

# **SELVITYS AFRIKKALAIS- TAUSTAISTEN HENKILÖIDEN KOKEMASTA SYRJINNÄSTÄ**



SYRJINTÄ VAIKUTTAA  
AFRIKKALAISTAUSTAISTEN  
ELÄMÄÄN KOKONAISVALTAISESTI

## SISÄLLYSLUETTELO

<b>Esipuhe</b> .....	3
<b>Määritelmät</b> .....	4
<b>Johdanto</b> .....	7
<b>Afrikkalaistaustaisena Suomessa</b> .....	10
Vastaajien taustatiedot .....	10
Syrjintä vaikuttaa afrikkalaistaustaisten elämään kokonaisvaltaisesti .....	11
Aliraportoinnin taustalla luottamuksen puute ilmoittamisen vaikutukseen .....	15
Rasismia esiintyy kaikilla koulutusasteilla, alkaen varhaiskasvatuksesta .....	20
Työnantajien tietoa yhdenvertaisuuslain asettamista velvollisuuksista täytyy lisätä .....	28
<b>Loppusanat</b> .....	34
<b>Liitteet</b> .....	35
Liite 1: Verkkokyselyvastausten seulontakriteerit.....	35
Liite 2: Verkkolomake ja tietoinen suostumus.....	37
Liite 3: Haastattelulomake .....	56

Julkaisua on muokattu marraskuussa 2020. Tällöin julkaisuun on lisätty kysymyskohtaiset vastaajien määrät. Lukuja on korjattu niin, että prosenttiosuuksia ei enää ilmoiteta kysymyksen kaikista vastauksista, vaan kysymykseen vastanneista henkilöistä. Kahden diagrammin esittämistapaa on muutettu (kuvio 5, sivu 17 ja kuvio 9, sivu 31). Myös muutamia yksittäisiä numeraalisia epätarkkuuksia tai yksittäisten kysymysten vastaajajoukon kuvailuja on korjattu.

# Esipuhe

Afrofobinen<sup>1</sup> rasistinen syrjintä on monelle Suomes-  
sa asuvalle afrikkalaistaustaiselle henkilölle päivi-  
täistä todellisuutta. Siihen puuttuminen vaatii vaka-  
vaa suhtautumista vihapuheeseen ja järjestäytynee-  
seen rasistiseen toimintaan. Vuonna 2013 YK:n yleis-  
kokous julisti ajanjakson 2015-2024 kansainväliseksi  
afrikkalaistaustaisten vuosikymmeneksi (International  
Decade for People of African Descent)<sup>2</sup>. Vuosi-  
kymmenen teemaksi on valittu "Afrikkalaistaustai-  
set ihmiset: tunnustaminen, oikeudenmukaisuus ja  
kehitys" ja tarkoituksena on turvata afrikkalaistaus-  
taisten ihmisoikeudet ja lisätä tietoisuutta afrikka-  
laistaustaisten kulttuureista.

Euroopan rasismien ja suvaitsemattomuuden vastainen  
komissio (ECRI) suositteli vuonna 2019 Suomelle, et-  
tä viranomaiset ryhtyisivät tehokkaisiin toimenpitei-  
siin puuttuakseen afrikkalaistaustaisten henkilöiden  
kokemaan rasismiin ja syrjintään<sup>3</sup>. ECRI suosittelee  
osallistumista YK:n afrikkalaistaustaisten vuosikym-  
meneen järjestämällä tietoisuutta lisääviä tapahtumia.

Afrikkalaistaustaisten vuosikymmenen aikana on  
tärkeää puuttua afrikkalaistaustaisten kokemaan

<sup>1</sup> Katso määritelmät s.4

<sup>2</sup> United Nations Resolution 68/237. Proclamation of the International  
Decade for People of African Descent 2013

<sup>3</sup> ECRI:n Suomea koskeva raportti (viides raportointikierros) s.28

syrjintään ja edistää heidän perus- ja ihmisoikeuk-  
sien toteutumista. Tämän selvityksen ja siihen linkit-  
tyvien tapahtumien ja jatkotoimenpiteiden avulla yh-  
denvertaisuusvaltuutettu haluaa osaltaan lisää tie-  
toisuutta afrikkalaistaustaisten henkilöiden tilan-  
teesta Suomessa.

Suurin kiitos selvityksen mahdollistamisesta kuuluu  
kaikille, jotka vastasivat kyselyymme sekä heille, jot-  
ka vielä syvensivät vastauksiaan jatkohaastattelus-  
sa. Oli erittäin arvokasta saada näkemyksenne ko-  
kemastanne syrjinnästä, jotta se saatetaan yleiseen  
tietoon. Kiitos Michaela Moualle, joka on johtanut tä-  
män selvityksen tekemistä toimistollamme. Yhden-  
vertaisuusvaltuutettu haluaa lisäksi kiittää seuraavia  
henkilöitä: Liban Sheikh, Marlon Moilanen, Amiirah  
Salleh-Hoddin, Tuuli Kurki, Anna Rastas, Suvi Keski-  
nen ja lukuisat muut, jotka ovat antaneet laaja-alais-  
ta asiantuntemustaan selvityksen tueksi.



Rainer Hiltunen  
vs. yhdenvertaisuusvaltuutettu



# Määritelmät

## AFRIKKALAISTAUSTAISUUS

Selvityksessä afrikkalaistaistaisuus perustuu itseidentifikaatioon, eli henkilön omaan käsitykseen hänen etnisestä alkuperästään. Näin ollen kyselyyn pystyi vastaamaan henkilö:

- joka on hiljattain muuttanut Suomeen.
- joka on syntynyt Suomessa.
- jonka yksi tai molemmat vanhemmat ovat syntyneet Afrikassa.
- jonka molemmat vanhemmat ovat syntyneet Suomessa, mutta yhdellä tai molemmilla on juuret Afrikassa.
- joka on adoptoitu Suomeen Afrikasta.
- jolla on muulla tavalla juuret Afrikassa (esim. afrolatinalainen, afroamerikkalainen, afrokariibialainen, afrosaksalainen, afrointialainen, jne.).

## AFROFOBIA

Afrofobia on erityinen rasismien muoto, jonka motiivina on nimenomaan afrikkalaistaistaisuus ja joka kohdistuu afrikkalaistaistisiin henkilöihin, ryhmiin ja yhteisöihin<sup>1</sup>. Afrofobian perimmäinen tarkoitus on epäinhimillistää ja siihen linkittyä mustien ihmisten kokemat historialliset vääryydet, kuten kolonialismi sekä rodullistamisen prosessin kautta heihin liitetyt negatiiviset stereotyypit. Afrofobialla voi olla monia muotoja syrjinnästä väkivaltaan, mukaan lukien rasistinen vihapuhe. Se voi ilmetä yksilöiden- ja ryhmien välisenä rasistisena syrjintänä, joka näyttäytyy ennakkoluuloina, kuvastona, uskomuksina ja pelkoina sekä rakenteissa tapahtuvana afrofobisena rasismina ja syrjintänä.

## ALIRAPORTOINTI

Aliraportoinnilla tarkoitetaan sitä, kun syrjinnän uhrin, yhteisöt tai heidän edustajansa eivät ilmoita kokemastaan syrjinnästä viralliselle taholle.

<sup>1</sup> European Network Against Racism. 2015.s 8. Afrophobia in Europe ENAR Shadow Report 2014-2015

## ETNINEN PROFILOINTI

Etnisellä profiloinnilla viitataan yleensä poliisin, vartijan tai muun turvallisuudesta vastaavan toimijan toimenpiteeseen – esimerkiksi pysäyttämiseen ja henkilöllisyyden tarkastamiseen tai laukkujen tarkistamiseen –, jonka ratkaiseva tai ainoa syy on toimenpiteen kohteeksi joutuneen henkilön oletettu etninen alkuperä tai esimerkiksi kieli. Tämän kaltainen profiointi on useimmissa tilanteissa yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä syrjintää. Etnistä profiointia ei käsitteenä sisälly lainsäädäntöön eikä sille ole yhtä vahvistettua määritelmää. Euroopan perusoikeusviraston määritelmässä korostetaan sitä, että profiloinnin tulee perustua myös muihinkin kuin syrjintäperusteisiin, jotta kyse ei olisi kielletystä syrjivästä profiloinnista<sup>2</sup>.

## MIKROAGGRESSIO

Mikroaggressio on tahallinen tai tahaton kommentti tai teko, joka vahvistaa ja ylläpitää rasisia tai muuten syrjiviä stereotyyppioita ja samalla toiseuttaa. Esimerkiksi kehumalla, miten hyvin ei-valkoiseksi rodullistettu henkilö puhuu suomea, kehuja tulee samalla osoittaneeksi, että hänen mielestään musta tai ruskea henkilö ei voi puhua suomea äidinkielenään. Vaikka ne vaikuttavat harmittomilta kysymyksiltä tai kommenteilta ne ovat kohteelle loukkaavia ja kasautuvia.

## MONIPERUSTEINEN SYRJINTÄ

Moniperusteisella syrjinnällä tarkoitetaan syrjinnän kohteeksi joutumista kahden tai useamman eri syrjintäperusteen perusteella. Vähemmistöön, erityisesti näkyvään vähemmistöön kuulumisen, altistaa moniperusteiselle syrjinnälle<sup>3</sup>. Moniperusteinen syrjintä voidaan jakaa kolmeen erilaiseen syrjinnänmuotoon:

*Moninkertaisesta syrjinnästä* on kyse tilanteessa, jossa esimerkiksi afrikkalaistaustainen vammainen henkilö kohtaa syrjintää kahdessa eri tilanteessa erisyydestä, esimerkiksi työhaussa vammaisuuden pe-

<sup>2</sup> EU Fundamental Rights Agency. 2010. s.8-10. Towards More Effective Policing Understanding and Preventing Discriminatory Ethnic Profiling: A Guide. Opas. Viitattu 20.1.2020.

<sup>3</sup> Oikeusministeriö 2019. Moniperusteinen syrjintä olisi tunnistettava paremmin. Policy brief. Viitattu 15.2.2020.







ka antoi laaja-alaista asiantuntemustaan projektin tueksi. Työryhmä koostui viranomaisista sekä järjestö- ja kulttuurikentän toimijoista.

## TIEDONKERUU & AINEISTO

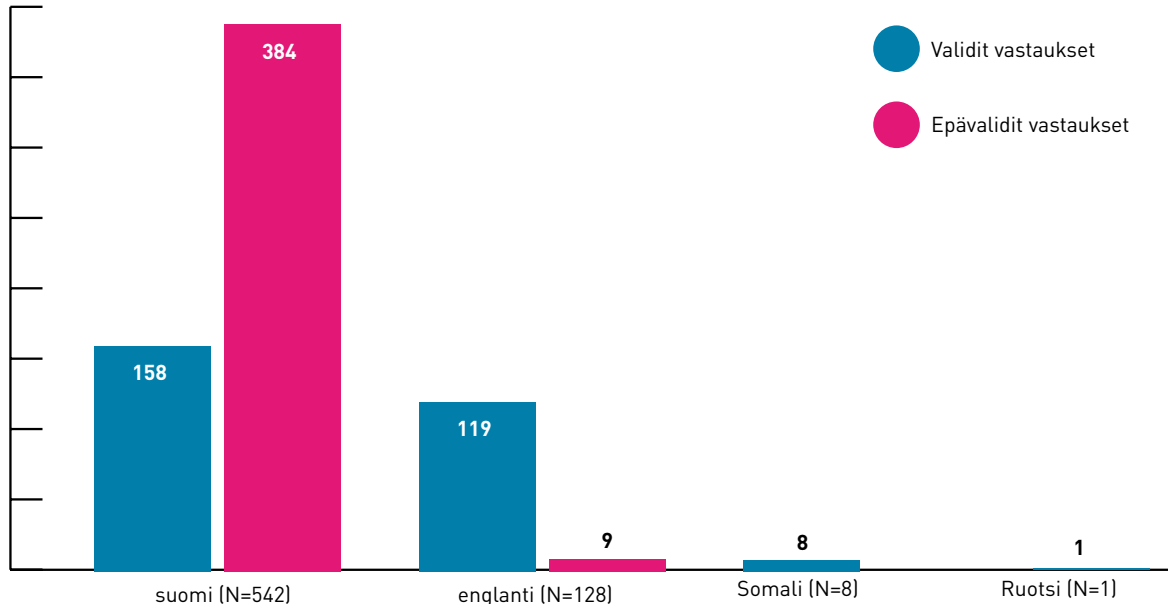
Selvityksen aineisto koostuu verkkokyselyllä (liite 1) kerätystä aineistosta sekä yksilöhaastatteluista. Yksilöhaastattelujen tarkoituksena oli saada tarkempaa tietoa afrikkalaistaustaisten ihmisten kokeman rasis- tisen syrjinnän ja häirinnän laajuudesta sekä siitä, miten syrjintä ilmenee. Verkkokysely toteutettiin neljällä eri kielellä: suomi, ruotsi, englanti ja somalin kieli. Yksilöhaastattelut toteutettiin suomeksi ja englanniksi.

