

---

# RASISMINVASTAINEN TOIMINTA

## PEREHDYTYS JÄRJESTÖILLE

---

**MONIHEL**

MONIKULTTUURISTEN JÄRJESTÖJEN VERKOSTO

---

# RASISMINVASTAINEN TOIMINTA

## PEREHDYTYS JÄRJESTÖILLE

---

Moniheli ry  
Hermannin rantatie 12 B, 4 krs.  
00580 Helsinki  
toimisto@moniheli.fi  
www.moniheli.fi



Projektin rahoittaja

OIKEUSMINISTERIÖ  
JUSTITIEMINISTERIET

# SISÄLLYSLUETTELO

<b>I. JOHDANTO</b>	<b>1</b>
1.1. Mikä on Moniheli?	1
1.2. Miksi on tärkeää auttaa järjestöjä rasisminvastaisessa työssä?	1
1.2.1. Kolmas sektori on tärkeä Suomessa	1
1.2.1. Rasismi Suomessa tilastojen mukaan	2
1.3. Rasismin vaikutukset yksilön hyvinvointiin	2
1.3.1. Rasismi ja mielenterveys	3
1.3.2. Lääkäriin hakeutuminen tarvittaessa	4
1.4. Kenelle perehdytys on tarkoitettu?	5
1.5. Kiitokset	5
<b>II. SANASTO</b>	<b>7</b>
<b>III. RASISMINVASTAINEN TOIMINTA: MITÄ JÄRJESTÖT VOIVAT TEHDÄ?</b>	<b>10</b>
3.1. Miten järjestöstäsi voi tulla antirasistinen?	10
3.2. Miten voit auttaa, kun yhteisösi jäsenet kohtaavat rasismia?	12
<b>IV. RAKENTAVA VUOROVAIKUTUS RASISMINVASTAISESSA TOIMINNASSA</b>	<b>15</b>
4.1. Polarisaation vaikutuksia	15
4.1.1. Mikä on polarisaatio?	14
4.1.2. Polarisaation osapuolet	15
4.1.3. Miten depolarisoida? Neljä toimintatapaa kireän tilanteen purkamiseen	16
4.2. Rakentava vuorovaikutus rasisminvastaisessa toiminnassa	17
4.2.1. Mitä on rakentava vuorovaikutus?	17
4.2.2. Rakentava vuorovaikutus: Miten rasismin uhreja pitää auttaa, ja miten heitä ei pidä auttaa	19
4.2.3. Rakentava vuorovaikutus työkaluna: Suuntaa antavia kysymyksiä	20
<b>V. LÄHDELUETTELO</b>	<b>21</b>

# 1. JOHDANTO

Tämä on perehdytysopas, jota Moniheli käytti rasisminvastaisessa projektissa vuonna 2021. Oikeusministeriö tuki projektia. Projektin tarkoitus oli auttaa järjestöjä rasisminvastaisessa työssä ja vahvistaa ei-väkivaltaista vuorovaikutusta tavallisten ihmisten parissa. Projekti opetti järjestöille rasisminvastaista ja rakentavaa viestintää. Koulutuksen jälkeen järjestöt järjestivät työpajoja perheille ja nuorille yhteisöjen omilla kielillä.

Projektin päätteeksi Moniheli tuotti tämän perehdytysoppaan. Se kertoo, miten järjestöt eri puolilla maata voivat käsitellä rasismiin liittyviä ongelmia rakentavan vuorovaikutusten avulla jokapäiväisessä toiminnassa.

## 1.1. MIKÄ ON MONIHELI?

Moniheli on verkosto, johon kuuluu yli 100 monikulttuurista maahanmuuttajien järjestöä ja muita järjestöjä, jotka tukevat kotoutumista Suomeen. Moniheli auttaa vieraskielisiä toimijoita tekemään yhteistyötä muiden yhteiskunnan toimijoiden kanssa. Järjestö haluaa myös edistää tasa-arvoa Suomessa. Monihelin erilaiset sosiaaliset projektit tukevat integroitumista. Projektit keskittyvät asumiseen, koulutukseen, terveyteen, digitalisaatioon ja demokratia-kasvatukseen. Monihelistä löytyy lisätietoa osoitteessa [www.moniheli.fi](http://www.moniheli.fi).

## 1.2. MIKSI ON TÄRKEÄÄ AUTTAA JÄRJESTÖJÄ RASISMINVASTAISISSA TYÖSSÄ?

### 1.2.1. Kolmas sektori on tärkeä Suomessa

Suomen kolmas sektori on tärkeä vähemmistöjen hyvinvoinnille. Usein järjestöt tekevät täydentävää työtä, johon viranomaiset eivät pysty ruohonjuuritasolla. Järjestöillä on hyvä valmius saavuttaa heikommassa asemassa olevia ihmisryhmiä. Ne tarjoavat ryhmille tukea, palveluita ja tietoa, ja auttavat kotoutumaan Suomeen. Järjestöt tarjoavat vähemmistöille myös vapaa-ajan toimintaa. Vapaa-ajan toiminta auttaa rentoutumaan, ja silloin mahdollisia ongelmia on helpompi käsitellä (Soste, n.d.).

Järjestöt ovat tärkeitä myös siksi, että ne voivat tarjota tärkeää tietoa ja toimintaa vähemmistöjen omilla kielillä. Julkisia palveluja ei aina ole saatavilla vähemmistöjen kielillä. Vähemmistöjen järjestöt ovat tärkeitä ensimmäisiä suunnannäyttäjiä, koska niiden jäsenet puhuvat usein samaa äidinkieltä. Jäsenten on helppo uskoutua toisilleen, koska he puhuvat samaa kieltä. Näin on etenkin silloin, kun suomen tai ruotsin kielen taito ei ole hyvä tai sitä ei ole.

### 1.2.2. Rasismi Suomessa tilastojen mukaan

Afrikkalaista syntyperää olevat ihmiset kokevat Suomessa syrjintää joka päivä. Afrikkalaistaustaisista ihmisistä neljä viidestä on kokenut Suomessa syrjintää ihonvärinsä takia. Rassistista syrjintää ja ahdistelua esiintyy eri yhteiskunnan eri osissa, kuten esimerkiksi julkisilla paikoilla, kouluissa, työpaikoilla ja työhaastatteluisissa (Yhdenvertaisuusvaltuutettu, 2020).

Ulkomaalaista syntyperää olevat ihmiset ovat kertoneet, että he ovat kohdanneet rasismia ensimmäisen kerran jo varhaisessa lapsuudessa ja peruskoulussa. Raportin tietojen mukaan 67 prosenttia vastaajista on kokenut syrjintää koulussa. Tutkimus korostaa myös sitä, että 61 prosenttia vastaajista ei ilmoita syrjinnästä paikallisille viranomaisille. Suurin syy siihen on se, että vastaajat luulevat, että ilmoittaminen ei muuta mitään. Yli puolet vastaajista kertoo etnisestä profiloinnista: esimerkiksi poliisi tai vartijat ovat valinneet vastaajat tutkittavaksi vain ulkonäön takia. Vastaajista 65 prosenttia on kokenut syrjintää myös kansalaisuuden, äidinkielen, uskonnon tai uskomusten takia (Yhdenvertaisuusvaltuutettu, 2020).

Oikeusministeriön perusoikeusbarometri 2021 tutki Suomen väestön, vammaisten ja kielivähemmistöjen (venäjän-, arabian- ja ruotsinkielisten) kokemuksia perusoikeuksista. Kielteisimmin

suhtauduttiin sellaisiin naapureihin, jotka ovat romaneja tai maahanmuuttajia Somaliasta. Myös arabiankieliset ihmiset ovat kokeneet muita ryhmiä enemmän syrjintää, ahdistelua ja väkivaltaa (Oikeusministeriö, 2021).

