi sitä samaistumisen pintaa myös, että tulee se kokemus siitä, että tulee nähdä. Esimerkiksi mitä juuri mainitsit siitä esteettömyydestä, että siinä on ajateltu minua tai tässä on pohdittu myöskin näitä asioita, joista joutuu sitten erikseen kysymään, jos niitä ei ole kerrottu ja kynnyks kysyä on iso, koska kokee, että olen itse jonkinlainen rasite, koska joudun kysymään tällaista asiaa.

Chatissa on kysymys, että miten edistäisit antirasismia maakuntien yrityksissä, onko eroa pääkaupunkiseudulla ja maaseudulla?

[Fatima]

On eroa, olen jonkun verran käynyt kouluttamassa pienemmissä kunnissa ja eroa on, mutta se ero ei itseasiassa ole niin iso, kun jotenkin haluamme täällä pääkaupunkiseudulla ajatella, vaan itse asiassa monissa pienemmissä kaupungeissa vastaanotto on ollut paljon positiivisempaa ja on ollut hirveästi halua oppia, mikä on se tärkein asia. Minun mielestä olemme vähän valheellisestikin luoneet sellaista mielikuvaa siitä, että pääkaupunkiseutu nyt olisi se ainoa valveutunut ja muualla Suomessa ei tiedetä mitään. Ihan samanlaisia neuvoja antaisin myös sinne maakuntiin, kuin mitä tässä ollaan käyty keskustelua ja toki yleensä maakunnissa jos on samanlailla sitten vähemmistötaustaisia, niin siellä voi tulla se haaste siitä, että miten tavallaan ottaa käytäntöön ja tavallaan ei välttämättä saa sitä palautetta niin suoraan kuin täällä pääkaupunkiseudulla, jossa vähemmistötaustaisia yrityksissä on ja he itse voi kertoa sitten suuremmin siitä, että miten yhdenvertaisuusprosessi on toiminut. Minun kokemukseni mukaan maakunnissa tiedetään ihan yhtä hyvin kuin täälläkin ja monesti vastaanotto on ollut todella positiivista ja on ollut hirvittävän paljon enemmän monesti halua oppia, kuin täällä pääkaupunkiseutujen isoissa firmoissa.

[Nitin]

Tuo on todella mielenkiintoista tavallaan, että millä tavalla niitä mielikuvia on luotu sitten, että pääkaupunkiseudulla tosiaan...

[Fatima]

Hesarissahan oli juttua vähän aikaa sitten tästä, että oltiin jollain tasolla tutkittu, en muista, miten oltiin tutkittu, mutta oltiin tutkittu maakuntien asenteellisuutta ja se ei ollut sitä, mitä me olimme kuvitelleet ja minulla oli itselläni hirveästi ennakkoluuloja, kun itse menin kouluttamaan ja oli todella positiivista huomata, että monessa asiassa olin todella väärässä ja se oli positiivinen ja iloinen yllätys.

[Nitin]

Joo ja se taisi olla myös, että niissä maakunnissa, joissa on perustettu vastaanottokeskus, niin siellä ne asenteet olivat kuitenkin parantuneet sitten, jos oikein muistan.

Näistä työkaluista kun keskustellaan vähän, että millä tavalla sitä antirasismia ja yhdenvertaisuutta voidaan edistää ja tämä on todella hyvä ehdotus tai huomiosi siitä, että pitäisi kirjoittaa jo työilmoituksiin se, että työnantaja on sitoutunut esimerkiksi yhdenvertaisuuteen ja kannustetaan vähemmistötaustaisia ihmisiä hakemaan ja kerrotaan esteettömyydestä. Yksi sellainen keskeinen keino tai mitä ollaan viety eteenpäin tai ja josta keskustellaan on myös positiivinen erityiskohtelu. Positiivinen

erityiskohtelu työrekryssä tarkoittaa sitten sitä, että jos on kaksi saman tasoista henkilöä, jotka hakevat sitä paikkaa, että siinä ei ole mitään eroa siinä asiantuntemuksen osaamisessa, niin valitaan sitten sellainen henkilö, joka edustaa aliedustettua ryhmää tai saattaa kuulua vähemmistöön. Tästä on paljon keskustelua, että mitä hyvää tai miten paljon tämä edistää, tähän on ollut käytössä Yhdysvalloissa jo pitkään, ei pelkästään työelämässä, mutta myöskin yliopistossa. Haluaisin kuulla, että mikä sinun näkemyksesi tähän positiiviseen erityiskohteluun on ja koetko sen hyvänä työkaluna myöskin taas edistää?