Verkkokyselyssä tutkittava tieto määriteltiin seuraavasti: ”Selvityksen tavoitteena on saada tietoa Suomessa asuvista henkilöistä, jotka identifioituvat afrikkalaistaustaisiksi<sup>1</sup> ja heidän kokemasta ihonväriin perustuvas-

ta rasisisesta syrjinnästä (eli jos olet tummaihoinen).” Verkkokyselyyn tuli yhteensä 679 vastausta, joista 542 suomenkieliseen, 128 englanninkieliseen, 8 somalinkieliseen ja yksi ruotsinkieliseen kyselyyn. Yksilöhaastatteluja tehtiin 11. Haastatteluista 10 toteutettiin kasvotusten ja yksi videopuhelun välityksellä.

Verkkokyselyyn kohdistui laajamittaista ja ohjeistettua häirintää ja sabotointia. Verkkokysely nostettiin esiin erityisesti Ylilauta.org -verkkoalustalla. Keskustelussa ohjeistettiin tekemään vavastauksia kyselyyn, jotta selvityksen luotettavuus voitaisiin jälkikäteen kyseenalaistaa. Verkkokyselyyn tuli runsaasti vastauksia, joissa käytettiin rasisista kieltä, äärioi- keiston käyttämiä koodeja tai vastaus rakennettiin rasisiseksi stereotyyppiaksi. Ylilaudan keskusteluissa oli myös selvityksen yhteystiedoksi merkittyyn virka- henkilöön liittyvää häirintää ja solvaavia viestejä.

<sup>1</sup> Katso määritelmät s. 5



Kuvio 1: Validit ja epävalidit vastaukset

Suomenkielisen kyselyn vastauksista (joita oli yhteensä 542) epävalideiksi arvioitiin 384 vastausta ja englanninkielisistä (joita oli yhteensä 128) epävalideiksi arvioitiin 9 vastausta. Suomenkielisistä vastauksista analysoitavaan aineistoon valikoitui 158 vastausta ja englanninkielisistä 119 vastausta. Somalinkielisissä vastauksissa (joita oli yhteensä 8) ja ruotsinkielisissä vastauksissa (joita oli yhteensä 1) vastauksissa ei arvioitu olevan epävalideja vastauksia.





# Afrikkalaistaustaisena Suomessa



## VASTAAJIEN TAUSTATIEDOT

### KESKEISIÄ HUOMIOITA SELVITYKSEEN VASTANNEISTA

- Keski-ikäinen vastaaja on 25–34-vuotias työelämässä, työtön tai opiskelija.
- Lähes 75 % vastaajista ei ole syntynyt Suomessa.
- Yli 50 % vastaajista on joko suorittanut korkeakoulututkinnon tai tutkinto on kesken.
- 96 % vastaajista identifioituu afrikkalaistaustaiseksi. Muut identifioitumisen yhdistelmät ovat afro-suomalainen, suomalaisghanalainen ja suomalais-somalialainen.
- Vastaajien äidinkieli: somalin kieli (34 %), suomi (18 %), englantia (13 %), monikielinen (17 %), muu (17 %), ruotsi (1 %)

Vastaaja on keskimäärin nuori aikuinen, joka on työelämässä, opiskelija tai työtön. Kyselyyn vastaajat jakautuivat melko tasaisesti naisten (44 %) ja miesten (48 %) välille. Sen lisäksi oli valittavana kategoriat muu (6 %) sekä en halua sanoa (2 %). Vastaajilta pyydetyt taustatiedot olivat sukupuoli, ikä, äidinkieli ja mahdolliset muut kotikieliset.

tatiedot olivat sukupuoli, ikä, äidinkieli ja mahdolliset muut kotikieliset.

Vastaajista kolmannes ilmoitti äidinkielekseen somalin kielen. Somalialaistaustaiset ovat suurin afrikkalaistaustainen ryhmä Suomessa. Väestöliiton tilastojen mukaan somalialaistaustaisia henkilöitä kielen mukaan tilastoituna oli vuonna 2019 Suomessa lähes 22 000<sup>1</sup>. Kyselyyn vastaajista lähes viidesosa ilmoitti olevansa monikielisiä, eli käyttävänsä arjessaan äidinkielen lisäksi muitakin kieliä kuin suomea tai ruotsia.

Kyselyselvitykseen vastaajat ovat korkeasti koulutettuja. Hieman yli puolet on joko suorittanut korkeakoulututkinnon tai se on kesken. Lisäksi lähes viidesosalla on toisen asteen koulutus (lukio tai ammatillinen koulutus) suoritettuna tai kesken. On huolestuttavaa, että korkeasta koulutusasteesta huolimatta, jopa 22 prosenttia kyselyyn vastanneista on työttömiä. Työelämässä olevilla vastaajilla jopa kolmasosalla on vuositulot alle 10 000 euroa huolimatta korkeasta koulutusasteesta. Puolet vastaajista on määräaikaissuhteessa ja useimmiten tuntityöntekijöinä.

<sup>1</sup> Väestöliitto [http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk\\_vaesto.html](http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html)/[www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk\\_vaesto.html](http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html)

## SYRJINTÄ VAIKUTTAA AFRIKKALAISTAUSTAISTEN ELÄMÄÄN KOKONAISETTAISESTI

### SELVITYKSEN KESKEISIÄ HUOMIOITA VASTANNEIDEN YLEISISTÄ SYRJINTÄKOKEMUKSISTA IHONVÄRIN PERUSTEELLA

- Syrjintä vaikuttaa afrikkalaistaustaisten elämään kaikilla yhteiskunnan alueilla.
- Valtaosa vastaajista joutuu kohtaamaan syrjintää kuukausittain, viikoittain tai jopa päivittäin.
- Ensimmäiset rasismikokemukset ovat jo alle kouluikäisenä varhaiskasvatuksessa tai peruskoulun ensimmäisillä luokilla.
- Etninen profilointi: hieman yli puolet vastaajista, jotka ilmoittivat kokeneensa syrjintää, kertoivat kokeneensa poliisin, vartijoiden tai muun turvallisuudesta vastaavan toimesta etnistä profilointia.
- Rasistista syrjintää ja häirintää kohdataan erityisesti julkisissa kaupunkitiloissa, työelämässä tai sinne hakeutuessa sekä koulutuksessa. Sitä tapahtuu myös julkisissa palveluissa, kuten sosiaali- ja terveyspalveluissa.
- Moniperusteista syrjintää<sup>1</sup> on kokenut selvä enemmistö kyselyn vastaajista.

Selvityksestä ilmenee, että syrjintä vaikuttaa vastaajien elämään kaikilla yhteiskunnan alueilla ja kokonaisesti. Arjen syrjintäkokemukset tapahtuvat yksilöiden ja ryhmien välisessä vuorovaikutuksessa sekä yhteiskunnan rakenteissa. Erittäin huolestuttavaa on, että vastaajien ensimmäiset syrjintäkokemukset ovat tapahtuneet jo nuorella iällä, alle kouluikäisenä varhaiskasvatuksessa tai peruskoulun ensimmäisillä luokilla.

Selvityksen tavoitteena ei ole esittää arviota siitä, kuinka moni afrikkalaistaustaisista henkilöistä Suomessa on kokenut syrjintää ihonväriensä takia eikä tätä tietoa selvityksen vastausten perusteella ole mahdollista esittää. Tämän kyselyn vastaajista neljä viidestä ilmoitti kokeneensa syrjintää ihonvärin pe-

<sup>1</sup> Katso määritelmät s. 4

“En mä koe että mulla on samoja... mahdollisuuksia kun muilla täällä. Ja se et mä joudun selittelemään itteäni jatkuvasti. Ja olemassaoloani, niin se on todella todella raskasta”

rusteella. Luku vastaa selvityksen alussakin mainitun Being Black in the EU -raportin tuloksia, jossa 63 prosenttia vastaajista ilmoitti kokeneensa rasistista häirintää viimeisen viiden vuoden aikana.

Häirintäkokemukset ilmenevät laajalla skaalalla näennäisesti harmittomista sanoista ja teoista eli mikroaggressioista<sup>2</sup> väkivaltaan asti. Esimerkkinä annettiin epäasiallinen koskettelu (hiukset), halventava kehonkieli ja tönäiseminen ohi kulkiessa tai kassajonossa. Näkyvämmän, vaikkakin sanattomasti, tapahtuu ryhmän ulkopuolelle jättämistä ja muista eristämistä koulussa, työpaikalla ja harrastuksissa. Monet vastaajista kertovat myös kokemastaan rasistisesta sanallisesta solvaamisesta ja jopa väkivallasta. Mielenkiintoista on, että vaikka verkkokyselyssä ja haastatteluissa käytettiin termiä ”ihonväriin perustuva syrjintä”, vastaajat itse käyttivät avovastauksissa sekä yksilöhaastatteluissa useimmiten rasismi-käsitettä kuvaamaan kokemuksiaan.

Syrjintäkokemus ilmeni myös siten, että vastaaja tai haastateltu koki, että ei saanut asuntoa tai työpaikkaa ihonväriensä takia, että häntä kohdeltiin epäoikeudenmukaisesti tai epäoikeudenmukaisesti työpaikalla sekä siten, ettei häntä kutsuttu työhaastatteluun nimensä vuoksi, vaikka vastaaja olisi ollut pätevä.

Vastaajista hieman yli puolet (56 %) kertoo kokeneensa etnistä profilointia poliisin, vartijoiden tai muun turvallisuudesta vastaavan toimijan taholta. He kertoivat esimerkiksi siitä, kuinka vartijat ovat seuranneet heitä koko kaupassa käynnin ajan tai että heitä on syytet-

<sup>2</sup> Katso määritelmät s. 4

ty virheellisesti varkaudesta, väkivaltaisuudesta tai aggressiivisuudesta. Ensimmäisessä Suomessa tehdyssä etnisestä profilointia käsittelevässä tutkimuksessa, *Pysäytetyt – Etnisen profiloinnin tilat, merkitykset ja käytännöt*<sup>1</sup>, tulokset olivat saman suuntaiset. Pysäytetyt-tutkimuksen mukaan etnisen profiloinnin kokemukset yhdistyvät vahvasti tunteeseen, että poliisiin ja viranomaisiin ei voi luottaa. Se vähentää osaltaan yhteiskuntaan kuulumisen tunnetta ja vaikeuttaa siten edelleen myös viranomaisten, varsinkin poliisin työtä.

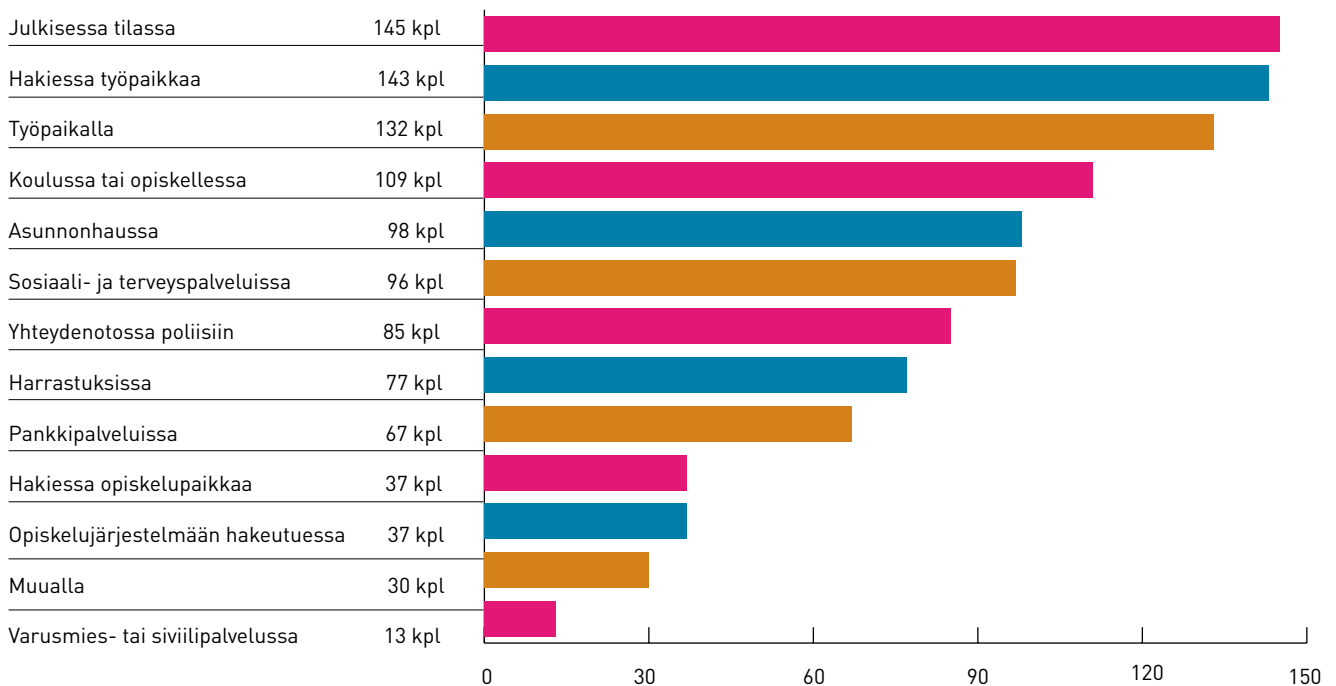
Syrjintää kohdetaan eniten arjessa, julkisissa kaupunkitiloissa ja liikennevälineissä. Avovastauksissa mainittiin myös kaupat ja ostoskeskukset, kadut ja ravintolat paikkoina, joissa koettiin varsinkin sanallista häirintää, kuten huutelua, pilkkaamista ja solvaamista.