Euroopan unionin perusoikeusvirasto teki tutkimuksen 2019. Tutkimukseen osallistui 12 maata. Rassistista väkivaltaa ilmoitettiin viranomaisille eniten Suomessa. Saman tutkimuksen mukaan Suomessa on toiseksi eniten syrjintäkokemuksia. Tilastot vahvistavat oikeaksi huolen siitä, että Suomen vähemmistöt kokevat rasismia joka päivä (Euroopan unionin perusoikeusvirasto, 2019).

Tästä syystä on erittäin tärkeää, että järjestöt voivat vahvistaa rasisminvastaista työtään. Järjestöjen parissa toimii paljon vähemmistöön kuuluvia, kuten myös syntyperäisiä suomalaisia. Järjestöillä on myös vaikutusvaltaa. Ne voivat vaikuttaa ruohonjuuritasolla ja sillä tavalla tukea viranomaisten ponnisteluja.

### 1.3. RASISMIN VAIKUTUKSET YKSILÖN HYVINVOINTIIN

Ennen kuin rasismiin vastaiset ohjeet ja rakentavan vuorovaikutuksen työkalut rasisminvastaiseen toimintaan esitellään, on tärkeää muistuttaa rasismin vaikutuksista yksilön hyvinvointiin. Kun ohjataan rasismiin uhreja tarpeellisen avun piiriin, on todella tärkeää tietää rasismin vaikutuksista mielenterveyteen ja mitä asialle voi tehdä. Monet alan toimijat ja

vapaaehtoiset kohtaavat itsekin rasismia, joten heidän on tärkeää tietää asioista ja pitää siinä tilanteessa huolta itsestään. Näin he voivat tukea myös yhteisöjään. Seuraava osio keskittyy rasismiin ja mielenterveyden yhteyteen ja siihen, milloin ja miten voi hakea lääketieteellistä apua.

### 1.3.1 Rasismi ja mielenterveys

Rasismi on henkilöiden syrjintää sellaisten ominaisuuksien kuten rodun, etnisyyden tai alkuperän perusteella. Syrjintä voi tarkoittaa haukkumista, nimittelyä tai ulkopuolelle jättämistä rodun, etnisyyden tai synnyinmaan perusteella. Se voi johtaa yhteisöstä ja yhteiskunnasta ulkopuolelle jäämiseen. Syrjintä maahanmuuttajia kohtaan on Suomessa yleistä, ja sitä kokee Suomessa 40 prosenttia maahanmuuttajamiehistä ja 37 prosenttia maahanmuuttajanaisista (Kuusio, et al., 2020).

Erityisesti Lähi-idästä ja Afrikasta kotoisin olevat maahanmuuttajat kokivat Suomessa syrjintää. Vuonna 2018 tehdyssä tutkimuksessa yli 63 prosenttia afrikkalaistaustaisista henkilöistä oli kokenut rasistista häirintää (FRA, 2019). Sen seurauksena 30 prosenttia Lähi-idästä ja Pohjois-Afrikasta muuttaneista ovat psyykkisesti kuormittuneita (Kuusio, et al., 2020). Maahanmuuttajilla psyykkinen kuormittuneisuus on yleisempää kuin väestössä yleisesti (Kuusio, et al., 2020).

Rasistisella syrjinnällä on vakavia vaikutuksia mielenterveyteen. Mielenterveyttä huonontavat esimerkiksi stressi ja masennus. Masennuksena voidaan pitää pitkään jatkunutta surullisuutta ja toivottomuutta.

Yksi rasismiin vaikutuksista on häpeä. Se, että ei näytä ulkonäöltään valtaväestöltä, saattaa aiheuttaa häpeää. Häpeän tunne johtuu sisäistetystä rasismista. Sisäistetyssä rasismissa rodullistettu ihminen uskoo yhteiskunnan viestejä, joita se viestii marginalisoimalla ulkonäöltään ja taustaltaan erilaisia ihmisiä. Yksi keino taistella sitä vastaan on tiedostaa, että vika ei ole itsessä tai omassa ulkonäössä vaan yhteiskunnassa (Tolonen, 2019). Rodullistetut henkilöt eivät saa tarpeeksi tukea omalle identiteetilleen ja heidän tarpeitaan ei ymmärretä yhteiskunnassa melkein lainkaan. Tunne mahdollisuuksien vähäisyydestä tai omasta huonommuudesta on siten yhteiskunnan luoma.

Rasismi voi olla hyvin traumatisoivaa. Amerikkalaisessa tutkimuksessa todettiin, että rasismi aiheuttaa samanlaisia oireita kuin traumaperäinen stressihäiriö (Carter et al., 2017). Traumaperäinen stressihäiriö eli PTSD on ahdistusta, joka saattaa kehittyä poikkeuksellisen järkyttävän traumaattisen kokemuksen kuten sodan myötä. Rasismiin seuraukset voivat siis olla samanlaiset kuin esimerkiksi sodan aiheuttamissa traumoissa. Sen oireita ovat häpeä, itsensä syyttäminen, ahdistus ja masennus (Carter et al., 2017).

### 1.3.2. Lääkäriin hakeutuminen tarvittaessa

Mielenterveysvaikutuksia maahan muuttaneisiin on tutkittu myös Suomessa. Suomessa syrjintä ja rasismi voivat aiheuttaa myös uupumusta. Uupumus on pitkään jatkunutta väsymystä, joka ei parane lepäämällä. Uupumusta voi aiheuttaa töissä koettu syrjintä tai muu huono kohtelu. Uupumisen takia voi saada sairauslomaa, jos se vaikuttaa jaksamiseen työssä.

Uupumuksen takia voi varata ajan lääkärille. Lääkärille voi mennä joko terveyskeskukseen tai työterveyshuoltoon. Myös osa-aikaiset tai lyhytaikaiset työntekijät ovat oikeutettuja työterveyshuoltoon. Jos asuu Suomessa, on myös oikeus julkiseen terveydenhuoltoon. Julkiseen terveydenhuoltoon kuuluvat esimerkiksi terveyskeskukset. Uupumusta arvioidaan keskusteluilla lääkärin kanssa ja siihen on oikeus saada sairauslomaa. Sairauslomaa myönnetään yleensä ensin kaksi viikkoa ja sen jälkeen tarpeen mukaan.

Kela voi myös maksaa sairauspäivärahaa, jos on pois töistä pidempään. Sairauspäivärahaa voi saada myös työttömänä ja opiskelijana. Sairauspäiväraha on 70 prosenttia tuloista. Työnantaja voi myös hakea sairauspäivärahaa Kelalta työntekijän puolesta.

Mielenterveyden hoitoon voidaan tarvita myös terapiaa. Kelan osittain rahallisesti tukema terapia on kuntoutusterapiaa.

Kuntoutusterapian täytyy edistää töissä tai opiskelussa pärjäämistä tai sinne siirtymistä (Kela, n.d.a). Sitä ei siis voi saada ilman työssäoloa tai opiskelupaikkaa. Kela maksaa 57,60 euroa yksittäisestä käyntikerrasta (Kela, n.d.b). Terapian voi maksaa myös itse, mutta se on varsin kallista.

Terapiaan päästökseen täytyy käydä lääkärin arvioitavana. Lisäksi hoidossa täytyy olla kolme kuukautta ennen terapian alkamista. Se tarkoittaa usein sairaanhoitajan tai lääkärin kanssa tapaamista (Mielenterveystalo, n.d.). Tätä aikaa voi pitää harjoitusjaksona, jolloin kokeilee, millaista terapiaa ja ongelmista puhuminen olisi. Jakson aikana psykiatrin kirjoittaa lausunnon Kelaa varten (Mielenterveystalo, n.d.).

