



TALKOILLA ASETEET KUNTOON

Rasisminvastaisuus periaatteina ja toimintana

- Suomen Punaisen Ristin luottamushenkilöiden
ja työntekijöiden näkemyksiä

Kyselyn sisällöt: Tutkija Antti Kivijärvi,
Nuorisotutkimusverkosto
antti.kivijarvi@nuorisotutkimus.fi
0400 624 689

Tekninen toteutus: Tuottaja Örn Witting,
Suomen Punainen Risti
orn.witting@punainenristi.fi
020 701 2152

ISBN 978-951-658-181-4: Rasisminvastaisuus periaatteina ja toimintana.
Suomen Punaisen Ristin luottamushenkilöiden ja työntekijäiden näkemyksiä

Nuorisotutkimusverkoston/Nuorisotutkimusseuran verkkojulkaisuja 78

Sisältö

| | |
|---|----|
| Tiivistelmä | 4 |
| 1. Johdanto | 6 |
| 2. Kyselyyn vastanneista: korkeasti koulutettuja ja ikääntyviä naisia | 8 |
| 3. Periaatteellisen tason myönteisyyttä – oikeutus rasisminvastaiselle työlle? | 10 |
| 4. SPR rasismista ja syrjinnästä vapaana vyöhykkeenä? | 13 |
| 5. Sanoista tekoihin: monikulttuurisuuden ja rasisminvastaisuuden sektoroituminen | 18 |
| 6. Rasisminvastaisuuden arki: universalismin ja erityisen huomioon yhteen sovittelua | 22 |
| 7. Johtopäätökset: rasisminvastaisuus suomalaisella järjestökentällä | 25 |
| Viitteet | 27 |
| Lähteet | 28 |
| LIITE: Kyselylomake..... | 29 |

Tiivistelmä

Rasismien ja rasisminvastaisuuden käsitteet ovat viimeisten vuosien aikana tulleet osaksi virallista järjestökieltä Suomessa. Aikaisemmin on puhuttu lähinnä ennakkoluuloisuuden ja monikulttuurisuuden periaatteista suomalaisessa järjestötoiminnassa. Tutkimus kytkeytyy Suomen Punaisen Ristin **Ei rasismille! -hankkeeseen**. Tutkimustehtävät ovat: 1) Miten rasisminvastaisuus uudenaikaisena käsitteenä otetaan vastaan SPR:n kaltaisessa järjestössä? 2) Miten rasismi ilmenee järjestötoiminnassa? 3) Miten ja minkälaisiin periaatteisiin nojautuen rasisminvastaista järjestötyötä tehdään?

Kysely lähetettiin sähköpostitse SPR:n luottamushenkilöille ja työntekijöille. Tutkimuksen perusjoukko koostuu siten SPR:n ”ydintoimijoista”. Tutkimuksen ulkopuolelle rajautuu huomattavasti laajempi kaikkien jäsenten ja vapaaehtoisten joukko. Kyselyyn vastasi 450 luottamushenkilöä ja 110 työntekijää. Kokonaisuudessaan kyselyn vastausprosentti on noin 16. Saatavilla olleiden rekisteritietojen mukaan kyselyn otos vastaa varsin hyvin perusjoukkoa luottamushenkilöiden osalta. Työntekijöistä vastaavia tietoja ei ollut käytettävissä. Näin ollen tutkimustuloksia voi pitää lähinnä suuntaa antavana.

Vastaajat ovat asenteiltaan maahanmuuttoa ja arkista monikulttuurisuutta kohtaan varsin suopeita verrattuna Suomen koko väestöön. Suurin osa korostaa humanistisia arvoja ja ihmisten tasapuolista kohtelua. Asenteellista myönteisyyttä selittää lähinnä vastaajien korkea koulutustaso ja heidän lukuisat henkilökohtaiset kontaktinsa ulkomaalaistaustaisiin ihmisiin.