Noin puolet vastaajista ilmoitti kokeneensa syrjintää vähintään kuukausittain. Viisitoista prosenttia vastaajista ei kokenut ihonväriin perustuvaa syrjintää koskaan. Toisaalta vastaajat myös kertoivat, etteivät he kiinnitä ihonväriin perustuvaan syrjintään tai häirintään aina huomiota, koska sitä tapahtuu liian usein. Siitä on tullut normaali osa elämää tai sitä on oppinut suodattamaan.

Lisäksi avovastauksissa mainittiin vähemmistön asemassa olemisesta kumpuava päivittäinen stressi, vaikka varsinaista syrjintää ei tapahtuisikaan päivittäin. Tätä psykologista ilmiötä kutsutaan vähemmistöstressiksi. Sillä kuvataan kroonista stressitilaa, mikä johtuu koetuista, kasautuneista rasismi- ja syrjintäkokemuksista, niiden aiheuttamasta pelosta, erilaisuuden tunteista ja toiseuden kokemuksista.

<sup>1</sup> Keskinen et al. 2018. Pysäytetyt – Etnisen profiloinnin tilat, merkitykset ja käytännöt. Svenska social och kommunalhögskolan vid Helsingfors universitet. Viitattu 3.10.2019.

## MISSÄ TILANTEISSA SINUA ON SYRJITTY IHONVÄRIN TAKIA? (N=241)



Kuvio 2. Missä tilanteissa sinua on syrjitty ihonvärin takia? (mahdollista valita useampi kohta) (N=241)

Julkisissa tiloissa (145 kappaletta), hakiessa työpaikkaa (143 kappaletta), työpaikalla (132 kappaletta), koulussa tai opiskellessa (109 kappaletta), asunnonhaussa (98 kappaletta), sosiaali- ja terveyspalveluissa (96 kappaletta), yhteydenotossa poliisiin (85 kappaletta), harrastuksissa (77 kappaletta), pankkipalveluissa (67 kappaletta), hakiessa opiskelupaikkaa (37 kappaletta), oikeusjärjestelmään hakeutuessa (37 kappaletta), muualla (30 kappaletta), varusmies- tai siviilipalveluksessa (13 kappaletta).

Vähemmistöstressi voi vaikuttaa negatiivisesti sekä fyysiseen että psyykkiseen terveyteen ja hyvinvointiin sekä muuttaa henkilön sosiaalista käyttäytymistä.

## MONIPERUSTEINEN SYRJINTÄ

Verkkokyselyn vastauksista ilmenee vastaajien kokemana moniperusteinen syrjintä. Ihonväristä johtuvan afrolobisen kohtelun lisäksi, jopa 65 prosenttia vastaajista on kokenut syrjintää myös jonkin muun henkilöön liittyvän syyn takia.

Vastaajat kokevat, että ulkomaalaisuus, kieli ja uskonto tai vakaumus ovat yleisimmät muut syrjintäperusteet. Kansalaisuus on seuraavaksi yleisin syy syrjinnälle. Tämä tulos vastaa EU:n perusoikeusviraston tutkimustulosta, jonka mukaan näkyvään vähemmistöön kuuluvat, esimerkiksi afrikkalaistaustaiset ja romanit, kohtaavat moniperusteista syrjintää muita ryhmiä todennäköisemmin.<sup>1</sup>

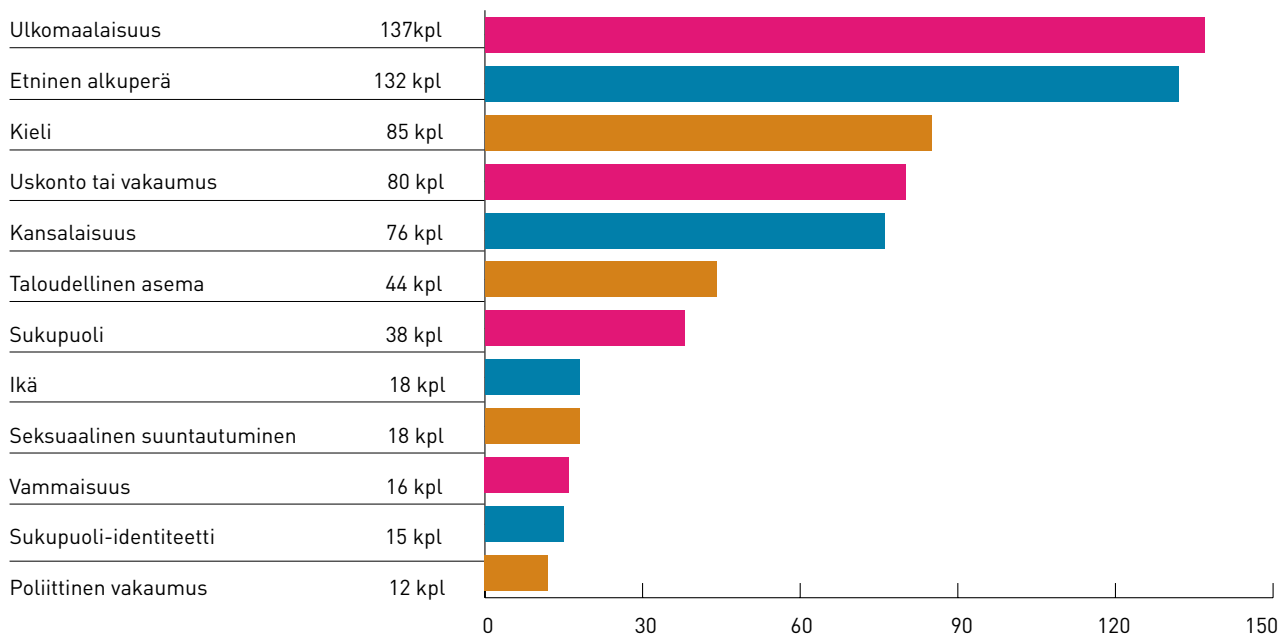
<sup>1</sup>European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). 2010. s.4. Data in Focus Report Multiple Discrimination. Selvitys. Viitattu 11.5.2020.

Outi Lepolan vuonna 2018 tekemässä tutkimuksessa ”Koko Ajan Jännittyneenä” moniperusteisesta syrjinnästä seksuaali- ja sukupuoli vähemmistöihin kuuluvien kokemana todettiin, että moniperusteinen syrjintä tuottaa erityisiä syrjinnän muotoja.<sup>2</sup> Tämä pätee etenkin, jos henkilö kuuluu näkyvään vähemmistöön (esim. ei-valkoiset), käyttää uskontoon liittyvää vaatetusta, kuten huivia tai henkilöllä on näkyvä toimintarajoite. Etenkin henkilöt, jotka kuuluvat useampaan syrjinnän vaarassa olevaan ryhmään samanaikaisesti, kokevat syrjintää useammin ja se on kokonaisvaltaisempaa arkipäiväisistä tilanteista rakenteelliseen syrjintään asti. Yksilölle moniperusteinen syrjintä voi olla raskaampaa ja pitkäkestoisempaa, koska syrjintäkokeuksia kasautuu usealla perusteella.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Katso määritelmät s. 4

<sup>3</sup> Lepola, O. 2018. s. 6. Koko ajan jännittyneenä: Moniperusteinen syrjintä seksuaali- ja sukupuoli vähemmistöihin kuuluvien kokemana. Oikeusministeriö. Viitattu 11.11.2019.

## MUUT SYRJINTÄPERUSTEET (N=209)



Kuvio 3. Muut syrjintäperusteet (mahdollista valita useampi) (N=209)

ulkomaalaisuus (137 kappaletta), etninen alkuperä (132 kappaletta), kieli (85 kappaletta), uskonto tai vakaumus (80 kappaletta), kansalaisuus (76 kappaletta), taloudellinen asema (44 kappaletta), sukupuoli (38 kappaletta), ikä (18 kappaletta), seksuaalinen suuntautuminen (18 kappaletta), vammaisuus (16 kappaletta), sukupuoli-identiteetti (15 kappaletta), poliittinen vakaumus (12 kappaletta), muu (12 kappaletta).

Lepolan selvityksessä nousi esiin myös, että avun ja tuen saaminen voi hankaloitua, sillä palveluissa ei tunnusteta tarpeeksi hyvin moniperusteisen syrjinnän erityisyyttä ja palveluissa tuki tarjotaan tyypillisesti yhdelle ryhmäkuuluuudelle kerrallaan.<sup>21</sup> <sup>1</sup> Näin ollen on syytä olla huolissaan siitä, että useisiin vähemmistöryhmiin kuuluvien henkilöiden on vaikeampi saada tarvitsemaansa apua ja tukea. Moniperustaisesta syrjinnästä olisikin tarpeellista lisätä tietoisuutta, jotta se pystytään tunnistamaan ja yhdenvertaisuutta voidaan edistää tehokkaammin.

### **YHDENVERTAISUUSVALTUUTETUN JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA SUOSITUKSIA**

Rasismien ja syrjinnän taustalla on usein kielteiset asenteet. Toisaalta taustalla on usein myös eriarvioistavia rakenteita ja käytäntöjä, joita ei tiedosteta ja tunnusteta.

Jotta syrjiviä asenteita ja rakenteita voitaisiin muuttaa, on viranomaisten otettava rasismia ja syrjintää koskeva tieto vakavasti ja toimeenpantava nykyistä selvästi tehokkaammin velvollisuuttaan edistää yhdenvertaisuutta. Rasismien- ja syrjinnänvastaista työtä on tarpeen tehdä pitkäjänteisesti ja yksittäisistä rasismien ja syrjinnänvastaisista hankkeista olisi tärkeää päästä jatkuvuuteen.

Järjestöt ovat keskeisessä roolissa tiedon välittämisessä ihmisille ja yhteisöille ruohonjuuritasolla. Näin ollen rasismien kitkemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi resursseja tulisi ohjata myös kolmannen sektorin antirasistiseen toimintaan.

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa viranomaiset, työnantajat ja koulutuksenjärjestäjät edistämään yhdenvertaisuutta. Nämä velvoitteet on toteutettava nykyistä paremmin, mikä vaatii toimenpiteitä ja valvontaa kullakin yhteiskunnan sektorilla.

### **SUOSITUKSET**

- Rasismien ja syrjinnän vastaista työtä on tehtävä pitkäjänteisesti yksittäisten hankkeiden sijaan.
- Viranomaisten, työnantajien ja koulutuksenjärjestäjien on täytännöllisesti ja tehokkaasti lakisääteinen velvoitteensa edistää yhdenvertaisuutta.
- Yhdenvertaisuussuunnitelmien tulee perustua arviointiin ja arvioinnin pohjalta tulee asettaa konkreettisia toimenpiteitä, joiden toimeenpanoa seurataan.
- Yhdenvertaisuuden edistämiselvöitteiden toteutumisen valvontaa on tarpeen tehostaa.
- Poliiseja ja vartijoita on koulutettava säännöllisesti ja ohjeistettava riittävästi etnisen profiloinnin ja sitä koskevien kokemusten estämiseksi.
- Valmisteilla olevassa hallituksen poikkihallinnollisessa rasismien ja syrjinnän vastaisessa toimintaohjelmassa on huomioitava afrikkalais-taustaiset ja heidän tilanteensa Suomessa.

<sup>1</sup> mts. 83



”Voimavarojen ollessa niin vähissä, kynnyks nousee todella korkealle.”