Terapeutin etsiminen on omalla vastuulla ja sen voi etsiä jo tämän kolmen kuukauden aikana. Terapeuttia voi etsiä verkosta käyttämällä Kelan palveluntuottajahakua, joka on saatavilla vain suomeksi ja ruotsiksi. Siitä ei kuitenkaan näy, onko terapeutilla vapaita aikoja. Terapeuttiin pitää ottaa yhteyttä itse sähköpostilla tai puhelimitse. Sekä Kelan palveluntuottajahaussa että muilla verkkosivuilla voi etsiä englantia puhuvaa terapeuttia, mutta heitä on Suomessa varsin vähän.

Terapeutin tarkoitus on auttaa löytämään voimavaroja, jonka avulla selviytyä vaikeista kokemuksista. Jaksaminen on tärkeää, koska rasismia todennäköisesti joutuu kohtaamaan tulevaisuudessakin.

Olisi tärkeää, että terapeutti ymmärtäisi rasismien kokemuksia ja olisi kiinnostunut niistä. Terapeuteilla Suomessa ei kuitenkaan usein ole koulutusta rasismiin liittyen. Rodullistettuja terapeutteja on Suomessa vain muutama. Terapeutti voi siten tarjota tukea usein vain yksilön persoonallisuuteen eikä taustaan liittyen. Terapeutin olisi myös hyvä ymmärtää kulttuuritaustan tuomia vahvuuksia, jotka saattavat erota suomalaisesta kulttuurista, kuten yhteisöllisyys. Tärkeintä suhteessa on kuitenkin pystyä luottamaan terapeuttiin.

Maahanmuuttajille vastaanotto-keskuksissa on tarjolla tiettyjä palveluita. Turvapaikanhakijoille tarjotaan mielenterveyspalveluita, koska he saattavat olla hyvin traumatisoituneita. Myös turvapaikkaprosessi on kuormittava, koska siihen liittyy paljon epävarmuutta. Turvapaikanhakijat vastaanottokeskuksissa ovat oikeutettuja psykiatriisiin terveyspalveluihin. Turvapaikanhakijoille kuuluu myös kertoa oikeudesta psykiatriseen hoitoon.

Jos vastaanottokeskuksella ei ole tarvittavia palveluita, turvapaikanhakijoita voidaan ohjata myös keskuksen ulkopuolella saamaan apua. Tarpeiden tunnistaminen ja hoitoon ohjaaminen ovat vastaanottokeskuksen työntekijöiden tehtävä (Castenada, A.E. et al., 2018). Jos työntekijöillä ei ole tarpeeksi koulutusta tai halua auttaa, apua on vaikea saada. Mielenterveyttä tukevat myös järjestöt.

## 1.4. KENELLE PEREHDYSTYS ON TARKOITETTU?

Tämä perehdytyspaketti on tarkoitettu järjestöjen jäsenille ja vapaaehtoisille, jotka toimivat vähemmistöjen ja suomalaisten parissa. Opas on myös heille, jotka itse kokevat rasismia. Opas sopii myös niille, jotka haluavat tehdä rasisminvastaista työtä, pitää yllä rakentavaa vuorovaikutusta ja purkaa jännittyneitä tilanteita. Oppaan tarkoitus on tukea järjestöjen rasisminvastaista toimintaa. Se tukee rasisminvastaista ajattelua jokapäiväisessä toiminnassa.

## 1.5. KIITOKSET

Perehdytysoppaan työryhmä:

- Saara Asikainen (puheenjohtaja, Fem-R)
- Ulkar Aghayeva (puheenjohtaja, Fem-R)
- Sahar Bouhafs (projektikoordinaattori, Moniheli ry)

Oppaan on kääntänyt selkosuomelle Juhamatti Lähdesmäki (kääntäjä) ja englanniksi Sahar Bouhafs (projektikoordinaattori, Moniheli ry). Editoinnissa auttoi viestintäasiantuntija Nora Luoma.

Lämmin kiitos kumppanijärjestöille AFAES ry, Ad Astra ry, Rauhan ja Hyvinvoinnin Järjestö (RAHY ry), Mirsal ry ja Kulttuurikeskus Ninho ry osallistumisesta projektiin.

Erietyiset kiitokset työpaikka- ja yhteisösovittelija Miriam Attiasille, joka projektin koulutusvaiheissa antoi korvaamattomia



näkemyksiä vastakkainasettelun  
purkamisesta, identiteetistä, konflikteista  
ja rakentavasta vuorovaikutuksesta.

## 2. SANASTO

- **Antimustus:** Mustiin henkilöihin kohdistuva syrjinnän muoto.
- **Antirasismi:** Aktiivista toimintaa, jolla pyritään vähentämään ja vastustamaan rasismia omissa piireissä, yhteiskunnassa ja laajemmin maailmalla. On tärkeää ymmärtää, ettemme elä syrjinnästä vapaassa yhteiskunnassa. Antirasismi luokittelee jokapäiväisen toimintamme joko eriarvoisuutta ja syrjiviä käytäntöjä 1) lisääväksi, 2) ylläpitäväksi tai 3) vähentäväksi. Antirasistinen toiminta pyrkii aina vähentämään eriarvoisuutta. Antirasismien lähtökohtana on ymmärrys siitä, että rasismi ongelmana ei ole ainoastaan yksittäisissä henkilöissä vaan erilaisissa käytännöissä ja yhteiskunnassa harjoitetussa politiikassa (Kendi, 2019).
- **Arkipäiväinen rasismi:** Hienovaraiset ja toistuvat oletukset henkilöstä liittyen tämän oletettuun taustaan. Tällaista syrjintää ja häirintää esiintyy julkisissa tiloissa, koulutuslaitoksissa, työpaikalla ja hakiessa työtä. Tällaista syrjintää esiintyy myös julkisissa palveluissa, kuten sosiaali- ja terveydenhuoltopalveluissa.
- **Diaspora:** Ryhmä ihmisiä, joilla on juuret keskenään samalla alueella, maassa, mantereella tai maanosassa. Esimerkiksi uiguuridiaspora, palestiinalaisdiaspora tai afrodiaspora. Juuret lähtöalueelle tai itse alue eivät aina ole selviä, kuten esimerkiksi romanidiasporassa (Fem-R, n.d.).
- **Eksotisointi:** Erilaisuuden korostamista. Se usein vaikuttaa positiiviselta mutta perustuu stereotyyppioille ja vahvistaa niitä. Tyypillinen esimerkki on hiuksiin kohdistuvat kehut. Rodullistetulle ihmiselle kehuja antava henkilö korostaa erilaisuutta vertaamalla hänen hiuksiaan ns. tavallisiin suomalaisiin hiuksiin. Eksotisointi antaa ymmärtää, että jotkut henkilöt ovat normien mukaisia ja toiset poikkeavat niistä.
- **Inklusiivisuus:** Mahdollisimman monen ryhmän aktiivisesti mukaan ottaminen esimerkiksi päätöksentekoon. Sen tarkoitus antirasistisessä kontekstissa on vähemmistöjen ulkopuolelle jättämisen vastustaminen. Se varmistaa, että kaikki voivat ja haluavat toimia osana yhteiskuntaa. Kaikkien osallistujien antamaa panosta arvostetaan aidosti.