[Fatima]

Joo, positiivisesta erityiskohtelusta on itselläni sellaisia esimerkkejä, mitä olen yrityksessä nähnyt, että on toiminut ihan hyvin ja nimenomaan sellaisilla aloilla, missä vähemmistön edustajia ei juurikaan ole ollut, niin tämä on erityisesti toiminut. Ymmärrän myös kritiikin sitä kohtaan ja myös joiltakin vähemmistön edustajilta on tullut kritiikkiä siitä, että tavallaan he eivät haluaisi saada työpaikkaa positiivisen erityiskohtelun kautta, mutta näen tämän hyvänä asiana sellaisilla aloilla, missä vähemmistöjen edustajia ei juurikaan ole. Se hyödyttää sekä työntekijää että yritystä, ottaen huomioon, että yrityksen brändi paranee tosi paljon siinä, että yritys ei ole niin homogeeninen, mitä se on, jos siellä on vaan tietyn iän, tietyn taustan omaavia henkilöitä, vaan että siellä on sitä monimuotoisuutta. Se hyödyttää myös työntekijöitä itseään, sillä tiedämme ihan tutkimusten mukaan Suomessakin se, että moni vähemmistötaustainen kokee vähättelyä ihan koulusta asti. Tämän takia moni vähemmistötaustainen alikoulutautuu ja hakee töihin, jotka eivät vastaa ihan täysin heidän osaamistaan ja alisuoriutuvat niin sanotusti, eivät edes tavoittele kovempipalkkaisia töitä ja jotkut eivät tavoittele johtajapositioita. Niin maassa, jossa meillä on todella paljon ongelmia siinä, että vähemmistötaustaiset eivät tavoittele näitä, eivätkä pääse johtajapositioihin tai tietyille aloille, niin on todella tärkeää kaikilla työkaluilla sitä edistää. Myös sellaisella työkaluilla, jotka herättävät kritiikkiä joissain ihmisissä.

[Nitin]

Joo, todella kiinnostavia ajatuksia tästä. Tuosta positiivisesta erityiskohtelusta halusin vain senkin mainita, että se on tarkoitettu sellaiseksi väliaikaiseksi keinoksi, että yhteiskunnan eriarvoiset rakenteet muuttuvat ja tavallaan tasapainottavat sitä tilannetta, että ei tämä ole sellainen väline, mitä pitäisi käyttää ikuisuuden, koska jossakin vaiheessa ollaan toivottavasti siinä vaiheessa, että yhteisö tai yhteiskunta itsessään on monimuotoinen ja ei ole niin sanottuja aliedustettuja ryhmiä.

[Fatima]

Nimenomaan näin! Koen, että silloin, kun meillä on isot ongelmat, niin meidän täytyy käyttää kaikkia työkaluja.

[Nitin]

Ehdottomasti. Me olemme kysyneet yleisöltä kysymyksiä etukäteen ja saimme yhden kysymyksen, jonka haluaisin sinulle esittää tässä vaiheessa. Nopsaa lunttaan, mikä se kysymys olikaan. Tämä oli minun mielestäni ihan mielenkiintoinen kysymys, että miten inklusiivisuuden voi sisällyttää yrityksen strategiaan ja miten sitä voidaan mitata?

[Fatima]