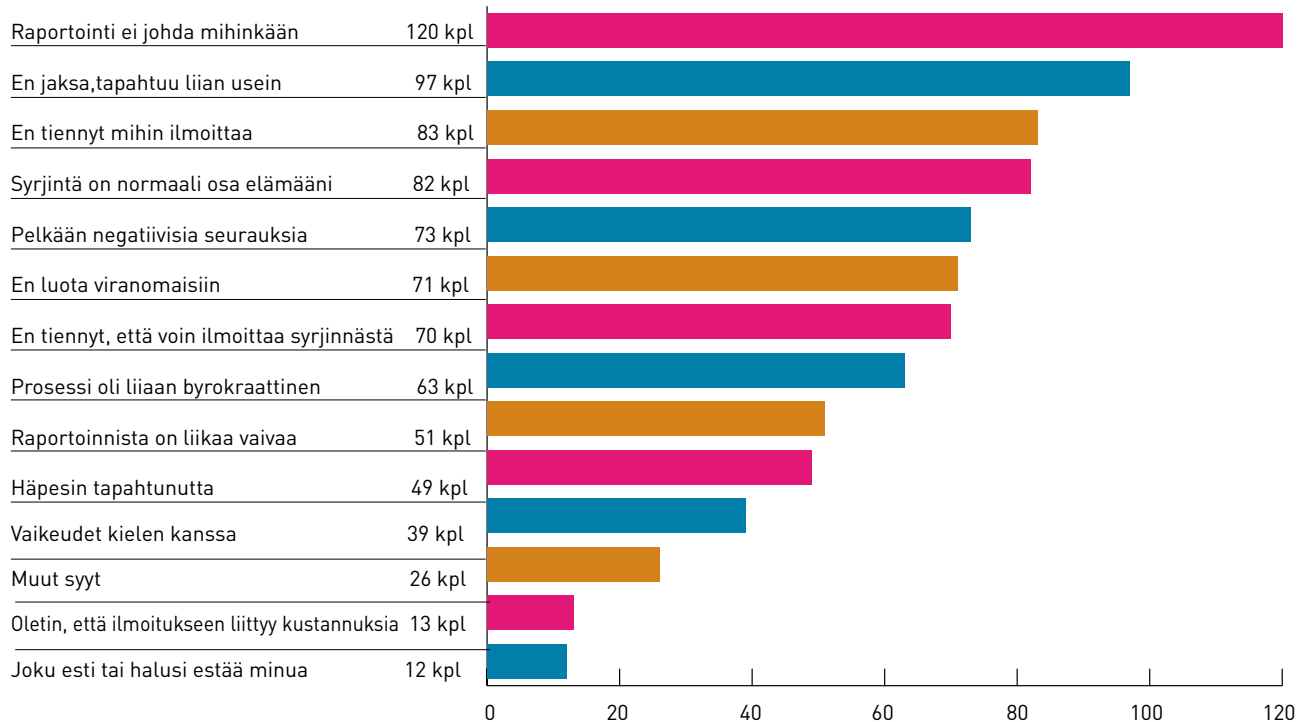
”En näe mitään hyötyä ilmoittaa syrjinnästä kenellekään. Asiat eivät kuitenkaan muutu.”

”Olen kai vain hyväksynyt sen, en ole koskaan ilmoittanut mihinkään mistään minun kokemasta syrjinnästä.”

”Kun kohtaa syrjintää, raportointi ei ole ykkösprioriteetti vaan syrjinnästä selviytyminen.”

–”Matalan kynnyksen...? Kynnyks saattaa olla matala mut se pitää löytää ja se on se ongelma mun mielestä”

#### MIKSI ET ILMOITTANUT SYRJINNÄSTÄ? (N=211)



Kuvio 4. Miksi vastaajat eivät ilmoittaneet kokemastaan syrjinnästä? (mahdollista valita useampi vaihtoehto) (N=211) raportointi ei johda mihinkään (120 kappaletta), en jaksa, tapahtuu liian usein (97 kappaletta), en tiennyt mihin ilmoittaa (83 kappaletta), syrjintä on normaali osa elämäni (82 kappaletta), pelkään negatiivisia seurauksia (73 kappaletta), en luota viranomaisiin (71 kappaletta), en tiennyt, että voin ilmoittaa syrjinnästä (70 kappaletta), prosessi on liian byrokraattinen (63 kappaletta), raportoinnista on liikaa vaivaa (51 kappaletta), häpesin tapahtunutta (49 kappaletta), vaikeudet kielen kanssa (39 kappaletta), muut syyt (26 kappaletta), oletin, että ilmoitukseen liittyy kustannuksia (13 kappaletta), joku esti tai halusi estää minua (12 kappaletta).





*”On erittäin selvää, että mistä tahansa tahosta puuttuu edustuksellisuus. Miksi ilmoittaa henkilölle, joka ei ole koskaan kulkenut hetkeäkään kengissäni?”*

*”Syrjintä ja rasismi ovat rakenteellisia. Kun kyseessä on järjestelmä, johon sinun on ilmoitettava, joka ei näytä sinulta, se tuntuu turhalta. Jopa yhdenvertaisuusvaltuutettu tarvitsee ihmisiä, jotka edustavat ihmisiä, joita he yrittävät auttaa! Monimuotoisuutta tarvitaan! Tästä syystä ihmiset pelkäävät, tämä on totisasia ja olen kokenut sen etenkin suomalaisissa palveluissa, itseviittauskriteeri tappaa kaiken, koska empatiaa on vaikea saada, kun ei voi luottaa siihen.”*

Syynä luottamuksen puutteeseen mainittiin myös kokemukset siitä, että syrjinnästä ilmoittaminen ei johtanut oikeusturvan toteutumiseen. Miksi siis altistaa itsensä hankalaan ja henkisesti raastavaan prosessiin?

*”En ole koskaan kuullut, että ilmoittamisesta olisi hyötyä.”*

*”Maksimissa mitä joku voi sanoa on se, että ymmärsin väärin ja että asiat eivät ole niin kuin luulen. ’Se ei varmaan ole tarkoittanut tuota’.”*

*”Elämässäni oli jo tarpeeksi stressiä, joten en jaksanut aloittaa uutta epävarmaa ja stressaavaa prosessia.”*

Vastauksissa otettiin laajasti esiin pelko ”epäonnistumisesta”, millä tarkoitettiin syrjinnästä ilmoittaneen kyseenalaistamista ja vaikeutta todistaa tapahtunut. Ilmoittamisen oletettiin myös johtavan kielteisiin seuraamuksiin sekä itselle että muille.

*”Ovat lähinnä mikroaggressioita ja sellaista käytöstä, jota on vaikea osoittaa virallisissa valitusprosesseissa.”*

*”Minua olisi rangaistu ja kiusattu ilmoituksen tekemisestä.”*

*”Kosto, työpaikan menetys ja muiden vähemmistöön kuuluvien uhriksi/vaaraan asettaminen.”*

*”Tieto olisi mennyt työnantajalle, sitten olisin saanut ehkä kurjempaa kohtelua töissä.”*

*”En halua, että ilmoituksen jälkeen minulle ei ns. uskalleta sanoa enää mitään.”*

Kysymykseen ”Millaista tietoa tai tukea olisit tarvinnut ilmoituksen tekemiseen?” vastanneista yli puolet olisi tarvinnut enemmän tietoa oikeuksistaan (58 %) ja noin puolet (53 %) olisi tarvinnut enemmän tietoa eri viranomaisista, joille on mahdollista ilmoittaa syrjinnästä. Puolet (51%) olisi toivonut saavutettavampaa ilmoitusprosessia ja uhrityukea. Avovastauksissa mainittiin esimerkiksi, että tilannetta olisi auttanut mahdollisuus anonyymiin syrjinnästä ilmoittamiseen.

*”Nimettömyyttä, sillä pelkään, että jos valitan, minulla on vielä vähemmän mahdollisuuksia työssäni.”*

On huomioitava, että eri viranomaisilla on anonymitettiin liittyen erilaiset käytännöt. Työpaikalla tapahtuvasta syrjinnästä mainittiin, että asiaa olisi tärkeä käydä läpi syrjivän henkilön kanssa. Uhrituen lisäksi peräänkuulutettiin vertaistukea, mikä auttaisi ymmärtämään, ettei ole yksin syrjintäkokemusten kanssa. Haastatteluissa korostettiin tarvetta tehdä yhdenvertaisuusvaltuutetun työ näkyvämmäksi ja saavuttaa parempi luottamus valtuutetun toimintaan. Siksi vähemmistöjen edustavuus viranomaisten henkilöstössä koettiin tärkeänä.

*”Esimiehen tukea.”*

*”Ilmoitus tehtäisiin sellaiselle taholle, joka pystyy ymmärtämään tapahtuneen. Itse koen, että tällaisista asioista on melkein turha puhua ihmisille, jotka eivät ole sitä kokeneet.”*



## RASISMIA ESIINTYY KAIKILLA KOULUTUSASTEILLA, VARHAISKASVATUKSESTA ALKAEN

”Huutelu koulumatkoilla alkoi jo ala-asteella. Opettajat eivät ole koskaan puuttuneet koko peruskoulun läpi jatkuneeseen rasismiin vaan vähättelivät kokemuksiani koko kouluajan. Olen yläasteella sairastunut vakavaan masennukseen, jonka yksi osatekijä on rasismi ja se, että siihen ei puututtu. Minulle on tarjottu mm. ihonvärin perusteella suomen kielen kursseja maahanmuuttajille, vaikka äidinkieleni on suomi. Minua ei ole otettu ryhmiin, koska muut oppilaat ovat väittäneet kielitaitoani puutteelliseksi, vaikka olen syntynyt ja kasvanut Suomessa.”

### SELVITYKSEN KESKEISIÄ HUOMIOITA SYRJINTÄKOKEMUKSISTA KOULUSSA JA OPINNOISSA

- Selvä enemmistö kyselyn vastaajista on kokenut syrjintää koulutuksessa.
- Rasismia esiintyy ja sitä joudutaan kohtaamaan kaikilla koulutusasteilla sekä opetushenkilökunnan että muiden oppilaiden taholta.
- Valkoisuusnormista<sup>1</sup> poikkeaminen vaikuttaa siihen, miten tulee koulussa nähdä ja kohdelluksi sekä opetushenkilökunnan että muiden opiskelijoiden taholta.

- Syrjintäkokemukset ovat sanallista häirintää ja fyysistä koskemattomuuden loukkaamista, sekä usein myös sanatonta toimintaa kuten ryhmästä ulossulkemista.
- Rodullistaminen ja stereotypisointi opiskelijoiden ihonvärin, etnisyyden ja/tai uskonnon perusteella vaikuttavat koulumaailmassa esimerkiksi opinto-ohjaukseen ja arviointiin.
- Oppilaanohjauksessa sekä suomi toisena kielenä ja kirjallisuus -oppiaineeseen ohjauksessa tapahtuu rodullistavaa ohjausta.

<sup>1</sup> Katso määritelmät s.5

Selvityksen vastaajista, jotka ovat osallistuneet koulutukseen Suomessa, jopa 67 prosenttia on kokenut ihonväriin perustuvaa syrjintää tai häirintää koulutuksessa. Tulokset vastaavat muuta Suomessa tehtyä koulumaailman rasismia käsittelevää tutkimusta, joka toistuvasti osoittaa, että rasismi on koulumaailmassa vahvasti läsnä<sup>1</sup>. Vastaajien mukaan syrjintää esiintyy ja sitä joudutaan kohtaamaan kaikilla koulutusasteilla varhaiskasvatuksesta toiselle asteelle ja aina korkeakouluun asti. Erittäin huolestuttavaa on, että lähes kolmasosa koulutuksessa syrjintää kokeineista vastaajista oli kokenut syrjintää jo ennen kouluikää varhaiskasvatuksessa.

Anne-Mari Souto on tutkinut arkipäivän rasismia koulussa. Souton mukaan rasismien neutralointi on koulun epävirallinen käytäntö. Rasismi on arka aihe koulumaailmassa eikä sitä tunnisteta tai tunnusteta. Kysymykset rasismista ja sen seurauksista häivyttään usein näennäisesti neutraalin kulttuurieropuheen alle, jossa kulttuureita käytetään ylläpitämään rodullistavia sosiaalisia hierarkioita. Souton mukaan koulu ei ole maahanmuuttajataustaisille nuorille tilana neutraali vaan rasismien muokkaamien valtasuhteiden merkitsemä ja jakama.<sup>2</sup>

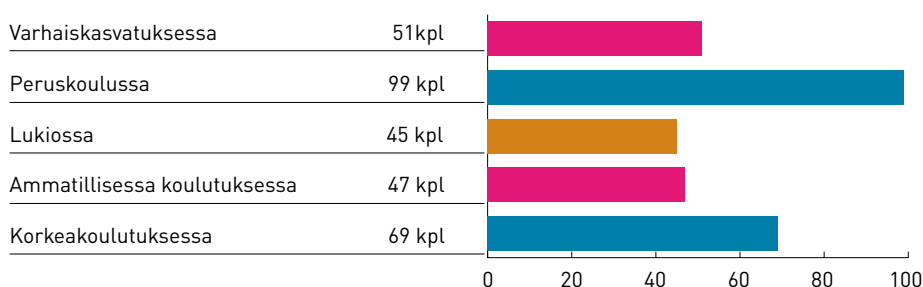
<sup>1</sup> Rastas, A. 2007. Rasismi lasten ja nuorten arjessa Transnationaalit juuret ja monikulttuuristuva Suomi. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Viitattu 4.4.2020.