- **Orientalismi:** Eurooppalainen suhtautuminen Lähi-Idän, Aasian ja Pohjois-Afrikan kulttuureihin. Orientalismissa nämä kulttuurit nähdään muuttumattomina, kehittymättöminä, keskenään samanlaisina ja kyvyttömänä määrittelemään itseään. Kyseiset kulttuurit ovat pelottavia, kehittämisen tarpeessa, joten niitä pitää hallita miehittämällä. Se tekee niistä vastakohdan "kehittyneelle, rationaaliselle ja korkeampi-arvoiselle" länsimaalaiselle kulttuurille. Länsimailla tarkoitetaan usein Yhdysvaltoja, Kanadaa ja suurinta osaa Euroopasta (Said, 1978).
- **POC:** Lyhenne englanninkielisestä termistä "person of colour". Lyhennettä käytetään Suomessa eniten POC-henkilöiden keskuudessa. Käännetään joskus tarkoittamaan "värillinen", mutta kyseinen sana vastaa englanninkielistä termiä "coloured", joka on historiansa vuoksi alentava termi.
- **Rakenteellinen rasismi:** Lainsäädännön ja erilaisten instituutioiden käytäntöihin ja sääntöihin pohjautuva rasismi.
- **Representaatio:** Representaatio tarkoittaa kirjaimellisesti edustusta. Sillä voi viitata minkä tahansa ryhmän läsnäoloon esimerkiksi päätöksenteossa. Usein sitä käytetään kuitenkin vähemmistöjen suuremman ja siten tasapuolisen edustuksen edistämiseksi. Representaation on tärkeä kiinnittää huomiota, koska vähemmistöt eivät historiallisen syrjinnän vuoksi ole tasapuolisesti edustettuina.
- **Rodullistaminen:** Rodullistaminen on prosessi, jossa hallitseva ryhmä määrittelee yleensä vähemmistön edustajat esimerkiksi toisesta etnisestä taustasta stereotyyppien mukaisesti. Rodullistamisen tarkoitus on hallitseminen ja se on olennainen osa nationalismia ja imperialismia.
- **Sisäistetty rasismi:** Yhteiskunnan eriarvoisen kohtelun omaksuminen omassa ajattelussa. Sen tuloksena näkee itsensä yhteiskunnan usein rasististen määritelmien mukaisesti. Suomalainen yhteiskunta pitää rodullistettua tai maahanmuuttaja-taustaista henkilöä huonompana kuin henkilöitä ns. täysin suomalaisesta taustasta. Stereotyyppioita toistetaan jatkuvasti, joten rodullistettu henkilö saattaa omaksua ne ja käyttäytyä niiden mukaisesti.
- **Valkoisuus:** Valkoisuus ei viittaa ihonväriin, vaan historiallisesti siihen liitettyyn paremmuuteen. Valkoisuuden pitämistä normaalina käytetään ei-valkoisten ihmisten marginalisointiin.

- Valkoisuuden tukeminen on tapa jatkaa ei-valkoisten ihmisten alistamista. Se pakottaa rodullistetut ihmiset sopeutumaan valta-asemassa olevien valkoisten ihmisten standardeihin.
- **Valkoinen feminismi:** Edistää valkoisten naisten oikeuksia tunnistamatta heidän etuoikeuksiaan. Vaatii usein sitä, että ei-valkoiset naiset eivät ilmaise itseään ja vaadi huomiota esimerkiksi etnisyyteen perustuvalla syrjinnällä sukupuoli-syrjinnän lisäksi. Valkoiseen feminismiin kuuluu usein kaupallisuus ja yksilön edun ajaminen yhteisöjen tai yhteiskunnallisen muutoksen sijasta (Crenshaw, 2015).
- **Valkoinen ylivalta:** Aate, jonka mukaan valkoiset ihmiset ovat muita ihmisryhmiä parempia ja arvokkaampia.
- **Vähemmistöstressi:** Jatkuva henkistä kuormitusta eli stressiä ja ahdistusta, joka johtuu syrjinnästä tai syrjinnän pelosta. Vähemmistöstressi johtuu ympäröivän yhteiskunnan vaatimuksista olla tietynlainen. Kun vaatimuksia ei pysty täyttämään, se voi aiheuttaa erilaisuuden ja huonommuuden tunnetta.

# 3. RASISMIN VASTAINEN TOIMINTA: MITÄ JÄRJESTÖT VOIVAT TEHDÄ?

Tässä kappaleessa kerrotaan askelista, joita voi ottaa ja ohjaavista kysymyksistä, joita voi pohtia, kun järjestö aloittaa rasismin vastaisen työn yhteisöissään. Tässä osiossa myös esitellään tärkeää tietoa niistä suomalaisista toimijoista, jotka tarjoavat apua ja tukea rasismin ja syrjinnän uhreille, riippuen rikkomuksen laadusta ja siitä, missä tilanteessa se on tapahtunut.

## 3.1. MITEN JÄRJESTÖTÄSI VOITULLA ANTIRASISTINEN?

Antirasistisen työn tavoitteena on antaa valmiuksia tunnistaa ja puuttua rasismiin. Tavoitteena on myös purkaa yhteiskunnassa vallitsevia, rakenteellista rasismia ylläpitäviä käytäntöjä ja toimintamalleja. Se on myös aktiivista toimintaa, jolla pyritään vähentämään ja vastustamaan rasismia omissa ennakkoluuloissa ja piireissä, yhteiskunnassa ja laajemmin maailmalla. Tarkoituksena on vahvistaa ja kehittää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

Antirasismi tunnistaa jokapäiväisen toimintamme joko eriarvoisuutta ja syrjiviä käytäntöjä 1) lisääväksi, 2) ylläpitäväksi tai 3) vähentäväksi. Antirasistinen toiminta pyrkii aina siis vähentämään eriarvoisuutta. Antirasismiin lähtöpisteenä on ymmärrys siitä, että rasismin ongelma ei ole ainoastaan yksittäisissä henkilöissä vaan erilaisissa käytännöissä ja yhteiskunnassa harjoitetussa politiikassa (Kendi, 2019).

Ymmärtääkseen rasismia on ymmärrettävä mistä rasismi kumpuaa. Rasismin rakenteellisuus ja historia unohdetaan liian usein antirasistisessa työssä. Tällöin huomio kiinnitetään vain rasismin ilmenemiseen henkilöiden ja ryhmien välisessä vuorovaikutuksessa. On kuitenkin tärkeää pureutua rasismia ylläpitäviin rakenteisiin ja muuttaa niitä, jos haluamme saada aikaan muutosta.

Rasismi perustuu historialliseen sarron järjestelmään, jota edelleen ylläpitävät valtarakenteet. Nämä valtarakenteet ovat muodostuneet yhteiskunnassa vallitsevan valkoisuuden normin ympärille. Tutkimukset ovat tuoneet toistuvasti esille erilaisia tapoja, joilla rasismi esiintyy arkipäivässä hienovaraisina ja toistuvina oletuksina. Tätä syrjintää ja häirintää esiintyy julkisissa tiloissa, kouluissa, työpaikalla, hakiessa työtä ja sosiaali- ja terveydenhuoltopalveluissa.

Kansalaisjärjestöt eivät ole vapaampia rasismista kuin muutkaan yhteiskunnalliset instituutiot ja toimijat. Nekin voivat osaltaan ylläpitää epätasa-arvoa ja rakenteellista rasismia.

Antirasistista työtä aloittaessa omassa organisaatiossa on tärkeää käydä avointa ja rehellistä keskustelua. On osattava katsoa kriittisesti sekä omaa että organisaation toimintaa ja kysyä vaikeitakin kysymyksiä.

Oletko miettinyt, millä tavalla sinä tai organisaatiosi on etuoikeutettu? Millä tavalla hyödytte valkoisesta ylivallasta tai muista yhteiskunnan syrjivistä rakenteista? Millä tavalla rasismi ja syrjivät rakenteet vaikuttavat organisaatiosi toimintaan? Entä millä tavalla organisaatiosi jatkaa näiden haitallisten rakenteiden ylläpitämistä?

## 1. Tunnista ja tunnusta rasismi

Rasismen kitkemisessä olennaista on aivan ensimmäiseksi tunnistaa rasismi ja tunnustaa sen olemassaolo yhteiskunnassa. Selvitä mitä rakenteellinen ja arkipäiväinen rasismi on. Mitä on rodullistaminen tarkoittaa? Mitä antirasismi oikein on?