Myönteisistä asenteista huolimatta rasismien ja rasisminvastaisuuden käsitteet herättävät vastaajissa varautuneisuutta ja paikoin jopa närkästystä. Valtaosa vastaajista käyttäisi mieluummin neutraaleiksi, puolueettomiksi ja myönteisiksi koettuja suvaitsevaisuuden, monikulttuurisuuden ja yhdenvertaisuuden käsitteitä. Etenkin rasismien yhdistämistä SPR:ään pidetään tarpeettomana. Moni vastaaja paikantaa rasismien ja siihen liittyvät ongelmat SPR:n ulkopuolelle.

Kyselyn tarkempi analyysi kuitenkin osoittaa, että SPR ei ole rasismista tai syrjinnästä vapaa vyöhyke. Noin viidesosa kaikista vastaajista ja valtaosa lähinnä ruotsinkielisistä sekä muiden vähemmistöjen edustajista tunnistaa monenlaista rasismia SPR:n toiminnassa. Suurimmaksi osaksi kyse on piiloisemmasta arjen rasismista ja institutionaalista rasismista, ei niinkään avoimesta syrjinnästä. Toisin sanoen rasismissa on ensisijaisesti kyse vitseistä, syrjivien näkemysten ja käytäntöjen hiljaisesta hyväksynnästä, etenkin turvapaikanhakijoiden ja pakolaisten uhriuttamisesta sekä vakiintuneista tiedotus- ja rekrytoimiskäytännöistä, jotka johtavat ulkomaalaistaustaisten henkilöiden jäämiseen järjestötoiminnan ulkopuolelle.

Ulkomaalaistaustaiset henkilöt jäävät SPR:n toiminnassa varsin marginaaliseen asemaan. Lähes puolet vastaajista ilmoittaa osastojensa tai työyhteisöjensä toiminnassa olevan mukana ulkomaalaistaustaisia henkilöitä. Tästä huolimatta heitä on valikoitunut kyselyn otokseen niukasti. Ristiriita selittyy sillä, että ulkomaalaistaustaiset henkilöt ovat ennemminkin toiminnan kohteita, eivät niinkään toimintaa suunnittelevia tai toteuttavia SPR:n ydintoimijoita. Valtaosa SPR:n toiminnassa mukana olevista ulkomaalaistaustaisista osallistuu heille erikseen kohdennettuun toimintaan. Kaikille suunnatuista SPR:n toimintamuodoista ystävätoiminta ja rahakeräykset tavoittavat vastaajien mukaan parhaiten ulkomaalaistaustaisia henkilöitä.

Tutkimuksen keskeisin johtopäätös on, että rasisminvastaisuus periaatteena ja toimintana asettuu kankeasti universaalisuutta ja neutraaliutta tavoittelevaan järjestötoimintaan. Rasisminvastaisuus tarkoittaa järjestötoiminnan kriittistä tarkastelua etenkin etnisten, kulttuuristen ja uskonnollisten vähemmistöjen näkökulmista. Moni vastaaja karsastaa tämänkaltaista ryhmälähtöistä ajattelua vedoten Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun toimintaa ohjaaviin, varsin universalistisiin periaatteisiin. Lähtökohtana on kaikkien tasapuolinen tai samanlainen kohtelu taustoista riippumatta. Tutkimustulosten perusteella voi kuitenkin väittää, että tästä lähtökodasta käsin etnisiin, kulttuurisiin tai uskonnollisiin taustoihin perustuvien eriarvoisuuksien käsittely ja purkaminen on vaikeaa.

Tutkimustuloksia voi pitää odotettuina. Ensinnäkin ne ovat samansuuntaiset aikaisempien rasisminvastaista tai monikulttuurista työtä Suomessa käsitelleiden tutkimusten tulosten kanssa. Toisekseen neutraaliuden ja puolueettomuuden ideaaleja voi pitää tyypillisinä laajemminkin suomalaisessa kansalaistoiminnassa. Valtiota ja sen intressejä lähellä olevassa ja pitkälti yhdistysmuotoon organisoituneessa suomalaisessa kansalaisyhteiskunnassa tasa-arvon, yhtenäisyyden ja konsensuksen painottaminen on ollut yleistä. Eriarvoisuuksien, erojen ja konfliktien korostaminen on puolestaan ollut harvinaisempaa. Tässä kehyksessä rasismien käsitteleminen ja rasisminvastainen toiminta tarkoittavat melko radikaalia muutosta, joka herättää myös vastustusta.