Joo, olen huomannut, että tämä on todella yritys kohtaista, koska olen yrittänyt itsekin löytää sellaisia työkaluja, miten tätä seurataan, mutta isot yritykset seuraavat inklusiota ihan samalla lailla kuin seurataan yritysten sisällä vaikka työntekijöiden hyvinvointia. Jenkeissä on esimerkiksi tällaista, että seurataan inklusiota ihan sillä, että työhakemuksessa monesti kysytään etninen tausta ja sukupuoli ja tällaiset asiat, mutta itse koen tuon vähän sellaisena asiana, mihin minulla ei välttämättä ole suoraan sellaista vastausta, että onko se hyvä juttu vai ei. Yritykset voivat seurata inklusiota palkkaamalla

ulkopuolisen toimijan seuraamaan tätä, koska yritys itse ei voi seurata yrityksen sisällä tapahtuvaa inklusiota sen takia, että yritys voi periaatteessa siinä valehdella ja yritys ei välttämättä osaa sitä mittausta itse tehdä, vaan sen tahon täytyy aina olla ulkopuolinen. Miten sitä seurataan riippuu todella paljon siitä, onko yrityksellä esimerkiksi omaa hr-osastoa, onko hr-henkilöitä, kuinka iso yritys on, että joillakin on ihan algoritmit, jotka on sitten kehitetty seuraamaan yhdenvertaisuuden toteutumista ja joillain pienillä yrityksillä seurataan sillä lailla, että miten esimerkiksi on otettu käyttöön tällaisia työkaluja, jotka edistävät inklusiota ja myös ihan sillä, että työntekijöitä haastatellaan siitä, että miten he kokevat heidän olonsa siellä yrityksen sisällä. Välineet ja keinot vaihtelevat todella paljon yrityksen koosta riippuen ja siitä, että mitä seurataan ja onko hr-henkilöitä vai onko tosi pieni yritys.

[Nitin]

Tässä tullaan seuraavaan kysymykseen, mikä minulla on ollut mielessä, että kun puhuit yrityksen koosta nimenomaan, että minkälaisia resursseja yrityksellä on, niin se on ihan eri asia, jos on valtavan iso kansainvälinen yritys tai sitten pieni, keskisuuri yritys ja suurin osa suomalaisista yrityksistä on pk-yrityksiä, eli aika pieniä, eikä ole kovinkaan montaa työntekijää välttämättä ja sitten ei ole myöskään ehkä välttämättä hr-osastoakaan siinä yrityksessä. Sitten ehkä pieninä ja keskikokoisina yrityksinä koetaan, että tavallaan edellytetään ja halutaan edistää yhdenvertaisuutta ja antirasismia, että se koetaan sellaisena isona, että mitä tässä pitäisi tehdä, niin vähän mainitsitkin, mutta jos voisit vähän koostaa tavallaan ne vinkit, miten nimenomaan pienet ja keskisuuret yritykset voi tehdä edistääkseen antirasismia omassa toiminnassaan?

[Fatima]

Voi katsoa ihan, että millä tavalla yritys viestii, että tuleeko esimerkiksi yrityksen nettisivuilla esiin, että minkälaisia arvoja yritys edustaa ja juuri tällaisessa hakuprosesseissa voi katsoa, että tuleeko hakuprosessissa esiin ne yhdenvertaiset arvot ja millä tavalla ne tulevat esiin. Myös, jos se on normaalia pienempi yritys ja yrityksen sisällä on vähemmistötaustaisia ihmisiä, niin heiltä voi kysyä, heitä voi haastatella siitä, että minkälaiseksi he kokevat heidän olonsa täällä, mutta sen haastattelun täytyy olla todella hienovaraista, se ei saa olla sellaista eriyttävää. Ja tietysti se, että yritys itse kouluttaa antirasismista itseään on todella tärkeää, koska silloin viestitään myös vähemmistötaustaisille, jotka yrityksen sisällä ovat, että nämä asiat otetaan vakavasti, mutta myös siinä koulutuksessa saadaan tietoa ja niitä työkaluja, miten sitä voidaan edistää. Eli koulutus, viestintä ja se, että aktiivisesti tsekataan sitä, että työyhteisössä kaikilla on hyvä olla ja kaikki kokevat olonsa tervetulleeksi.

[Nitin]

Tuossa oli todella hyviä vinkkejä, millä tavalla kaikki yritykset, mutta erityisesti pienet ja keskikokoiset yritykset voi edistää antirasismia. Tuo oli todella hyvä pointti siitäkin, että se viestintä itsessään ja mitä mainitsit myöskin rekrytoinnista, että avataan siinä vaiheessa niitä yrityksen arvoja ja huomioidaan, minkälaiset ihmiset pystyy hakemaan siihen. Se ei ole kumminkaan kovinkaan raskasta siinä mielessä, jos resurssit ovat tiukilla, eikä ole mahdollisuutta ehkä saada omaan hr:än diversiteettiasiantuntijaa, joka pystyisi jatkuvasti reflektoimaan ja pohtimaan näitä kysymyksiä, mutta nuo pienet askeleet muodostavat jo todella ison ja tärkeän kokonaisuuden ja niillä voidaan edistää tätä.