Jos tuntuu, ettet tiedä miten rasismi Suomessa ilmenee, aivan aluksi kannattaakin ottaa selvää juuri siitä. Selvitä saamen kansan ja romanien syrjinnän historiaa ja nykytilannetta.

Voi tuntua vaikealta löytää oikeaa ja tarkkaa tietoa internetistä. Suomessa on monia järjestöjä, jotka toimivat rodullistettujen ehdoilla ja tekevät antirasistista työtä. Ole rohkeasti yhteydessä heihin ja pyydä koulutusta.

## 2. Antirasistiset periaatteet osaksi organisaation toimintaa

Antirasistinen järjestö auttaa POC-henkilöitä saamaan enemmän

vaikutusvaltaa ja oman äänensä kuuluviin yhteiskunnassa. Tämä tapahtuu usein muuttamalla organisaation sisäisiä toimintatapoja, haastamalla yhteiskunnan normeja ja kannustamalla keskusteluihin rasismista. On tärkeää pystyä puhumaan valkoisista etuoikeuksista, vallasta ja velvollisuudesta.

- Onko teillä ulospäin näkyvä selkeä linja rasismien vastustamisessa?
- Näkyykö rasisminvastaisuus yhteisissä säännöissä ja käytännöissä?
- Keskusteletteko tai voitteko keskustella rasismista yhdessä?
- Oletteko miettineet rasismien ilmenemismuotoja omassa organisaatiossanne?
- Oletteko panostaneet sellaisen tilan ja organisaation rakentamiseen, jossa rasismiin puututaan systemaattisesti ja käydään avoin keskustelua eri tilanteista?

Yksi tehokkaimmista rasisminvastaisista tavoista organisaation sisällä on tarkastella, ketkä ovat mukana päättämässä organisaationne asioista. Onko teillä yhtä paljon POC-henkilöitä kuin valkoisiakin ja jakautuuko valta tasapuolisesti kaikkien keskuudessa?

## 3. Jokainen antirasistinen teko alkaa itsestä

Muista, että epä mukavuus kuuluu oppimiseen. Opi omista virheistä ja ota

aktiivisia askeleita tietoisesti antirasismissa kehittämisessä.

- Minkälaiset erilaiset epätasa-arvot aiheuttavat sinulle epämukavuutta?
- Uskallatko esimerkiksi puhua rasismista tai rasistisesta käytöksestä lähipiirisi kanssa?
- Miten vaikutat omassa organisaatiossasi?

Ennen kaikkea antirasistinen työ edellyttää valtarakenteiden, normien ja toimintatapojen tarkastelua uusista näkökulmista oman organisaationsa sisällä ja valmiutta tarkastella myös omaa ajattelua ja toimintaa kriittisesti.

**“ Antirasismien hienous piilee siinä, ettei kenenkään tarvitse teeskennellä olevansa vapaa rasismista toimiakseen antirasistisesti. Antirasismi on sitoutumista taistelemaan rasismia vastaan aina sitä kohdatessaan, myös kohdatessaan rasismia itsessään.**

**- Ijeoma Oluo**

### **3.2. MITEN VOIT AUTTAA, KUN YHTEISÖSI JÄSENET KOHTAAVAT RASISMIA?**

Suomessa syrjintä on kielletty perustuslain, yhdenvertaisuuslain, tasa-arvolain, rikoslain sekä useiden yksittäisten erityislakien nojalla.

Rikosuhripäivystys tarjoaa tukea ja neuvontaa syrjinnän uhreille. Jos epäilet, että sinua on syrjitty, voit ottaa yhteyttä Rikosuhripäivystyksen syrjinnän vastaiseen neuvontaan. Syrjinnän vastainen neuvonta palvelee puhelimitse. (Rikosuhripäivystys, n.d.)

Yhdenvertaisuusvaltuutettu keskittyy syrjintään esimerkiksi alkuperän, kansalaisuuden, uskonnon, vammaisuuden perusteella, joten sen toiminta on erityisen oleellista rodullistetuille ihmisille. Valtuutettu myös selvittää yksittäistapauksia resurssien mukaan. Yhdenvertaisuusvaltuutettuun voi ottaa yhteyttä lomakkeella, sähköpostitse tai puhelimitse. Toimistolta saa myös ilmaista neuvontaa. Yhdenvertaisuusvaltuutettu tekee työtä syrjinnän ehkäisemiseksi, mutta voi myös viedä yksittäistapauksia esimerkiksi tuomioistuimeen (Yhdenvertaisuusvaltuutettu, n.d.).

Laki kieltää syrjinnän sukupuolen perusteella Suomessa. Lain toteuttamiseksi on perustettu tasa-arvovaltuutetun toimisto, joka edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Tasa-arvovaltuutetun palveluja voi käyttää, jos syrjintä perustuu rodun tai etnisyyden perusteella myös sukupuoleen (Tasa-arvovaltuutettu, n.d.a).

Tasa-arvovaltuutettu tarjoaa ilmaisia neuvoja sukupuolisyryntään liittyen esimerkiksi ilmaisessa neuvontapuhelimessa. Valtuutetun tehtäviin kuuluu selvittää

sukupuolittunutta syrjintätapausta. Valtuutettu voi tehdä esimerkiksi tarkastuksen paikassa, jossa syrjintä on tapahtunut. Tasa-arvovaltuutettu voi vaatia syrjivää osapuolta tekemään suunnitelman tilanteen korjaamiseksi. Valtuutettu voi myös avustaa oikeudenkäynnissä, joka käydään korvauksen saamiseksi, mutta vain jos asia on merkittävä (Tasa-arvovaltuutettu, n.d.b).

Yhdenvertaisuusvaltuutettu ja tasa-arvovaltuutettu voivat myös viedä asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Lautakunta valvoo tasa-arvolain noudattamista yksityisessä toiminnassa, julkisessa hallinnossa ja liiketoiminnassa. Se voi määrätä syrjivän osapuolen muuttamaan syrjivää kohtelua sakon uhalla (Tasa-arvovaltuutettu, n.d.b).

Työelämän sukupuoleen perustuvassa syrjinnässä otetaan yhteyttä ammattiliittoon ja työpaikan luottamusmieheen. Luottamusmies on työntekijöiden edustaja työpaikalla (Tasa-arvovaltuutettu, n.d.b).

Työpaikalla syrjintää koettaessa on ensin otettava yhteyttä esihenkilöön. Jos esihenkilö ei tee asialle mitään tai ei pysty auttamaan, on otettava yhteys työsuojeluvaltuutettuun tai luottamushenkilöön. Jos asia ei ratkea työpaikalla, on otettava yhteyttä oman alueen työsuojelupiiriin tai ammattiliittoon. (Työsuojelu, n.d.)

Maahanmuuttajille annetaan erilaista apua erilaisissa elämäntilanteissa. Rasismi ja syrjintätapauksissa apua ja neuvontaa voi saada erilaisista maahanmuuttajajärjestöiltä. Näitä ovat muun muassa Moniheli, IESAF, Monika-Naiset liitto, SVK, Suomen somalialaisten liitto, AFAES ja niin edelleen. Suuntaa antava lista löytyy osoitteesta <https://www.infofinland.fi/fi/elama-suomessa/vapaa-aika/yhdistykset>.

Turvapaikanhakijat saavat vain vähän apua turvapaikanhakuprosessissa. Turvapaikanhakijalla ei ole oikeutta oikeusavustajaan eli asianajajaan turvapaikkakuulustelun aikana. Ainoastaan alaikäisille tarjotaan ilmainen avustaja oikeusaputoimistosta. Oikeusaputoimisto on julkinen toimisto, joka tarjoaa apua oikeustapauksissa kaikille Suomessa. Turvapaikanhakija voi hakea avustajaa oikeusaputoimistosta. Turvapaikanhakijan kuuluu silloin maksaa avustajan palkkio itse (Maahanmuuttovirasto, n.d.). Oikeusaputoimiston avustajia on kritisoitu siitä, että he eivät usein tiedä tarpeeksi turvapaikanhakuun liittyvistä asioista.