<sup>2</sup> Souto, A-M. 2011. Arkipäivän rasismi koulussa. Etnografinen tutkimus suomalais- ja maahanmuuttajanuorten ryhmisuhteista. Väitöskirja. Nuorisotutkimusseura. Viitattu 2.1.2020.

“Kuraattorit tekivät paljon oletuksia ongelmieni syntyperästä, kuten vanhempieni kotoutumisen epäonnistumisen tai erilaisista vanhemmuuskäsityksistä.”

Syrjintä ilmenee vastaajien mukaan sekä muiden opiskelijoiden että opetushenkilökunnan taholta, mutta myös muun henkilökunnan, kuten kuraattorin ja kouluterveydenhoitajan taholta.

## MILLÄ KOULUTUSASTEELLA OLET KOKENUT IHONVÄRIIN PERUSTUVAA SYRJINTÄÄ TAI HÄIRINTÄÄ? (N=174)



Kuvio 6. Millä koulutusasteella olet kokenut ihonväriin perustuvaa syrjintää tai häirintää? (mahdollista valita useampi vaihtoehto) (N=174)

Varhaiskasvatuksessa (51 kappaletta), peruskoulussa (99 kappaletta), lukiossa (45 kappaletta), ammatillisessa koulutuksessa (47 kappaletta), korkeakoulutuksessa (69 kappaletta).

Vastaajien mukaan syrjintää ja häirintää on koettu kaikilla kyselyn kattamilla koulutuksen osa-alueilla. Eniten syrjintää on koettu vuorovaikutustilanteissa muiden oppilaiden kanssa poissa opettajien valvovan silmän alta, esimerkiksi välitunnilla. Vastaajat ovat kokeneet kulttuurin kautta tapahtuvaa rodullistamista<sup>1</sup> sekä rasistista solvaamista ja häirintää opetustilanteissa luokassa.

*“Esim. yläasteella luokan pojat saivat avoimesti käyttää hakaristihamerkkejä ja huudella minulle todella hirveitä asioita luokassa ja käytävillä, kukaan ei puuttunut.”*

*“Koulun henkilökunta peruskoulussa ja lukiossa monesti kohtelivat minua tietyn kulttuurin edustajana. Vällillä peruskoulussa sain olla kulttuurini asiantuntija, vaikka minulla ei ollut mitään hajua siitä. Varsinkin jos opetusaiheena oli jotain monikulttuurisuuteen liippavaa, niin monesti minulta kysyttiin, että miten meidän kulttuurissa tietyt asiat toimivat.”*

Avovastauksissa ja haastatteluissa kävi myös ilmi, että opettajat eivät valitettavan usein puuttuneet tilanteisiin tai hahmottaneet tilanteen vakavuutta.

*“Muutama opettaja on myös selvästi kohdellut minua sekä muita tummaihoisia eri tavalla muista opiskeli-*

*joista. Muut opiskelijat ovat käyttäneet sanaa n\*\*\*\*\*i peruskoulussa sekä lukiossa tunnilla esimerkiksi yksi oppilas sanoi ääneen muiden oppilaiden sekä opettajan edessä ‘hyi kuka ikinä edes haluaisi olla musta’. Opettaja ei tehnyt asialle mitään ja jatkoi tuntia normaalisti. Vein asian rehtorille. Tämän luonteisia tilanteita on ollut monia 3 vuoden opintojeni ajan.”*

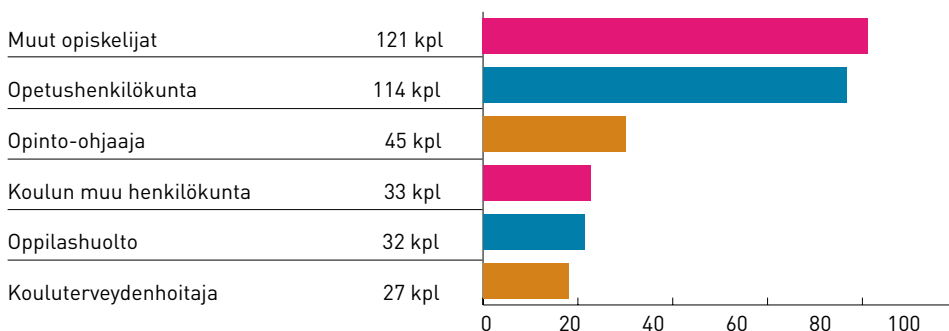
Rasismi näyttäytyy vastaajien mukaan kouluissa monin eri tavoin, esimerkiksi alentavana ja epäkunnioittavana kielenkäyttönä, vähättelynä ja kiusaamisena, sekä opettajien että muiden opiskelijoiden taholta. Hätkähdyttävää on, että lähes kolmannes (31 %) syrjintää koulutuksessa kokeneista vastaajista oli kokenut myös fyysistä väkivaltaa koulussa. Avovastauksissa mainittiin esimerkiksi lyöminen, töniminen ja pallolla päähän heittäminen. Sanallisen häirinnän ja väkivallan lisäksi mainittiin sanaton häirintä.

*“Usein vähäteltiin kiusaamisen vakavuutta ja joskus myös minun taitojani. Häirintä vaihteli paljon haukkumisen ja fyysisen väkivallan välillä.”*

*“Minua on kosketeltu epäasiallisesti. Opettaja on painanut minut seinään, kun halusin poistua kesken tunnin luokasta rasistisen solvaamiseen takia ja esti pääsyn pois tilanteesta. Tässä vain pieniä esimerkkejä.”*

<sup>1</sup> Katso määritelmät s.5

## KUKA ON SYRJINNYT IHONVÄRIN PERUSTEELLA KOULUMAAILMASSA? (N=182)



Kuvio 7. Kuka on syrjinyt ihonvärin perusteella koulumaailmassa? (N=182)

Muut opiskelijat (121 kappaletta), opetushenkilökunta (114 kappaletta), opinto-ohjaaja (45 kappaletta), koulun muu henkilökunta (33 kappaletta), oppilashuolto (32 kappaletta), kouluterveydenhoitaja (27 kappaletta).



taneet 'ei-normaaliksi' luokiteltua oppilasta kiusaamisen uhriksi. Tämän vuoksi näiden oppilaiden katsottiin ansaitsevan vähemmän apua ja huolenpitoa. Suomalaisuus esitettiin neutraalina ja normaalina, vaikka tosiasiallisesti siihen sisältyi odotuksia siitä, minkälainen on ideaali oppilas: suomea puhuva ja "kantasuomalainen". Juvan tutkimuksessa todettiin, että kun oppilas poikkeaa normeista, hän saattaa joutua kiusatuksi. Esiin tulleissa tapauksissa ei-normaaliksi nimettyä oppilasta vastaan hyökättiin fyysisesti ja henkisesti sekä evättiin pääsy osaksi oppilasryhmiä.<sup>1</sup>

### RODULLISTAVA OPPILAAN OHJAUS EI NÄE YKSILÖÄ

Verkkokyselyn avovastauksissa sekä yksilöhaastatteluissa nousi esiin rodullistava ohjaus kahdessa koulutuksen rakenteessa: oppilaanohjaukses-

<sup>1</sup>Juva, I. 2019. Kuka voi olla 'normaali'? Normaalisuuden rakentumisia ja ulossulkemisen prosesseja kahdessa suomalaisessa yläkoulussa. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Viitattu 20.1.2020.

sa sekä suomi toisena kielenä ja kirjallisuus -aineeseen(S2) ohjauksessa. Rodullistaminen tapahtuu, kun afrikkalaistaustaiset oppilaat nähdään soveltuvina ainoastaan tiettyihin suorittaviin tehtäviin huolimatta heidän omista toiveistaan.

Oppilaanohjauksessa etenkin naispuolisia ohjataan hoiva-alan tehtäviin. Vastaajat kertoivat, että oppilaanohjauksessa heille suositeltiin lukion ja korkeakouluopintojen sijaan toisen asteen koulutusta, kuten hoitoalaa, siitä huolimatta, että suomi oli äidinkieli ja koulumenestys hyvä sekä kiinnostuksen kohteet olivat toisaalla.

*"Peruskoulussa opinto-ohjaaja viittasi siihen, että minun näköiset eivät menestyisi lukiossa ja lannisti minua. Haluamastani huolimatta yritti tyrkyttää minulle vaihtoehtoja, joita en halunnut ja jotka olivat selvästi tasoani alhaisemmat."*







## RASISMIIN JA SYRJINTÄÄN EI PUUTUTA

Koulu on kodin lisäksi lasten ja nuorten elämän keskeinen ympäristö. Kouluun on lakisääteisesti mentävä. Se on paikka, jossa ihminen oppii hahmottamaan, kuka hän on suhteessa ympäröivään yhteiskuntaan. Koulussa tapahtuva jatkuva rasistinen häirintä ja/tai syrjintä voi aiheuttaa elämänmittaisia traumoja. Opetushallituksen antamissa ohjaavissa asiakirjoissa (varhaiskasvatussuunnitelma, opetussuunnitelma sekä tutkintojen perusteet) rasismi mainitaan aina kiusaamisen, väkivallan ja epäasiallisen käytöksen yhteydessä. Kiusaaminen, jonka taustalla on yhdenvertaisuus ja/tai tasa-arvolaisissa mainitut syrjintäperusteet, on häirintää. Häirintää on sellainen käyttäytyminen, jolla loukataan tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti henkilön ihmisarvoa siten, että luodaan kiellettyyn syrjintäperusteeseen liittyvä halventava, nöyryyttävä, uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Alkuperään ja ihonväriin perustuva rasistinen häirintä on näin ollen yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä syrjintää.

Selvityksestä ilmenee usean vastaajan kokevan, että opetushenkilökunta ei puutu koulussa tapahtuvaan rasistiseen syrjintään riittävällä vakavuudella. Vastuu turvallisesta oppimisympäristöstä on kuitenkin oppilaitoksella ja koulutuksen järjestäjällä.

”Huutelu koulumatkoilla alkoi jo ala-asteella. Opettajat eivät ole koskaan puuttuneet koko peruskoulun läpi jatkuneeseen rasismiin vaan vähättelivät kokemuksiani koko kouluajan.”

Voidaan olettaa, että syy puuttumattomuuteen on, että kaikilla opettajilla ei ole puuttumisen työkaluja tai ymmärrystä rasismista monimuotoisena ilmiönä. Vastuu turvallisesta oppimisympäristöstä on kuitenkin oppilaitoksella ja koulutuksen järjestäjällä.

Korkeakoulujen syrjintäkokemuksista on nähtävissä kokemus opetushenkilökunnan taholta tulevas-ta rodullistamisesta, stereotypisoinnista ja jopa yksittäisen opiskelijan nöyryyttämistä muiden opiskelijoiden edessä. Syrjintä- ja rasismikokemukset ovat selvästi eri asemaan laittamista, mutta myös hienovaraisempia tilanteita, jotka liittyvät esimerkiksi opetettaviin aiheisiin ja siihen, miten asioista puhutaan.

*”Ihmiset ei myöskään uskalla puhua vaikka ehkä edes valkoisuudesta ja sekin näyttää, että on jotain siinä niinkun taustalla, et miks ei niistä asioista pysty vaikka ne kuuluu opetussuunnitelmaan ..... puhuu”*

*”Erään kerran opettaja vaati meitä pitämään maakoh-taisia esityksiä ja kaikille eurooppalaisille opiskelijoil-le annettiin yksilölliset esitysajat ja afrikkalaiset sijoitettiin yhteen ryhmään tekemään yksi esitys 'maasta nimeltä Afrikka.'”*

Yliopistot haluavat vastaajien kokemuksen mukaan antaa kuvaa itsestään monimuotoisina, inklusiivisina ja kansainvälisinä instituutioina, mutta opettajien ja opiskelijoiden syrjivään toimintaan ei kuitenkaan aina puututa ja yliopisto saattaa jopa katsoa, ettei siihen voi puuttua.

*”Yliopistoissa on tullut monesti et tullaan vaikka kysy lupaa kuvata kirjastossa, et halutaan kansilehteen niinkun eritaustasia henkilöitä ja moninaisuutta, mut sitten yliopiston politiikassa ei näy millään lailla et miten rasismiin puututaan...aina puhutaan maahanmuuttajista tai siirtolaisista, ei puhuta Suomessa syntyneistä Suomessa asuvista kulttuurisista tai etnisistä vähemmistöistä”*

Yksi vastaaja nosti esiin sen, kuinka eri häirinnän muotoihin suhtaudutaan yliopistossa eri tavoin. Esimerkkinä hän käytti seksuaalista häirintää ja sitä, kuinka se tunnistetaan ja tunnustetaan ja siihen puututaan: Sen käsittelyyn on oppilaitoksissa selkeät prosessit ja häirintäyhdyshenkilöt; se nähdään yhteisön yhteisenä ongelmana. Rasistiseen häirintään taas ei välttämättä puututa tai koetaan, että siihen ei voida puuttua ja se nähdään yksilön ongelmana.

