

# Antirasistinen työyhteisö

Mitä jokainen voi tehdä?

Javiera Marchant Aedo,  
yhdenvertaisuusasiantuntija- ja kouluttaja

[thl.fi/antirasismikoulutus](https://thl.fi/antirasismikoulutus)



TURVAPAikka-,  
MAAHANMUUTTO- JA  
KOTOUTTAMISRAHASTO

Euroopan unionin tuella

Kenellä on valta vaikuttaa?

[thl.fi/antirasismikoulutus](https://thl.fi/antirasismikoulutus)

# Jokaisella on vaikutusvaltaa

Valtaa ei ole vain niillä, joilla on legitiimiä valtaa muiden yli. Jokaisella on vaikutusvaltaa arjen vuorovaikutustilanteissa.

- Valta sisältyy sanoihin, kuviin ja kehonkieleeseen.
- Tärkeintä on ensin tunnistaa itsellä oleva valta.
- Seuraavaksi valta on valjastettava eriarvoisuuden purkamiseen.

# Minkälainen on kaikkien työyhteisö?

Työyhteisö, joka on yhdenvertainen ja turvallinen kaikille. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on yhtäläiset mahdollisuudet, yhtä paljon tilaa, kunnioitusta ja edustusta.

# Käytä olemassa olevat mahdollisuudet vaikuttaa

Jokainen työyhteisön jäsen voi tehdä oman osuutensa. Tässä muutama esimerkki:

- Vastaa työtyytyväisyyskyselyihin, pyydä sitä kautta koulutusta antirasismista.
- Ehdota ja yritä viedä läpi anonyymi tai edes osittain anonyymi rekrytointiprosessi.
- Vaadi johdolta selkeää prosessia rasismiin puuttumisessa.

# Turvallisemman tilan periaatteet työyhteisön tueksi

[thl.fi/antirasismikoulutus](https://thl.fi/antirasismikoulutus)

# Turvallisemman tilan kolme pääperiaatetta

Oikeus olla kuka ja minkälainen olen.

Oikeus fyysiseen ja henkiseen koskemattomuuteen sekä ehdoton itsemääräämisoikeus.

Mikäli yllä olevat eivät toteudu, työyhteisön lupaus ja tuki käsitellä tilanteet vakavasti ja turvallisesti.

# Työyhteisön tuki ja resurssit tunnetyölle

Rasismin kohteena olevalla ihmisellä on oltava työyhteisön tuki, jotta tämä ei yksin vastaa rasismiin puuttumisen usein negatiivisista seurauksista.

Rasismiin syyllistyneellä ihmisellä, oli se tahatonta tai ei, oltava myös työyhteisön tuki käsitellä oman teon herättämät tunteet.



# Rasismin kaksi tasoa

Rasistisen puheen  
tai rasistisen teon  
vaikutus  
yksittäisen  
ihmisen tunteisiin.

Rasistisen puheen tai  
rasistisen teon  
vaikutus  
työyhteisöön ja  
isommassa  
mittakaavassa  
yhteiskunnallisesti.

# Työpaikan rakenteisiin prosessi puuttua rasismiin

Etukäteen, ajatuksella työstetty prosessi rasismiin puuttumisessa ennaltaehkäisee tilanteiden eskaloitumista kohtuuttomiin mittasuhteisiin.

Ei tuudittautua siihen, että JOS rasismia tapahtuu, SITTEN keksitään keinot puuttua niihin: rasismia tapahtuu nytkin, sovitaan siis nyt, miten ne käsitellään.

Yhdenvertaisuus, ei suvaitsevaisuus

[thl.fi/antirasismikoulutus](https://thl.fi/antirasismikoulutus)

# Suvaitsevaisuus on vallankäyttöä, joka ylläpitää eriarvoisuutta

Suvaitsemisella ja syrjinnällä on yhteistä negatiivinen asenne kohdetta kohtaan, joskin suvaitseminen estää ihmistä toimimasta näiden negatiivisten asenteiden pohjalta.

Ihmisoikeudet tai niiden toteutuminen eivät saa olla siitä kiinni, onko vastassa "tarpeeksi suvaitsevainen" ihminen. Suvaitsevaisuus on myös aina ehdollista ja se voidaan milloin tahansa vetää takaisin.

Suvaitsevaisuus  
on huono lähtökohta  
ja vielä huonompi päämäärä.  
Yhdenvertaisuus sen sijaan on  
ehdotonta ja luovuttamatonta.

KIITOS

[thl.fi/antirasismikoulutus](https://thl.fi/antirasismikoulutus)

# thl.fi/antirasismikoulutus

## Yhteistyössä:



Terveyden ja  
hyvinvoinnin laitos



TURVAPAIKKA-,  
MAAHANMUUTTO- JA  
KOTOUTTAMISRAHASTO

Euroopan unionin tuella



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet



OIKEUSMINISTERIÖ  
JUSTITIEMINISTERIET