[Fatima]

Kyllä ja isoin työ on aina itsensä kanssa ja jokainen yritys hyötyy siitä, jos yrityksen sisällä olevat ihmiset ovat tietoisia yhdenvertaisuusasioista. Jos ei voi paljoa tehdä, niin ainakin voi itseään näistä asioista kouluttaa ja sitä kautta omaa työyhteisöä neuvoa ja näissä asioissa parantua.

[Nitin]

Ehdottomasti, se aloittaminen onkin ehkä se haasteellisin asia myös, että millä tavalla lähteä liikkeelle. Hei meillä alkaa pikkuhiljaa aika loppumaan, niin antaisin ehkä mahdollisuuden myös yleisölle jos heillä

on kysymyksiä, niin laittaa kysymyksen tuonne keskusteluun ja voisin ottaa niitä esille. Minulla on omat kysymykset ehkä loppukin tässä vaiheessa, mutta yhden kysymyksen, minkä haluaisin esittää sinulle. Tämä on sellainen, minkä olen esittänyt eilen Samille liittyen urheilumaailmaan ja esitin myös Hekmalle, joka oli minun kanssani keskustelemassa antirasismista koulumaailmassa. Minusta on aina hyvä, kun keskustellaan näistä teemoista, jotka ovat hyvin vaikeita ja sisältävät todella paljon herkkyyksiä ja nämä ovat raskaita teemoja ylipäättään puhua rasismista ja minkälaisia vaikutuksia sillä on, niin minusta on tärkeää pohtia ja ehkä unelmoida ja pysähtyä hetkeksi myöskin reflektomaan tai kuvittelemaan, että millainen on sellainen antirasistinen työmaailma tässä kontekstissa, että miltä se sinusta näyttäisi, jos sinun pitäisi alkaa sanoittamaan, että millainen sinun mielestäsi olisi tulevaisuuden antirasistinen työelämä?

[Fatima]

No minusta se olisi sellainen, jossa me ehdottomasti jotenkin kilpailtaisiin siitä, että meillä olisi mahdollisimman monimuotoinen työyhteisö ja näkisimme sen sellaisena rikkautena, mikä se on. Nyt kun me huomataan, että se on ehdoton asia ylipäättään brändin onnistumisen kannalta, niin se asenne tavallaan menisi jotenkin sellaiseen, että yritykset kilpailisivat siitä, että heillä olisi mahdollisimman laaja edustus ja työyhteisössä kaikilla on hyvä olla ja sellaiset työntekijöiden tavallaan integroituminen ja heidän sopeutumisensa ja se fiilis, mikä heillä on, on sellainen yritysarvo, jolla me mitattaisiin sitä, onko yritys hyvä vai ei, eikä niinkään se, kuinka tuottava se olisi. Me miettsimme sitä, että menestynyt yritys olisi sellainen, jossa olisi onnistunut työyhteisö, jossa ihmisillä on hyvä olla ja jossa tavallaan mahdollisimman paljon erilaisuus saisi näkyä siellä kaikessa päätöksenteossa ja kaikessa, niin sellainen se voisi olla. Mutta tässä mennään ihan sellaiseen yhteiskuntafilosofiseen menestyksen määrittelyyn ja tästä voisi jutella vaikka viisi tuntia, mutta sellainen, että yritykset näkisivät sen arvona, että heillä on toimiva työyhteisö ja monimuotoinen työyhteisö.

[Nitin]

Kiitos, tuo oli todella kauniisti sanoitettu ja tuohon toivottavasti päästään joku päivä ja sitä varten tätä kampanjaa olemme tehneet. Monet liikkeet ja kansalaisjärjestöt ovat mukana tässä ja organisaatiot, että voimme rakentaa rasismivapaata Suomea ja olla tekemässä yhdenvertaista Suomea.