*”Muutaman kerran on noussut ...et ihmisiä häiriköidään ja ne kokee rasismia, mut sitten yliopiston rehto-*



## TYÖNANTAJIEN TIETOA YHDENVERTAISUUSLAIN ASETTAMISTA VELVOLLISUUKSISTA TÄYTYY LISÄTÄ

### SELVITYKSEN KESKEISIÄ HUOMIOITA SYRJINTÄKOKEMUKSISTA TYÖELÄMÄSSÄ

- Syrjintää joudutaan kohtaamaan työelämässä ja työelämään hakeutuessa työnantajan, muiden työntekijöiden ja asiakkaiden taholta.
- Syrjintää tapahtuu sekä rekrytoinnissa että työsuhteeseen liittyvissä ehdoissa. Ennakkoluulot ja rasismi vaikuttavat lisäksi työnjohtoon sekä negatiivisesti työympäristöön.
- Työnjohdon taholta syrjintä ilmenee etenkin työntekijän osaamisen kyseenalaistamisena sekä passiivisena asenteena työpaikalla tapahtuvaan häirintään, jopa osallistumisena ihonväriin perustuviin loukkauksiin. Työnjohtajien asenteilla on suuri merkitys työympäristöön.
- Työtovereiden sekä asiakkaiden, kuten potilaiden, osallistuminen syrjintään saattaa esiintyä karkeana rasistisena häirintänä.
- Naisiin kohdistuvassa häirinnässä yhdistyy usein seksualisoitunut rasismi
- Työnantajien toiminta häirinnän kitkemiseksi on puutteellista ja monet kokevat jäävänsä ilman tukea, etenkin joutuessaan kohtaamaan solvauksia asiakkailta.

Tässä osassa käsitellään afrikkalaistaustaisten kokemuksia syrjinnästä työelämässä, esimerkiksi työnhaussa tai työsuhteeseen liittyvissä ehdoissa. Työnantajan passiivisuus työpaikalla tapahtuvan häirinnän suhteen on myös työsyryntää. Työharjoittelu katsotaan kuuluvaksi työelämään.

Yhdenvertaisuuslaissa on asetettu työnantajalle velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta. Edistämistoimenpiteiden on oltava työnantajan toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Toimenpiteistä tulee suuremmilla työpaikoilla olla

suunnitelma. Keväällä 2020 julkaistiin tulokset ensimmäisestä laajamittaisesta tutkimuksesta yhdenvertaisuussuunnittelun toteutuksesta työelämässä ja edistämiselvoitteiden vaikutuksista, osana laajempaa yhdenvertaisuuslain arviointihanketta.<sup>1</sup>

Vuonna 2019 tutkija Akhlaq Ahmad julkaisi *When the Name Matters* -tutkimuksen<sup>2</sup>, jossa tutkittiin Suomen työelämän rakenteellista ja piilevää syrjintää rekrytoinnissa. Tutkimuksessa lähetettiin 5000 tasavahvaa työhakemusta 1000 eri suorittavan alan/matalapalkkaiseen avoimeen työpaikkaan. Kuvitelluilla työnhakijoilla oli sama Suomessa suoritettu koulutus, saman verran työkokemusta ja kaikki puhuivat erinomaista suomea. Hakijat edustivat viittä eri etnistä ryhmää: suomi, englantia, venäjä, irak ja somalia. Tutkimustulokset tekivät näkyväksi sen, kuinka työnhakijan vierasperäiseltä vaikuttavalla nimellä on selkeä syy-seurausyhteys siihen, millä todennäköisyydellä saa haastattelupyynnön. Hakemukset, joissa oli suomalaisesta nimestä vaikuttava nimi, saivat ylivoimaisesti eniten haastattelukutsuja: tuhat työhakemusta poiki 390 haastattelukutsua. Irakilaistaustaiselta vaikuttavan nimen saldo oli 134 ja somalialaiselta vaikuttavan nimen saldo vain 99 haastattelukutsua.

Marraskuussa 2019 julkaistussa tutkimuksessa *Samaa vai eri maata? Viiden kieliryhmän arvoista ja asenteista*<sup>3</sup> haastateltiin 1 527 pääkaupunkiseudulla asuvaa venäjän-, viron, somalin-, arabian- ja englanninkielistä henkilöä. Tutkimuksessa selvitettiin eri kieliryhmien arvoja ja asenteita sekä luottamusta ihmisiin ja instituutioihin. Tutkimukseen osallistuvien kieliryhmien taustatiedoista käy ilmi, että somalinkielisten suomea äidinkielen tasoisesti osaa-vien osuus oli kieliryhmistä selvästi korkein (29 prosenttia). Silti somalinkielisten työllisyysaste oli toiseksi alhaisin arabiankielisten jälkeen, joista monet olivat olleet Suomessa vasta muutamia vuosia. Molemmissa ryhmissä opiskelijoiden osuus oli suuri, mutta huomattavaa on myös, että somalinkielisten asema työmarkkinoilla oli ennen kaikkea työntekijöinä. Kukaan heistä ei ollut johtavassa asemassa

<sup>1</sup> Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta. 2020. Yhdenvertaisuuden edistäminen työelämässä palkansaajien ja työnantajien näkökulmasta. Policy brief. Viitattu 3.4.2020.

<sup>2</sup> Aghlak, A. 2019. s. 15-27. Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019; Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta: Kokeellinen tutkimus etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä suomalaisilla työmarkkinoilla. Tutkimusartikkeleita. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 4.2.2020

<sup>3</sup> Pitkänen-Saukkonen-Westinen. 2019. 18, 24. Samaa vai eri maata? Tutkimus viiden kieliryhmän arvoista ja asenteista Suomessa. Raportti. Öhring. Viitattu 21.2.2020.

ja vain yhdellä prosentilla oli toimihenkilön tehtävä. Tällä tuloksella somalinkieliset erottuivat selkeästi muista kieliryhmistä. Lisäksi lähes puolet työelämässä olevista somalinkielisistä oli puolipäivä- tai osa-aikatyössä.

Tämän tyyppisten rakenteellisten erojen esiin tuomiseksi työelämässä tapahtuvaa syrjintää voidaan kuvata käsitteillä horisontaalinen ja vertikaalinen syrjintä. Horisontaalisella syrjinnällä tarkoitetaan jonkin ryhmän sijoittumista tietyle alalle tai tiettyyn ammattiin. Vertikaalisella syrjinnällä tarkoitetaan tilannetta, jossa tietyn ryhmän urakehitysmahdollisuudet tietyssä ammatissa, tietyllä alalla tai työnantajalla ovat rajalliset ja johtaa esimerkiksi erilaisiin työehtoihin ja heikompään mahdollisuuksiin edetä työelämässä.<sup>1</sup>

Myös tämän selvityksen vastauksista ilmenee, että vastaajien kokemus syrjintä työelämässä on moninaista ja syrjintä liittyy työn saamiseen ylipäätään sekä henkilöiden sijoittumiseen ja kokemuksiin työelämässä ja työpaikalla.

Työelämään osallistuneista tai sinne hakeneista vastaajista 60 prosenttia on kokenut syrjintää. Vastaajat kokevat syrjintää työnantajan, kollegoiden ja asiakkaiden taholta ja sitä tapahtuu sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Vastaajat kokevat syrjintää varsinkin rekrytoinnissa ja kohtelussa työpaikalla. Vastaajat kokevat myös, että koulutustaustasta ja työstä suoriutumisesta huolimatta työuralla eteneminen saattaa olla vaikeampaa ja hitaampaa. Syrjintä tulee lisäksi esiin myös palkkauksessa ja muissa työsuhteeseen liittyvissä eduissa.

Rekrytointiin liittyvinä kokemuksina mainittiin esimerkiksi, että jää kutsumatta haastatteluun nimen vuoksi. Eräs haastatelluista kertoi kokemuksestaan työntekijänä yrityksessä, johon haettiin uutta työntekijää. Häntä ohjeistettiin laittamaan hakemukset, joissa oli ”ulkomaalaiselta vaikuttava” nimi suoraan ”mamu-kansioon”, sillä kyseisiä hakemuksia ei käsitellä. Eräs aiemmin suomalaisen sukunimen omannut henkilö kertoi huomattavasta muutoksesta, kun muutti sukunimensä avio- liiton myötä. Henkilöt, joilla on suomalainen ni-

<sup>1</sup> Gardell-Morina-Wolgast. 2018. s. 17. Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden. Rapport. Uppsalan yliopisto. Viitattu 14.3.2020.

mi, kertoivat välttävänsä kuvan liittämistä työha- kemukseensa, mutta saivat sitten toisaalta ko- kea hämmentäviä tilanteita saapuessaan työhaas- tatteluun. Ihonväriin saatetaan viitata suoraankin. *”Hain yli 40 työharjoittelupaikkaa ja usea paikka sanoi, että ei ota minua koska olen musta.”*

Työhaastattelussa saatetaan myös kommentoida epäasiallisesti ulkonäköä ja kyseenalaistaa hakijan kokemusta ja osaamista sekä esittää erityisiä vaatimuksia:

*”Työtä aloittaessa vain minulta pyydettiin kopiota Suomen passistani, vaikka olen syntynyt Suomessa.”*

Syrjintä tapahtui myös suhteessa muihin ulkomaalaistaustaisiin.

*”Hain samaa työtä valkoisen ulkomaalaisen kanssa. Puhuin paremmin suomea, minulla oli hyvä koulutus ja työkokemus. Minulle väitettiin, että suomen kieleni ei ole riittävän hyvä, valkoinen ulkomaalainen sai työpaikan, vaikka hän oli vasta Suomeen muuttanut.”*

Tyypillistä oli myös, että henkilöille tarjottiin vain lyhytaikaisia työsuhteita tai muihin vastaavassa tehtävissä oleviin verrattuna huonompaa palkkaa tai muita työehtoja. Vastaajat kokevat kyseisen syrjivän toiminnan kohdistuvan maahanmuuttajiin yleisesti, mutta erityisesti afrikkalaistaustaisiin.

*”Minulle maksettiin paljon vähemmän kuin työvoiman asettama minimipalkka on, 5,50€/tunti, koska olen ulkomaalainen. Lyön vetoa, että yhdellekään suomalaiselle ei makseta niin vähän.”*

*”Työpaikalla afrikkalaisella siivoajalla on aina alin ja huonoin palkka, vaikka olisi koulutetuin.”*

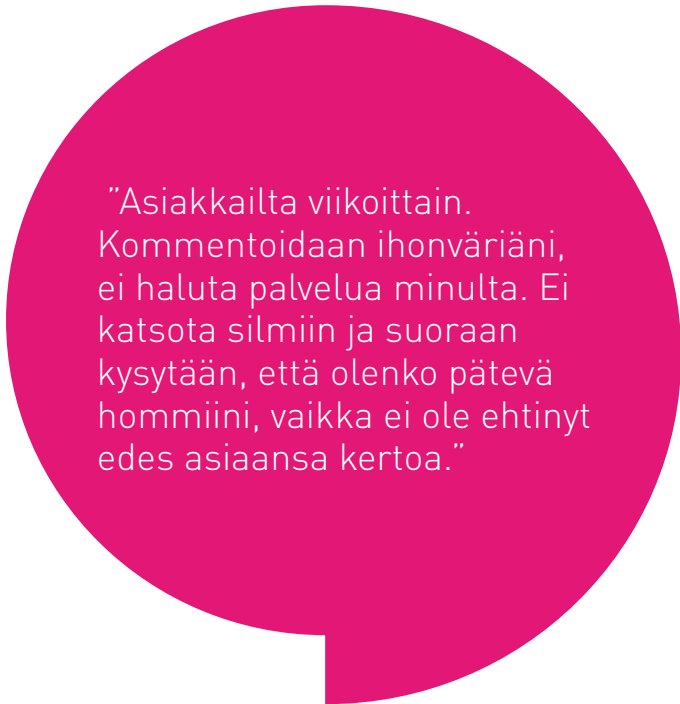
Erilainen kohtelu työnjohdon taholta koettiin usein perustuvan olettamukseen afrikkalaistaustaisen henkilöiden heikommasta älyllisestä kapasiteetista, mikä johti tarpeeseen *”koko ajan todistaa osaamistaan”*.