1. Johdanto

Rasismi ja rasisminvastaisuus ovat olleet näkyviä teemoja viime vuosien yhteiskunnallisessa keskustelussa. Siten julkisuudessa ei ole keskusteltu yksinomaan maahanmuutto- tai rajapolitiikasta, vaan myös suomalaisen yhteiskunnan monikulttuurisesta arjesta. Samaan aikaan rasismien käsite on alkanut vilahdella myös järjestökentällä, esimerkiksi Pelastakaa Lasten jo päättyneen No Racism -hankkeen (2009–2012) ja nyt Suomen Punaisen Ristin Ei rasismille! -hankkeen (2013-) myötä. Rasisminvastainen liikehdintä – tai ainakin sen saama julkisuus – vaikuttaa lisääntyneen myös perinteisten järjestöjen ulkopuolisessa kansalaistoiminnassa.

Rasismien ja rasisminvastaisuuden käsitteet ovat melko uusia jäsenyksiä varsinkin suomalaisella järjestökentällä. Samankaltaisia ilmiöitä on otettu haltuun lähinnä monikulttuurisuuden, suvaitsevaisuuden tai ennakkoluulojen käsitteiden kautta. Näin ollen tässä tutkimuksessa on kerätty tietoa ajassa, jota leimaa vähintäänkin käsitteellisen tason siirtymä ja samalla todennäköisesti monenlaiset kiistat eri jäsenysten välisestä paremmuudesta. Tutkimuksen kytkeytyessä jo edellä mainittuun Ei rasismille! -hankkeeseen, toimii Punainen Risti sen empiirisenä kontekstina. Tarkoituksena ei kuitenkaan ole Punaisen Ristin tarkastelu muusta järjestökentästä irrallisena saarekkeena, vaan laajemman keskustelun avaaminen rasisminvastaisesta toiminnasta ja sen periaatteista suomalaisen järjestö- ja vapaaehtoistoiminnan kehityksessä.

Ensisijaista tutkimustehtävää voi luonnehtia kartoittavaksi: Miten rasisminvastaisuus uudenlaisena käsitteenä otetaan vastaan Punaisen Ristin kaltaisessa järjestössä? Toisekseen pyrkimyksenä on päästä käsiksi järjestötyön rasisminvastaisuuden arkeen. Tähän liittyen raportissa vastataan kahteen kysymykseen: Miten rasismi ilmenee järjestötoiminnassa? Miten ja minkälaisiin periaatteisiin nojautuen rasisminvastaista järjestötyötä tehdään?

Tutkimuksen aineisto on kerätty Punaisen Ristin luottamushenkilöille ja työntekijöille lähetetyn sähköpostikyselyn avulla (ks. LIITE 1).¹ Kyselyyn vastasi 560 henkilöä vuoden 2013 lopussa. Kyselyssä lähdettiin liikkeelle rasismien ja rasisminvastaisuuden käsitteistä. Näin vastaajien huomiota pyrittiin suuntaamaan järjestökentän valtavirtatoimintoihin maahanmuuttajatyön tai eriytyneiden monikulttuurisuustoimintojen sijaan. Sekä kyselyssä että tässä raportissa on lisäksi sisäänrakennettuna näkemys rasismien vastustamisen tarpeellisuudesta. Kyseessä ei siten ole ainoastaan tilastollisten jakaumien esittely, vaan tulosten kriittinen tulkinta ja mahdollisten kehittämistarpeiden osoittaminen.

Rasismi ja samalla rasisminvastaisuus ovat kiistanalaisia käsitteitä, joita on määritelty monin eri tavoin niin tutkimuskirjallisuudessa kuin arkikeskusteluissakin. Siksi on tärkeää selvittää, mitä ollaan vastustamassa, kun vastustetaan rasismia. Ensinäkin rasismi viittaa etniseen, kulttuuriseen tai uskonnolliseen taustaan perustuvaan syrjintään, jonka seurauksena jotkut ryhmät jäävät muita heikompaan asemaan. Tässä tutkimuksessa eriävät etniset, kulttuuriset ja uskonnolliset taustat jouduttiin kyselylomakkeen ymmärrettävyyden ja temaattisten rajausten vuoksi kutistamaan termiksi "ulkomaalaistaustainen"² erotuksena suomalaisesta kantaväestöstä. Valittu näkökulma tarkoittaa samalla sitä, että Suomen "perinteiset" etniset ja uskonnolliset vähemmistöt sekä monet muut syrjinnän vaarassa olevat ryhmät (ks. esim. Ilonen 2009; Kankkunen ym. 2010) jäävät suurelta osin paitsioon. Tämä valinta herätti vastaajissa huomionarvoista kritiikkiä.