Pakolaisneuvonnassa työskentelee lakimiehiä, jotka ovat erikoistuneet turvapaikka- ja lupa-asioihin. Pakolaisneuvontaan voi olla yhteydessä erityisesti päätöksestä valittaessa. Pakolaisapu antaa myös ilmaisia neuvoja. Heihin voi ottaa yhteyttä vastaanottokeskuksen kautta tai puhelimitse tai sähköpostitse (Pakolaisneuvonta, n.d.).



Jokaisella on oikeus asianajajaan Suomessa. Maahanmuuttaja voi saada oikeusapua, jos hänen asioitaan käsitellään suomalaisessa tuomioistuimessa. Jos omista tuloista jää kuukaudessa käyttöön alle 600 euroa kuukaudessa, avun saa ilmaiseksi. Muuten avustajan palkkiosta pitää maksaa osa itse (Oikeus.fi, n.d.).

Viimeinen keino on viedä oikeustapaus Euroopan ihmisoikeustuomioistuimeen. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin käsittelee ihmisoikeusrikkomuksia. Tapaus on täytynyt ensin käsitellä kaikissa asiaan liittyvissä tuomioistuimissa Suomessa (Oikeusministeriö, n.d.). Prosessi on vaikea, sillä se kestää vuosia. c. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin ei voi kumota suomalaisen tuomioistuimen päätöstä. Se voi ainoastaan määrätä sakkoja (Oikeusministeriö, n.d.).

# 4.1. RAKENTAVA VUOROVAIKUTUS RASISMINVASTAISSESSA TOIMINNASSA

Keskustelu identiteetistä ja rasismista muuttuu usein kiivaaksi ja aiheuttaa riitoja. Rakentava vuorovaikutus on työkalu, jonka avulla kireä tilanne voidaan purkaa, kun puhujia kuunnellaan myötätuntoisesti, ja ajatukset kerrotaan selvästi ja rehellisesti. Vastakkainasettelu on luonnostaan syntyvä inhimillinen ilmiö, johon kysymykset ihmisryhmistä ja identiteetistä usein liittyvät. Riidat voivat syntyä nopeasti ja pahentua tuhoisiksi. Siksi on tärkeää ymmärtää, miten riita voi syntyä, miten riitatilannetta pitää käsitellä, ja miten estetään se, että yksittäiset ihmiset joutuvat kärsimään.

**Huomautus:** Tämä ei tarkoita, että väkivallaton vuorovaikutus on ratkaisu rasismien ongelmaan. Rasismien juuret ovat syvällä yhteiskunnassa, ihmisissä ja ihmisten välisessä toiminnassa. Väkivallaton vuorovaikutus on erittäin tehokas työkalu, joka parantaa yksilöiden välistä yhteyttä, ja vähentää muun muassa ihmisryhmiin ja identiteettiin liittyviä jännitteitä.

## 4.1. POLARISAATION VAIKUTUKSIA

### 4.1.1. Mikä on polarisaatio?

Polarisaatio on tilanne, jossa ihmisryhmät

asettuvat vastakkaisille puolille. Yksittäiset henkilöt alkavat omaksua äärimielipiteitä, jotka ovat täysin vastakkaisia kuin maapallon navat. Jännitys alkaa kiristyä, kun ryhmien jäsenet alkavat pitää toisiaan vaarallisina. Ryhmät eivät enää luota toisiinsa ja kunnioita toisiaan (Maiese et al., 2020). Ryhmät tekevät toisistaan yleistyksiä, ja mielipiteet muista vääristyvät voimakkaasti (Pruitt & Olczak, 1995).

Syntyy käsitys "meistä" ja "heistä". Polarisaation pahenee, ja ihmisiä aletaan jakaa ryhmiin "me" (jon kuuluvat ihmiset ovat samanlaisia kuin itse) ja "ne" (johon kuuluvat ihmiset ovat muita, erilaisia). Yhdistäviä ja erottavia tekijöitä voivat olla esimerkiksi identiteetti, kansallisuus, kieli, perinteet tai lähtömaa.

On tärkeää huomauttaa, että polarisaation ja ryhmien syntyminen ovat luonnollisia ilmiöitä. Ihmiset jakautuvat "meihin" ja "heihin" yhteiskunnan eri tasoilla. Ilmiön kielteisiä vaikutuksia voi kuitenkin lieventää ja vähentää, kun ymmärtää, miten polarisaatio tapahtuu (Attias & Kangasoja, 2020).

- > **Ensimmäinen vaihe:** Me JA ne
- > **Toinen vaihe:** Me tallaiset, ja ne sellaiset
- > **Kolmas vaihe:** Me VASTAAN ne
- > **Neljäs vaihe:** Me TAI ne!

Lähde: Attias, M., & Kangasoja, J. (2020). Me ja ne – Välineitä vastakkainasettelujen aikaan. Intokustanus.

#### 4.1.2. Polarisaation osapuolet

Polarisaatiossa on ihmiset voi jakaa viiteen eri osapuoleen. Ne ovat yllyttäjä, liittyjä, hiljainen keskittien kulkija, sillanrakentaja ja syntipukki.

1. Näkyvin rooli on **yllyttäjällä**. Yllyttäjä on yleensä omahyväinen, ja hän korostaa ryhmien välisiä eroja, jotta saisi muut omalle puolelleen.
2. **Liittyjä** alkaa uskoa, että yllyttäjä on oikeassa.
3. **Hiljainen** on puolueeton. Hän ei välitä tai ei valitse puolta (kuten poliisi).
4. **Sillanrakentaja** haluaa sovitella ja keskittyä yllyttäjiin. Tämä kuitenkin pahentaa vastakkainasettelua (Attias & Kangasoja, 2020).
5. **Syntipukki** on viimeinen ihminen, joka ei valitse puoltaan, kun vastakkainasettelu on niin pitkällä, että kaikki muut ovat valinneet ryhmänsä. Syntipukista tulee kohde, jota kaikki muut syyttävät riidan alkamisesta (Brandsma, 2017).

#### 4.1.3. Miten depolarisoida? Neljä toimintatapaa kireän tilanteen purkamiseen

Järjestön jäsenenä tai vapaaehtoisena voi kohdata vastakkainasettelun, joka voi pahentua selkkaukseksi. Sinä voit vähentää vastakkainasettelusta johtuvaa jännitettä ja ratkaista tilanteen. On tärkeää ymmärtää, miten vastakkainasettelu toimii ja mitkä sen vaiheet ja osapuolet ovat, jotta riitatilanteen voi purkaa tehokkaasti ja oikealla hetkellä.

Kireän tilanteen voi purkaa vaarattomaksi neljällä eri tavalla:

- **Kohderyhmän vaihtaminen:** Sen sijaan, että keskityt yllyttäjiin, jotka yrittävät tehdä vastakkainasettelusta pahempaa, sinun on tärkeä keskittyä ryhmien väliin jääviin puolueettomiin ihmisiin. Esimerkiksi yhteisön arvostetut jäsenet voi saada etsimään yhteistä maaperää vastakkaisten osapuolien välille. Siten voi osapuolet voivat löytää yhteisiä etuja.
- **Aiheen vaihtaminen:** Esimerkiksi erojen korostamisen sijaan voit nostaa esille yhteisiä kiinnostuksen aiheita, kuten tarpeen elää tasapainoisesti ja turvallisesti yhdessä.

- **Lähestymistavan vaihtaminen:** Sen sijaan, että valitset puolen ja kerrot mielipiteesi, voit ottaa kuuntelijan roolin. Jännitys vähenee ja ristiriidat helpottavat, kun kuuntelet ihmisten murheita.
- **Äänensävyn vaihtaminen:** Tilanne voi muuttua täysin, jos et kerro äärimmäisiä ja joustamattomia mielipiteitä vaan osoitat aitoa kiinnostusta ja kunnioitusta toista osapuolta kohtaan (Brandsma, 2017).