*”Minua kohdeltiin eri tavalla kuin muita osa-aikatyöntekijöitä. Tunsin, että muihin luotettiin enemmän kuin minuun. En tiedä miksi, mutta minusta tuntui, että ihmiset ajattelivat, että olen tyhmempi kuin muut afrikkalaisen alkuperäni vuoksi.”*

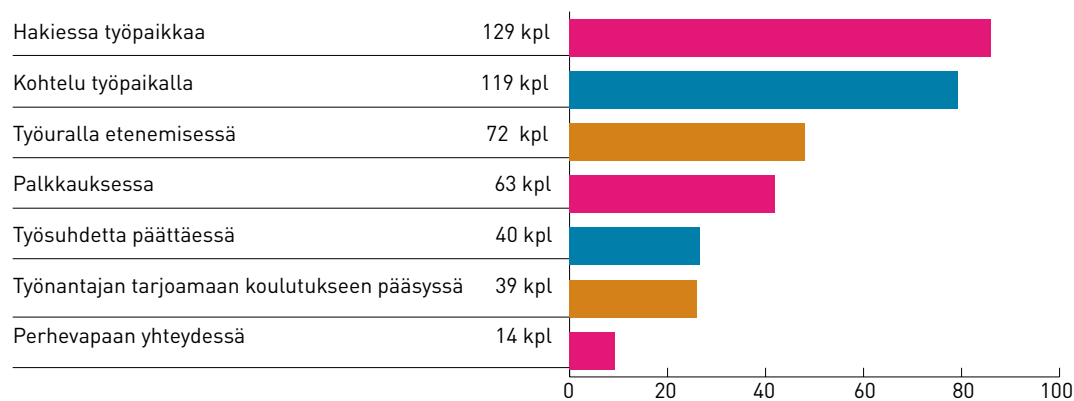
Myös asiakkaat tai muut ulkopuoliset saattavat kyseenalaistaa työntekijän osaamista. Tästä annettiin esimerkkejä etenkin terveydenhoitoalalta.

*”Hyvin usein potilaat kyseenalaistivat ammattitaitoani ihonvärin perusteella, kuten myös muut kollegat.”*

*”Asiakas sanoi, ettei hän halua, että ulkomaalainen antaa hänelle hoitoa ja lääkitystä. Työtoverit hylkäävät yleensä hoitosuunnitelmia koskevat ehdotukseni.”*



### MISSÄ TILANTEISSA OLET KOHDANNUT IHOVÄRIIN PERUSTUVAA SYRJINTÄÄ TYÖELÄMÄSSÄ? (N=176)



Kuvio 8. Missä tilanteissa olet mielestäsi kohdannut ihonväriin perustuvaa syrjintää työelämässä? (mahdollista valita useampi vaihtoehto) (N=176)

hakiessa työpaikkaa (129 kappaletta), kohtelu työpaikalla (119 kappaletta), työuralla etenemisessä (72 kappaletta), palkkauksessa (63 kappaletta), työsuhdetta päätettäessä (40 kappaletta), työnantajan tarjoamaan koulutukseen pääsyssä (39 kappaletta), perhevapaan yhteydessä (14 kappaletta).

## TYÖTOVERIT JA TYÖNANTAJAT SYRJIVÄT

Toisten työntekijöiden osuus syrjivänä osapuolena nostettiin esiin laajasti. Kysymykseen ”kuka on syrjinyt sinua ihonvärin perusteella työelämässä,” työtovereiden syrjivä käytös ilmoitettiin lähes yhtä yleiseksi kuin työnantajien taholta koettu syrjintä (molemmissa hieman yli kaksi kolmesta). Myös työyhteisön ulkopuolisten, kuten asiakkaiden ja potilaiden osuus on merkittävä.

Esimerkeissä työtovereiden käyttäytymisestä otettiin esiin osaamisen kyseenalaistaminen ja pettymys tuen puutteesta, mikä tulee esiin työtovereiden hiljaisena hyväksyntänä rasistisille loukkauksille tai erilaiselle kohtelulle.

*”Urani aikana minulta on evätty tiettyjä etuja, kuten yksinkertaisesti pysyvä palkkatyö, vaikka olen työskennellyt samassa yrityksessä yli 3 vuotta. Pahinta on hyvien työtovereiden hiljaisuus, jotka vain katsovat hiljaa vierestä.”*

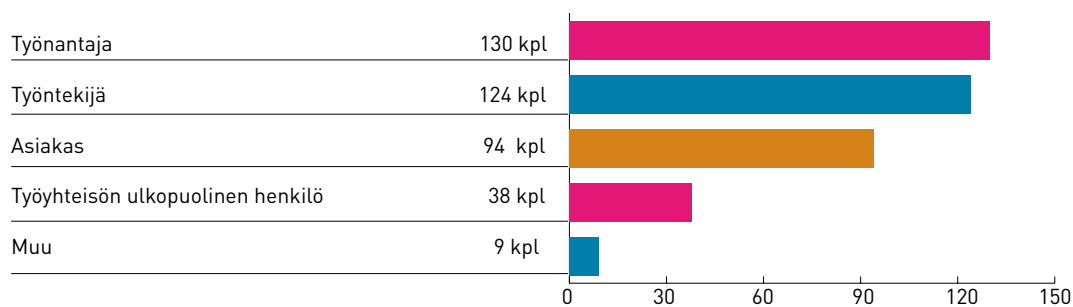
Työtovereiden käyttäytymiseen liittyy myös toistuvia mikroaggressioita, mikä saattoi näyttäytyä esimerkiksi rasistisina vitseinä, kosketteluna (etenkin hiuksiin) tai eristämisenä työyhteisöstä.

*”Ruokasalissa tehdään oletuksia syntyperästä, kommentoidaan ulkonäköä (hiukset, paino) negatiivisesti, tehdään ilmeitä (inhon ilmeitä), kartetaan seuraa, oletetaan jotain ammatillisesta suoriutumuksesta, ei uskalleta antaa aitoa vastuuta työtehtävissä, kyräillään.”* Jos uhri yritti kyseenalaistaa käytöstä, se sivuutettiin ”yliherkkyytenä”.

Useat mainitsivat myös olleensa rasististen solvausten kohteena, mihin heillä oli vaikeuksia saada työjohtoa puuttumaan.

*”N\*\*\*\*\*n kaltaisia sanoja käytetään keskustelussa. Palaa takaisin maahasi (aina kun valitat epäoikeudenmukaisesta kohtelusta).”*

## KUKA ON SYRJINYT SINUA IHONVÄRIN PERUSTEELLA TYÖELÄMÄSSÄ? (N=182)



Kuvio 9. Kuka on syrjinyt sinua ihonvärin perusteella työelämässä? (mahdollista valita useampi vaihtoehto) (N=182)  
työnantaja (130 kappaletta), työntekijä (124 kappaletta), asiakas (94 kappaletta), työyhteisön ulkopuolinen henkilö (38 kappaletta), muu (9 kappaletta).

*”Työkaveri haukkui n\*\*\*\*\*i ja työnantaja ei tehnyt mitään. Se on myös asiakkaiden haukkumasana, kun suuttuvat.”*

Vastauksissa annettiin myös esimerkkejä siitä, miten syrjivät käytännöt työnjohdon taholta ovat yhteydessä työpaikkahäirintään. Jos sekä työnjohto että työtoverit syöllistyvät syrjintään, uhrin mahdollisuus saada suojaa on käytännössä olematon.

*”Esimies ei jaa lähihoitajan työvuoroja oikeudenmukaisesti. Esim. suosii suomalaisia työntekijöitä enemmän ja antaa maahanmuuttajataustaisille työntekijöille raskaita asiakkaita. Lisäksi suomalainen työntekijä on kutsunut mua n\*\*\*\*\*i ja uhkaillut työpaikalla minua. Kun valitin tästä esimiehelle minulle (jota sanallisesti loukattiin) annettiin sanallinen varoitus työpaikalla mellakan aiheuttamisesta. Ja toiselle annettiin myös, mutta työpaikalla suvaittiin tällaista käytöstä. En koe, että olen turvallisessa, hyvässä työilmapiirissä.”*

Naisten kohdalla on tyypillistä, että rasistinen ja seksualisoitunut häirintä yhdistyvät.

*”Työharjoittelupaikassa työpaikan hallituksen jäsen vieraili jatkuvasti työtiloissa ilman syytä ja lähenteli useita kertoja. Sain nopeasti selville, että hän oli viittannut toiseen tummaihoiseen työntekijään apinana ja tehnyt iljettäviä lähentelyjä muille naisille. (...) Näin on tapahtunut useaan otteeseen, ja jälleen kerran olen sitä mieltä, että seksismi ja rasismi kulkevat käsikädessä.”*

*”Työkaverini (mies) sanoi, että olen pieni n\*\*\*\*\*i orjatyttö ja katsoi naureskellen mieskollegoitaan, jotka myös häiritsivät minua fyysisesti tehden samanlaisia kommentteja.”*

Työelämän eri aloista vastauksissa nousi esiin etenkin terveys- ja muu hoitoala.

*”Kiusaaminen on hyvin yleistä terveydenhuoltoalalla. Mitä korkeammalla henkilö on hierarkiassa, sitä enemmän sitä esiintyy. Olen aina ilmoittanut kiusaamisesta, mutta en ole koskaan saanut apua. Johtajat yrittivät turhauttaa minut, jotta irtisanoutuisin ja läh-*

*tisin. Päädyin sairauslomalle (loppuun palaminen ja masennus) ja irtisanouduin työstä. Työterveyslääkäri ja muut eivät koskaan ilmoittaneet sitä työtapataturmaksi.”*

Erityisen ongelmalliseksi koettiin potilaiden tai omaisten tekemät loukkaukset. Näissä tilanteissa koettiin vaikeaksi saada tukea työpaikalta, varsinkin jos työnjohto tai työtoverit olivat osallistuneet loukkauksiin tai työpaikalla esiintyi muuta syrjintää.

*”Hoiva-alalla työskenteleminen mustana ihmisenä ei ole helppoa. On asiakkaita, jotka eivät halua n\*\*\*\*\*ä. Päälleni on syljetty monta kertaa. Työnantajani halusivat minun pyytävän anteeksi asiakkaalta, että olen musta, koska hän ei halunnut mustaa hoitajaa.”*

Asiakkaiden loukkaavasta käytöksestä eri aloilla annettiin lukuisia esimerkkejä.

*”Asiakas on huudellut, että minun näköisiä ei pitäisi päästä töihin, koska minunlaiseni eivät osaa työskennellä ja vievät suomalaisilta työpaikat.”*

*”Asiakkaat haukkuivat joskus ihonvärin perusteella: ’katso n\*\*\*\*\*i on täällä töissä’.*

*”Kaupan asiakkaat loukkasivat minua sanallisesti, kun tein siivoustöitä supermarketissa.”*

Kysymykseen ”Miten usein koet tai olet kokenut syrjintää ihonvärin perusteella työelämässä?” vastanneista 44 prosenttia kertoi kokeneensa syrjintää vähintään kuukausittain, kun taas 30 prosenttia vastasi, ettei ole koskaan joutunut syrjityksi ihonvärin perusteella työelämässä. Tilanteiden hallinta vaatii erilaisia strategioita syrjintää kokevien henkilöiden taholta ja syrjintäkokemusten toistuminen ja kasautuvuus vaikuttavat asiaan. Monet kertoivat, että ”vallittaminen” saattoi vaikuttaa kielteisesti. Oli annettu ymmärtää, että moinen on suomalaisen kulttuuriin kuulumatonta. Joku haastatelluista taas kertoi erojen tehneen hänet tietoisiksi oikeuksistaan ja aina tarkistamaan ammattiliitolta oikeasuhteiset vaatimukset.





# Loppusanat

Afrofobinen rasismi ja syrjintä ovat Suomessa vakavia yhteiskunnallisia ongelmia, jotka on tunnistettava ja tunnustettava nykyistä paremmin. Rasismin yleisyydestä kertovat tämän selvityksen lisäksi monet tutkimukset, yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulevat yhteydenotot ja poliisin viharikostilastot.