Rasismia on monenlaista ja Suomessa unohdetaan että myös saamelaiset ovat vähemmistö ja kokevat rasismia päivittäin asumillaan pohjoisilla alueilla

Rasism i Finland är inte bara mot flyktingar, även mot eget "folk", nämligen oss finlandssvenskar.

Kyselyn ja siten myös tämän raportin lähtökohtana on arjen rasismien käsite (esim. Essed 1991; Puuronen 2003; Rastas 2007; Souto 2011). Tämä tarkoittaa lyhyesti ilmaistuna sitä, että rasismissa ei ole kyse vain avoimesta sorrosta, vaan myös etnisiin, kulttuurisiin tai uskonnollisiin taustoihin perustuvista ja eriarvoisuutta ylläpitävistä arkisista käytännöistä. Paikoitellen nämä käytännöt voivat varsinkin enemmistön edustajille olla niin itsestään selvä osa arkista kulttuuria (esim. vitsit) tai institutionaalistuneita toimintamalleja (esim. vain enemmistöön kuuluville kohdistuva tiedottaminen), että niitä ei osata kyseenalaistaa. Kyseenalaistamattomilla käytännöillä voi kuitenkin olla rasistisia seurauksia (esim. ulkomaalaistaustaisten jääminen järjestötoiminnan ulkopuolelle), jotka tuntuvat etenkin kohteidensa arjessa.

Tutkimusaineistoja on analysoitu sekä määrällisesti että laadullisesti. Taustakysymyksiä lukuun ottamatta valtaosa kyselystä koostui likert-asteikollisista (täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä... täysin eri mieltä) väittämistä. Väittämien lisäksi vastaajille esitettiin seitsemän avointa kysymystä (ks. tarkemmin LIITE). Määrällinen analyysi on tehty laskemalla suoria jakaumia (frekvenssit ja suhteelliset osuudet) ja taustamuuttujien mukaisten erojen tilastollisia merkitsevyyksiä khin neliön riippumattomuustestillä, jossa p:n raja-arvo on .005.³ Mikäli ei erikseen mainita, niin Likert-asteikollisten väittämien kohdalla aineistoa on karkeistettu jakamalla vastaajat kolmeen luokkaan: samaa mieltä oleviin, epävarmoihin ja eri mieltä oleviin. Suhteellisia osuuksia raportoitaessa tekstissä esiintyvät prosenttiluvut on pyöristetty lähimpään kokonaislukuun. Avoimet kysymykset on analysoitu luokittelemalla vastaukset määrällisesti. Tämän lisäksi avointen vastausten sisältämiä merkityksiä on peilattu kyselyn tuottamiin määrällisiin tuloksiin. Näin avoimet vastaukset yhtäältä sekä tukevat määrällisiä tuloksia että tuovat säröjä niihin.

Raportti etenee siten, että luvussa kaksi kuvataan kyselyn vastaajajoukko ja pohditaan lyhyesti tulosten yleistettävyyttä. Tämän jälkeen siirytään itse tulosten raportointiin. Luvussa kolme analysoidaan rasisminvastaisuuden käsitteen vastaanottoa Punaisessa Ristissä. Luvuissa neljä, viisi ja kuusi tarkastellaan lähemmin rasismia, rasisminvastaisuutta ja monikulttuurisuutta järjestötoiminnan arjessa. Seitsemännessä luvussa vastataan kiteytetysti yllä esitettyihin tutkimuskysymyksiin ja pohditaan tulosten merkitystä laajemmin suomalaisen järjestökentän kehityksessä.