Muista, mitkä ovat vastakkainasettelun tärkeimmät ainekset:

- **Me vastaan ne -ajattelu:** Mustavalkoinen ajattelu keskittyy vain ryhmien eroihin.
- **Polttoaine:** Kielteiset tai myönteiset mielipiteet (esimerkiksi identiteetistä).
- **Vaisto:** Ihminen perustelee mielipiteitään usein vaistolla, ei logiikalla (Attias & Kangasoja, 2020).

## 4.2. RAKENTAVA VUOROVAIKUTUS RASISMINVASTAISISSA TOIMINNASSA

### 4.2.1. Mitä on rakentava vuorovaikutus?

Väkivallaton tai rakentava vuorovaikutus on keskustelutapa, jonka avulla rakennetaan yhteys muihin. Periaatteena on, että puhuja ei puolustaudu tai vastusta muita vihamielisesti vaan

keskittyy tarkkailemaan tunteita ja tarpeita ja antaa tilaa kunnioittamiselle ja aktiiviselle kuuntelemiselle. Se nostaa ihmisissä esiin myötätuntoa (Rosenberg, 2015).

**Tuhoava vuorovaikutus:** Tuhoavaa vuorovaikutusta on kaikki keskustelu, joka sisältää uhkailua, tuomitsemista, kiusaamista, rotuennakkoluuloja, syrjintää, syyttelyä, puolustautumista, vihaa, arvostelua ja ihmisten jakamista "hyviin/pahoihin" tai "oikeisiin/vääriin".

Se, millaisia sanoja ja millaista kieltä käytät, vaikuttaa erittäin paljon siihen, saatko rakennettua yhteyden toiseen osapuoleen. Valitsemasi sanat vaikuttavat ihmisten välisiin suhteisiin. Rakentava vuorovaikutus on lähestymistapa, jonka avulla voit keskustella myötätuntoisesti. Se auttaa kuuntelemaan ja puhumaan, vaikka keskustelu olisi kriittistä tai arkaluontoista. Sen avulla voit tiedostaa paremmin omat reaktiosi keskustelutilanteissa. Tärkeimmät tekijät rakentavassa vuorovaikutuksessa ovat myötätunto, rehellisyys ja selväpuheisuus (Rosenberg, 2015).

*“Empatia tarkoittaa muiden kokemusten kunnioittavaa ymmärtämistä.”*

*- Dr Marshall Rosenberg*

## Miten rakentava vuorovaikutus toimii

Rakentavan vuorovaikutuksen neljä osaa ovat:

1. havainnot
2. tunteet
3. tarpeet
4. pyynnöt

**1. Havainnot:** Yrittäkää tehdä havaintoja siitä, mitä on oikeasti tapahtunut, ja miten tapahtunut on vaikuttanut osapuoliin. Älkää tuomitko tai arvioiko. Havainnot pitää kuvailla tarkasti. Kertokaa yksinkertaisesti, pidittekö niistä vai et.

**2. Tunteet:** Tapahtumat herättävät aina tunteita, kuten surua, vihaa, kärsimystä tai iloa. Ne ovat luonnollisia reaktioita erilaisiin tilanteisiin. On tärkeää, että osapuolet tunnistavat omat tunteensa ja kertovat niistä muille.

**3. Tarpeet:** Kaiken tekemisen taustalla on aina tarpeita. Tarpeiden ilmaisemisella on suuri rooli ristiriitojen ratkaisemisessa. Se voi auttaa lievittämään niitä ja luomaan yhteyksiä eri ihmisten välille.

**4. Pyyntöt:** Kuvailkaa ensin, mitä on oikeasti ja tarkasti käytännössä tapahtunut. Sitten kertokaa, miltä tapahtunut tuntuu, ja mitkä ovat tarpeenne. Sen jälkeen kertokaa pyyntönne eli kertokaa toiselle osapuolelle tarkasti ja selvästi, mitä haluatte.

**Esimerkki:** Työntekijä puhuu esimiehelleen: Olen huomannut, että kaikki työtoverini ovat saaneet joulubonuksen, mutta minä en ole saanut. Olen turhautunut, koska olen ollut yrityksessä töissä niin kauan, että minullakin on oikeus bonukseen yrityksen sääntöjen mukaan. Voitko kertoa syyt, miksi minä en ole saanut bonusta?

Voit toteuttaa rakentavaa vastavuoroisuutta neljässä eri vaiheessa. Seuraavalla sivulla oleva taulukko auttaa sinua erottamaan oman näkökulmasi (omat havaintosi: mitä näet ja kuulet...) vastapuolen näkökulmasta (toisen havainnot: mitä hän näkee ja kuulee...).

## Rakentava vuorovaikutus Marshall B. Rosenbergin mukaan (Rosenberg, n.d.)

Puhu selvästi ja rehellisesti		Kuuntele ja ole myötätuntoinen	
Omat huomiot	Mitä sellaista minä kuulen, joka vaikuttaa minuun myönteisesti tai kielteisesti	Toisen huomiot	Mitä sellaista sinä kuulet, joka vaikuttaa sinuun myönteisesti tai kielteisesti
Omat tunteet	Miltä minusta tuntuu (tunteet ja aistimukset)	Toisen tunteet	Miltä sinusta tuntuu (tunteet ja aistimukset)
Omat tarpeeni	Mitä minä tarvitsen ja arvostan	Toisen tarpeet	Mitä sinä tarvitset ja arvostat
Minun pyyntöni	Mitä minun mielestäni pitäisi tehdä, jotta elämäni olisi parempaa	Toisen pyynnöt	Mitä toisen mielestään pitäisi tehdä, jotta hänen elämänsä olisi parempaa

### 4.2.2. Rakentava vuorovaikutus: Miten rasismien uhreja pitää auttaa, ja miten heitä ei pidä auttaa (Manning, 2020)

Toimi näin	Älä toimi näin
Kuuntele myötätuntoisesti, kun ihmiset kertovat kokemuksistaan	Älä pakota ihmisiä kertomaan, mitä he ovat kokeneet
Auta uhreja myötätuntoisesti (esimerkiksi siivoa sotkettu paikka, vie loukkaantuneet hoitoon, vaihda työvuoroa raskaan rasistisen hyökkäyksen kohteeksi joutuneen työtoverin kanssa ja niin edelleen)	Älä ole tuomitseva tai kyseenalaista ihmisten kertomuksia (esim. Mistä tiedät, että tämä oli rasistista?)
Toimi vahingon loppumiseksi, tilanteen mukaisen turvallisuusharkinnan pohjalta (esim. ilmaisen erimielisyytesi rasistisen ilmaisun kanssa)	Pysy puolueettomana tilanteissa, joissa voisi toimia, niin helppoa kuin se olisikin (esim. kun joku nimittelee toista ihmistä)
Tarjoa empatiaa.	Vaadi empatiaa

### 4.2.3. Rakentava vuorovaikutus työkaluna: Suuntaa antavia kysymyksiä

New Yorkissa asuva kirjailija ja valmentaja Rachel Lamb on kehittänyt seuraavat kysymykset, jotka auttavat sinua valmistautumaan kaikki tärkeisiin keskusteluihin. Kysymykset noudattavat rakentavan vuorovaikutuksen periaatteita, jotka on selitetty yllä.