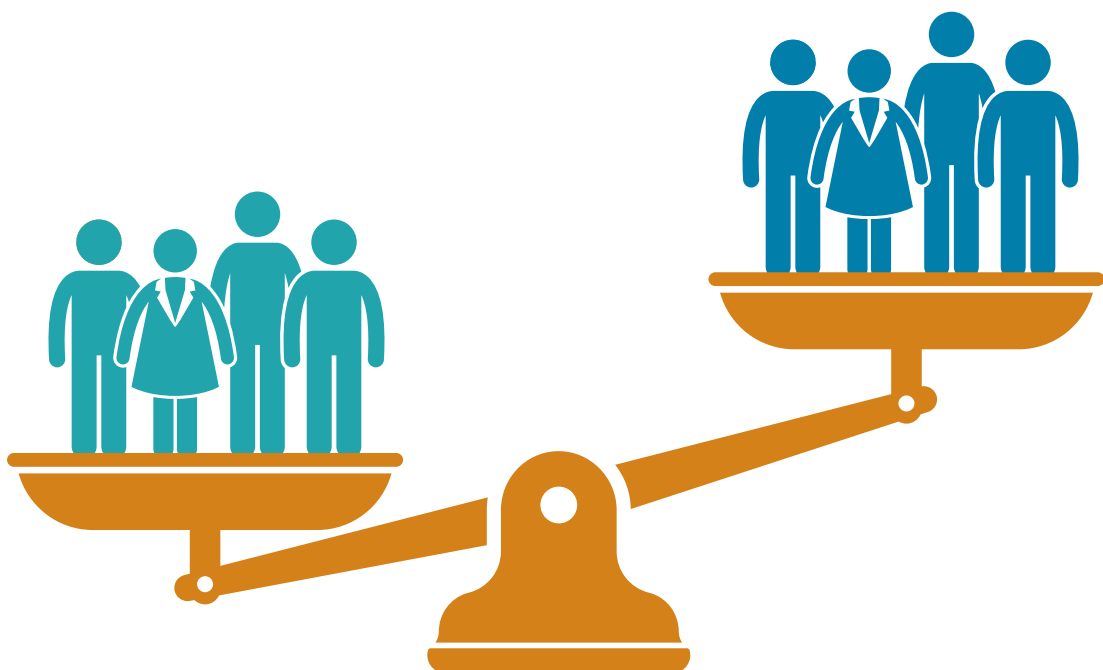
Afrikkalaistaustaisten yhdenvertaisuuden edistämiseksi oli yhdenvertaisuusvaltuutetun näkemyksen mukaan tärkeää kerätä tietoa arjen syrjintäkemuksista sekä aliraportoinnin taustalla olevista syistä.

Selvitys nosti esille erityisesti huomioita aliraportoinnin syistä, kehittämistarpeista syrjintään puuttumisesta sekä koulutuksessa sekä työelämässä kohdatusta rasismista ja rakenteellisesta syrjinnästä.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu pyrkii selvityksellä saadun hyödyllisen tiedon avulla puuttumaan tehokkaammin afrikkalaistaustaisten ihmisten kokemaan syrjintään Suomessa. Tiedot auttavat suunnittelemaan ja kohdentamaan afrikkalaistaustaisten yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä aikaisempaa tuloksellisemmin.

Toivottavasti myös muut viranomaiset, koulutuksen järjestäjät sekä työntajat hyödyntävät selvitystä. Etenkin niiden viranomaisten ja muiden toimijoiden, joilla on vastuu yhdenvertaisuuden edistämisen velvollisuudesta koulutuksessa ja työelämässä, on syytä tutustua selvityksen esille nostamiin ongelmiin. Tulemme keskustelemaan aiheesta muun muassa opetus- ja kulttuuriministeriön, työ- ja elinkeinoministeriön sekä aluehallintovirastojen työsuojeluviranomaisten kanssa.

Rasismiin vastainen työ tarvitsee vastuunottamista, sitoutumista ja tukea. Täydellinen irtisanoutuminen rasistisesta vihapuheesta olisi yksi tärkeä askel. Niin kauan, kun vihapuhe ja poliittisessa keskustelussa esiintyvä rasistinen kielenkäyttö ovat lähes salonkikelpoista, se edesauttaa rasismin leviämistä ja vie pohjaa kaikelta rasismin- ja syrjinnänvastaiselta työltä. Jotta syrjiviä asenteita ja rakenteita voitaisiin muuttaa, on viranomaisten otettava rasismia ja syrjintää koskeva tieto vakavasti vastaan ja toimeenpantava nykyistä selvästi tehokkaammin velvollisuuttaan edistää yhdenvertaisuutta.













- suomi
- ruotsi
- englanti
- Somalinkieli
- Olen monikielinen
- Muu.Mikä?

4. Jos olet monikielinen, mitä kieliä ylläolevien lisäksi käytät arjessa?


5. Oletko syntynyt Suomessa? \*

- Kyllä
- Ei

6. Onko sinut adoptoitu Suomeen? \*

- Kyllä
- Ei

7. Kuinka monta vuotta olet asunut Suomessa? \*

- Alle vuoden
- 1-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- 0-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- 11-15 vuotta









Suomessa? \*

- 2-5
- 6-9
- 10-14
- 15-19
- 20-25
- En ole varma
- Muu. Mikä?
- Minua ei ole koskaan syrjitty

18. Missä tilanteessa sinua on syrjitty ihonvärin takia Suomessa? Voit valita useamman kuin yhden vaihtoehdon. \*

- Hakiessa työpaikkaa
- Työpaikalla
- Asunnonhaussa
- Hakiessa opiskelupaikkaa
- Koulussa, opiskeluissa
- Yhteydenotossa poliisiin
- Sosiaali- ja terveystalveluissa
- Julkisessa tilassa. Missä?
- Pankkipalveluissa
- Harrastuksissa
- Varusmies- tai siviilipalveluksessa Kumpi?
- Oikeusjärjestelmään hakeutuessa
- Muualla. Missä?
- Minua ei ole syrjitty

19. Minkälaista syrjintää olet kohdannut Suomessa? Voit valita useamman vaihtoehdon.

*\*etninen profiointi : tässä kyselyssä tarkoitetaan sitä kun henkilö pysäytetään yksinomaan tai pääasiallisesti hänen etnisen taustan tai ihonvärin takia poliisin tai muun turvallisuudesta vastaavien toimijoiden (esim. vartijat ja järjestyksenvaijot ) taholta)*











## Syrjintä työelämässä

Tässä osiossa kysymme syrjintäkokemuksistasi työelämässä, mukaanlukien rekrytoinnissa, eli työnhaussa..

31. Oletko mielestäsi kokenut ihonväriin perustuvaa syrjintää työelämässä, mukaan lukien hakiessasi työpaikkaa? \*

- Kyllä. Olen kokenut ihonväriin perustuvaa syrjintää
- Ei. En ole kokenut ihonväriin perustuvaa syrjintää
- En osaa sanoa

### Kysymyksen säännöt

Oletko mielestäsi kokenut ihonväriin perustuvaa syrjintää työelämässä, mukaan lukien hakiessasi työpaikkaa?

#### **Kyllä. Olen kokenut ihonväriin perustuvaa syrjintää**

Ei vaihtoehdon sääntöjä

#### **Ei. En ole kokenut ihonväriin perustuvaa syrjintää**

Sääntö: Hyppää kysymykseen

Jos vaihtoehto on valittu Hyppää kysymykseen Ilmoititko kokemastasi syrjinnästä jollekin taholle?

#### **En osaa sanoa**

Ei vaihtoehdon sääntöjä

Kysymys Oletko kokenut ihonväriin perustuvaa syrjintää koulussa/opinnoissa? on Hyppää kysymykseen sääntö tälle kysymykselle

32. Jos vastauksesi on kyllä kysymykseen 31, millä sektorilla olet kokenut ihonväriin perustuvaa syrjintää? Voit valita useamman kuin yhden vaihtoehdon.

- Yritys









- En tiennyt yhdenvertaisuusvaltuutetusta
- Pelkäisin että minua kohdellaan syrjivästi ilmoitusta tehdessä
- Prosessi on liian hankala tai byrokraattinen
- Luulin sen vaativan rahaa
- Se ei johda mihinkään
- Minua hävetti kokemani syrjintä
- Vaikeudet kielen kanssa
- En saanut tarvittavaa tietoa verkkosivuilta tai puhelimitse
- Muu. Mikä?

### Mistä apua jos kohtaat syrjintää

*Tässä osiossa haluamme kuulla sinun oman arviosi siitä, miten hyvin koet tietäväsi syrjintään liittyvät oikeutesi.*

44. Miten hyvin omasta mielestä tiedät mitä syrjintä tarkoittaa? \*

- Erittäin huonosti
- Huonosti
- Kohtalaisesti
- Hyvin
- Erittäin hyvin

45. Tietäisitkö oikeutesi, jos kohtaisit syrjintää tai häirintää? \*

- Kyllä
- En
- Riippuu tilanteesta
- En osaa sanoa

46. Tiedätkö Suomessa mitään tahoa, joka tarjoaa apua ja neuvoja syrjinnän uhreille?



## SYRJINTÄTALIITE 3: HAASTATTELULOMAKE

### HAASTATTELULOMAKE

#### Selvitys afrikkalaistaustaisten henkilöiden syrjinnästä ja syrjinnän aliraportoinnin syistä

Yhdenvertaisuusvaltuutettu toteuttaa vuoden 2019-2020 aikana selvityksen, jonka tavoitteena on saada tietoa afrikkalaistaustaisten ihmisten arjen syrjintäkokemuksista.

Yksilöhaastattelujen tarkoituksena on kerätä afrikkalaistaustaisten omia kokemukserkkeitä heidän kokemastaan syrjinnästä arjen konkreettisissa tilanteissa.

[Haastateltavalle kerrotaan tarvittaessa, mistä on kyse ja mitä tehdään.]

#### Tietoinen suostumus osallistua tutkimukseen

Muistattehan, että verkkokyselyssä oli tietoinen suostumus, missä kerrottiin, miten ja mihin tutkimuksen tuloksia käytetään.

Haluatteko, että luen tietoisesta suostumuksesta vielä kertaalleen läpi vai saanko suostumukseksi nyt? Teidän on annettava suostumukseksi, jotta voimme aloittaa haastattelun. Muistutan vielä, että teillä on oikeus kieltäytyä vastaamasta kysymyksiin ja keskeyttää haastattelu niin halutessanne.

#### *Tietoinen suostumus osallistua tutkimukseen*

Yhdenvertaisuusvaltuutettu noudattaa tutkimustyössään hyvää tutkimustapaa. Tästä syystä haluamme pyytää sinulta erikseen tietoisesta suostumuksesta haastatteluun osallistumisesta.

Ystävällisesti lue seuraavat kohdat lävitse:

-Ymmärrän, että kaikkia antamiani tietoja käsitellään luottamuksellisesti. Haastattelulla kerättyä aineistoa käytetään ainoastaan tutkimuskäyttöön siten, ettei haastateltavaa voida tunnistaa yksittäisistä vastauksista.

-Ymmärrän, että minulla on oikeus kieltäytyä osallistumasta tähän haastatteluun ja oikeus keskeyttää haastattelu niin halutessani.

-Hyväksyn, että tässä haastattelussa antamiani vastauksia voidaan hyödyntää tutkimukseen liittyvissä julkaisuissa ja yhdenvertaisuusvaltuutetun työssä afrikkalaistaustaisten syrjintää vastaan.

-Hyväksyn, että kaikkia antamiani tietoja säilytetään turvallisessa ympäristössä tietosuojasta annettuja ohjeita noudattaen.

ALLEKIRJOITUS (Jos haastattelu tehdään kasvotusten):

NIMI (Jos haastattelu tehdään puhelimitse):

PÄIVÄMÄÄRÄ:

#### 1. Kokemukset syrjinnästä

Kysyn ensin näkemyksiäsi kokemastasi syrjinnästä, sen toistuvuudesta ja sen laadusta. Koetko, että ole kohdannut syrjintää ihonvärisi takia?

#### 2. Syrjintätapaus:

Nyt pyytäisin sinua kertomaan tarkemmin syrjintätapauksesta koulutuksessa/työelämässä. Voisitko ystävällisesti kertoa omin sanoin; Mitä tapahtui? Missä tapahtui? Milloin tapahtui?

#### 3. Omat tuntemukset

Miltä sinusta tuossa tilanteessa tuntui?

#### 4. Syrjinnästä ilmoittaminen

Miten asia eteni syrjintätapahtuman jälkeen? Otitko yhteyttä keneenkään? Saitko keneltäkään apua ja neuvoja, miten tilanteesta olisi voinut toimia? Teitkö tai tekikö joku muu ilmoituksen syrjinnästä? Minne/kenelle? Keskustelitko tapauksesta jälkikäteen keneenkään kanssa? Saitko vertaistukea?

#### 5. Tilanteen ratkeaminen

Olitko tyytyväinen tilanteen lopputulokseen? Jos et, miten olisit halunnut asian ratkenneen? Mikä olisi ollut paras ratkaisu tilanteesta? Mitä olisit toivonut asian jatkokäsittelyltä? (esim. asiakaspalautteen hyödyntäminen tai kantelumenettely). Miten näin jälkikäteen toivoisit, että olisit menettelyt syrjintätilanteesta?

#### 6. Tulevaisuus

Mitä toivoisit yhdenvertaisuusvaltuutetulta syrjintään puuttumisessa?

#### 7. Lopuksi

Palaute selvitykseen, verkkokyselyyn ja haastatteluun liittyen.

Muu aiheeseen liittyvä palaute.

#### Kiitos vastauksistanne!



YHDESSÄ

yhdenvertaisuuden  
asialla!



## **YHDENVERTAISUUS**

VALTUUTETTU

DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN

NON-DISCRIMINATION OMBUDSMAN

OVTTAVEARDÁSAŠVUOĐAÁITTARDEADDJI