Esittäisin vielä viimeisen kysymyksen sinulle, ja tämä liittyy ehkä enemmänkin ei niinkään työelämään niin sanotusti, että millä tavalla luodaan sitä työelämäkulttuuria, vaan ehkä enemmänkin yritysten rooliin laajemmin yhteiskunnassa ja antirasismien edistämiseen. Se on ollut yksi teema, mikä on noussut viime vuosina ehkä vähän pinnalle, että mikä on yritysten vastuu ja vastuullisuuskysymys laajemmin, eikä pelkästään sen oman työyhteisön sisällä. Miten itse koet, että mikä on yritysten rooli antirasismien edistämässä laajemminkin yhteiskunnassa, eikä pelkästään omassa työyhteisössään? Koetko, että on tärkeä yritysten tehdä kannanottoja, julkisia kannanottoja vai pitäisikö niiden niin sanotusti pysyä poissa päivittäisestä keskustelusta?

[Fatima]

Minä koen, että yritykset luovat yhteiskuntaa ja yritykset ovat kuva siitä, että miten meidän yhteiskunta voi tällä hetkellä. Jos yritys kokee, että se on niin irrallinen yhteiskunnasta, että ei tarvitse ottaa kantaa tai puhua asioista, niin minusta se on todella iso harmi, koska yhteiskunnan sisällä olevat kaikki toimijat, niin meidän pitäisi aktiivisesti luoda sellaista maailmaa, jossa kaikilla on hyvä olla. Ihan samalla lailla kuin ilmastoarvot eivät ole enää mikään sellainen pieni vitsi, vaan sellainen arvo, jolle kaiken tekemisen on perustuttava, niin samalla lailla yhdenvertaisuus on sellainen arvo, joka on kaiken tekemisen perusta, siitä on lähdettävä. En koe, että tarvitsee olla tuolla barrikadeilla vuorokauden ympäri, mutta kyllä sen täytyy näkyä niissä arvoissa ja tekemisissä ihan jatkuvasti, koska yritys ei ole mikään yhteiskunnasta irrallinen toimija, vaan nimenomaan aktiivinen toimija, niin koen, että vastuu on silloin iso.

[Nitin]

Kiitos tuosta ja kiitos tästä keskustelusta, oli ihana keskustella sinun kanssasi Fatima pitkästä aikaa.

[Fatima]

Kiitos, niimpä.

[Nitin]

Oli iso kunnia ja ihmiset ovat kiitelleet tässä keskustelussa meidän keskusteluamme ja erityisesti sinun näkemyksiäsi tähän aiheeseen liittyen. Tässä vielä kertaan, että meillä on ollut tämä Olen antirasisti - kampanja meneillään viime viikosta lähtien ja se on oikeusministeriön ja yhdenvertaisuusvaltuutetun kampanja. Olemme tässä kampanjassa kannustaneet kaikkia ihmisiä ja organisaatioita jakamaan niitä omia antirasistisia tekojaan hashtagilla olenantirasisti toivomme ja, että mitä enemmän ihmiset ja organisaatiot jakaisivat näitä tekojaan julkisesti, niin se madaltaisi kynnystä myös muilta ihmisiltä tehdä niitä tekoja, koska näissä teemoissa jumiudutaan ehkä tietämättä, mistä aloittaa, mutta kun tehdään näitä tekoja näkyvämmäksi, niin se saattaa helpottaa sitten toisia, jotka ovat olleet näiden kysymysten äärellä.

Huomenna meillä on vielä viimeinen instalive, jossa Mixed Finnsin kanssa keskustelemme arjen antirasistista teoista ja tällä viikolla se on sitten meidän tämän kampanjan tämän osuuden viimeinen instalive, mutta meillä on tullut vähän toivomuksia myöskin siitä, että voisimme jatkaa näiden järjestämistä ja me pohdimme sitä.

[Fatima]

Kiitos ihan älyttömästi, tämä kampanja on ihan mielettömän tärkeä, kiitos kun sain tulla tähän liveen ja ihana keskustella sinun kanssasi ja pitää nähdä pian ja kiitos tästä livestä ja kiitos katsojille ja kiitos hyvistä kysymyksistä ja jatketaan.

[Nitin]

Jatketaan keskustelua kyllä. Kiitos kaikille!