1. Mitä minä haluan tältä ajatustenvaihdolta? Mikä on tavoitteeni?
2. Mitä haluan saavuttaa? Olenko kertonut visiostani selväsanaisesti toiselle osapuolelle?
3. Miten haluan, että toinen osapuoli kokee keskustelun? Etenenkö tavalla, joka on täysin selvä toiselle osapuolelle?
4. Olenko valmis panemaan omat tavoitteeni syrjään, jotta voin keskittyä kuuntelemaan täysin sitä, mitä toinen osapuoli sanoo?
5. Haluanko antaa toisen ihmisen ilmaisemien ajatusten vaikuttaa minuun?
6. Olenko avoin ja haluanko ymmärtää toisen ihmisen näkökulmaa ja kokemuksia samalla, kun kerron omistani?
7. Loukkaannunko jostain henkilökohtaisesti? Jos loukkaannun, mitä teen asialle?
8. Miten paljon keskusteluun liittyy tunteita, joilla ei ole mitään tekemistä keskustelun aiheen kanssa? (Tunteet voivat liittyä esimerkiksi vanhoihin ongelmiin, joita ei ole ratkaistu)
9. Jos ongelmia ei ole ratkaistu, haluanko ottaa vastuun ja keskustella ongelmista avoimesti, ratkaisu jotta löytyy?
10. Jos keskustelu siirtyy pois hedelmällisestä ratkaisusta, miten sanon siitä toiselle keskustelijalle?
11. Joskus keskusteluissa on niin vahvoja mielipide-eroja, että keskustelijoiden yhteys katkeaa ja keskustelu leimataan "vaikeaksi". Lähestymmekö eri tavalla keskustelua, jota pidämme "vaikeana"? Onko muita syitä sille, että leimaamme keskustelun "vaikeaksi"? Onko sellaisessa keskustelussa mahdollista valita muita sanoja? (Lamb n.d.)

# 5. LÄHDELUETTELO

- Attias, M., & Kangasoja, J. (2020). Me ja ne – Välineitä vastakkainasettelujen aikaan. Intokustanus.
- Brandsma, B. (2017). *Polarisation: Understanding the dynamics of Us versus Them*. Amsterdam: BB in Media.
- Carter, R. T., Johnson, V. E., Roberson, K., Mazzula, S. L., Kirkinis, K., & Sant-Barket, S. (2017). Race-based traumatic stress, racial identity statuses, and psychological functioning: An exploratory investigation. *Professional Psychology: Research and Practice*, 48(1), 30.
- Castenada, A.E., Mäki-Opas, J., Jokela, S., Kivi, N., Lähteenmäki, M., Miettinen ... PALOMA-asiantuntijaryhmä. (2018). Pakolaisten mielenterveyden tukeminen Suomessa: PALOMA-käsikirja (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos [THL]). Helsinki: Juvenes Print - Suomen Yliopistopaino Oy, 160-164.
- Crenshaw, K. (2005). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color (1994). In R. K. Bergen, J. L. Edleson, & C. M. Renzetti, *Violence against women: Classic papers* (pp. 282-313). New Zealand: Pearson Education.
- European Union Agency for Fundamental Rights [FRA]. (2019). *Being Black in the EU: Second European Union Minorities and Discrimination Survey - Summary*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://fra.europa.eu/en/publication/2018/being-black-eu>
- Fem-R. Sanasto. Saatavilla osoitteessa <https://www.fem-r.fi/sanasto/>
- Kela. Kuntoutuspsykoterapia. Saatavilla osoitteessa <https://www.kela.fi/kuntoutuspsykoterapia>
- Kela. Korvauksen määrä. Saatavilla osoitteessa <https://www.kela.fi/kuntoutuspsykoterapia-korvauksen-maara>



- Kendi, Ibram X. (2019). *How to Be an Anti-Racist*. New York: One World.
- Kuusio, H., Seppänen, A., Jokela, S., Somersalo, L., Lilja, E. (toim.) (2020). *Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa: FinMonik-tutkimus 2018-2019*. Helsinki: PunaMusta Oy.
- Lamb, R. *Non-violent communication essential tools*. Saatavilla osoitteessa <https://www.rachellelamb.com/free-tools>
- Maahanmuuttovirasto (Migri). *Oikeudellinen neuvonta*. Saatavilla osoitteessa <https://migri.fi/oikeudellinen-neuvonta>
- Maiese, M., Norlen, T. & Burgess, H. (2020). *Polarization*. Saatavilla osoitteessa <https://www.beyondintractability.org/essay/polarization>
- Manning, Roxy. (2020). *How can non-violent communication (NVC) be helpful in these transformative times?* Saatavilla osoitteessa [https://www.nonviolentcommunication.com/wp-content/uploads/2020/06/How-can-NVC-be-helpful-in-these-transformative-times\\_-PuddleDancer.pdf](https://www.nonviolentcommunication.com/wp-content/uploads/2020/06/How-can-NVC-be-helpful-in-these-transformative-times_-PuddleDancer.pdf)
- Mielenterveystalo. *Miten hakeudun psykoterapiaan ja mitä se maksaa?* Saatavilla osoitteessa [https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/oppaat/psykoterapiaan\\_hakeutujan\\_opas/Pages/miten\\_paasen\\_hoitoon.aspx](https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/oppaat/psykoterapiaan_hakeutujan_opas/Pages/miten_paasen_hoitoon.aspx)
- Oikeus.fi. *Mistä oikeusasioihin voi hakea apua?* Saatavilla osoitteessa <https://oikeus.fi/fi/index/laatikot/apua-oikeusasioihin.html>
- Oluo, Ijeoma. 2019. Twitter.
- Pakolaisneuvonta. *Tietoa järjestöstä*. Saatavilla osoitteessa <https://www.pakolaisneuvonta.fi/asiantuntijajarjesto/tietoa-jarjestosta/>
- Pruitt, D., & Olczak, O. (1995). *Beyond Hope: Approaches to Resolving Seemingly Intractable Conflict*, 59-92. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, Inc. 81.
- Rikosuhrapäivystys. *Yhteystiedot*. Available at <https://www.riku.fi/yhteystiedot/>
- Rosenberg, B. M. (2015). *Non-violent communication, 3rd edition, a language of life*.

- Rosenberg, B. M. How can you use the NVC process chart. Saatavilla osoitteessa : [https://www.nonviolentcommunication.com/wp-content/uploads/2019/07/4part\\_nvc\\_process.pdf](https://www.nonviolentcommunication.com/wp-content/uploads/2019/07/4part_nvc_process.pdf)
- Said, Edward W. (1978). Orientalism. New York: Pantheon Books.
- Soste. Mitä sote-järjestöt tekevät?. Saatavilla osoitteessa: <https://www.soste.fi/sote-jarjestot/mita-sote-jarjestot-tekevat/>
- Tasa-arvovaltuutettu. Tasa-arvovaltuutetun tehtävät. Saatavilla osoitteessa: <https://tasa-arvo.fi/tasa-arvovaltuutetun-tehtavat>
- Tolonen, R. (2019, huhtikuu). Häpeää, itsesyytöksiä, masennusta – toistuvan rasismien vaikutukset mielenterveyteen voivat olla vakavat. Maailman kuvalehti. <https://www.maailmankuvalehti.fi/2019/pitkat/hapeaa-itsesyytoksia-masennusta-toistuvan-rasismien-vaikutukset-mielenterveyteen-voivat-olla-vakavat/>
- Työsuojelu. Yhdenvertaisuus ja syrjintä. Saatavilla osoitteessa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus>
- Ulkoministeriö. Valittaminen Euroopan ihmisoikeustuomioistuimeen. Saatavilla osoitteessa: <https://um.fi/valittaminen-euroopan-ihmisoikeustuomioistuimeen>
- Yhdenvertaisuus valtuutettu. (2020). *Selvitys afrikkalaistaustaisten henkilöiden kokemasta syrjinnästä*. Saatavilla osoitteessa: <https://bit.ly/3y5tp0p>
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu. Valtuutetun tehtävät. Saatavilla osoitteessa: <https://syrjinta.fi/valtuutettu>