2. Kyselyyn vastanneista: korkeasti koulutettuja ja ikääntyviä naisia

Kyselyyn vastasi yhteensä 560 Punaisen Ristin luottamushenkilöä (n=450) tai työntekijää (n=110). Sähköpostikysely lähetettiin noin 3500 ihmiselle. Varsin todennäköistä on, että varsinkaan kaikkia luottamushenkilöitä kysely ei koskaan tavoittanut. Sähköpostiosoitteet vaihtuvat taajaan tai niitä luetaan harvakseltaan. Joka tapauksessa kyselyn vastausprosentiksi muodostui lopulta noin 16. Lukemaa ei voi pitää järin suurena mutta absoluuttisesti kyseessä on iso määrä Punaisen Ristin toimintaan vaikuttavia "ydintoimijoita". Seuraavassa pohditaan lyhyesti sitä, missä määrin otos edustaa kyselyn "perusjoukkoa", Punaisen Ristin luottamushenkilöitä ja työntekijöitä. Siten lukija voi arvioida tämän raportin tulosten yleis-tettävyttä.

Ensimmäiseksi voidaan todeta, että kyselyyn vastanneet eivät edusta koko Suomen väestöä. Vastaajista 70 prosenttia on naisia ja 30 prosenttia miehiä. Joksikin muuksi sukupuolensa ilmoitti kaksi vastaajaa. Toisekseen vastaajien, lähinnä luottamushenkilöiden, ikä-jakauma painottuu Suomen ikääntyvän väestönkin kontekstissa vanhempiin ikäluokkiin. Ainoastaan prosentti vastaajista on alle 20-vuotiaita yli 50-vuotiaiden osuuden kohotes-sa 62 prosenttiin. Vastaajien ikään vaikuttaa yhtäältä se, että Punaisen Ristin luottamus-henkilöiltä edellytetään täysi-ikäisyyttä ja toisaalta se, että palkkasuhteessa olevat työn-tekiäjät ovat harvoin alle 25-vuotiaita. Valtaosa varsinkin luottamushenkilöistä näyttää olevan melkoisia järjestökonkareita: kaikista vastaajista 71 prosenttia on ollut vähintään viisi vuotta Punaisen Ristin toiminnassa mukana. Oletettavasti löyhemmin Punaisen Ristin toimintaan kiinnittyvät vapaaehtoistoimijat, piipahtajat ja "vain" jäsenet jäävätkin tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

län tapaan myös vastaajien koulutusaste on koko väestön keskiarvoa selvästi korkeam-pi (vrt. Tilastokeskus 2012). Ilman peruskoulun jälkeistä tutkintoa jää alle viisi prosenttia (koko väestössä 15 vuotta täyttäneistä 32 %) kun taas korkeakoulututkinnon suoritta-neita on aineistossa peräti 53 prosenttia (koko väestössä 15 vuotta täyttäneistä vastaa-va osuus on 17 %). Oletetusti etenkin Punaisen Ristin työntekijöiden joukossa korkeasti koulutettuja on runsaasti. Vastaajien keskimääräinen iäkkyyys korostaa entisestään heidän korkeaa koulutustasoaan, sillä vanhemmat ikäluokat eivät koko väestön tasolla ole erityi-sen koulutettuja. Vastaajien koulutustasosta ja iästä johtuen valtaosa heistä nimeää it-sensä joko työntekijöiksi (29 %) ja alemmiksi (13 %) tai ylemmiksi (13 %) toimihenkilöik-si sekä etenkin eläkeläisiksi (30 %).

Edellisistä "taustamuuttujista" poiketen vastaajien maantieteellinen jakautuminen lienee lä-hempänä koko väestön jakautumista. Kaupunkimaisilla alueilla asuu noin 53, taajamissa 21 ja maaseutumaisilla alueilla 27 prosenttia vastaajista. Punaisen Ristin piirien mukaan tar-kasteltuna vastaajat painottuvat odotetusti Etelä- ja Länsi-Suomen alueille. Toisaalta vas-tauksia on tullut eri puolilta Suomea Lappia, Itä-Suomea ja ruotsinkielisiä alueita myöten.

Kysely on tavoittanut Punaisen Ristin ruotsinkieliset osastot vähintäänkin tyydyttävästi. Tämä näkyy vastaajien kielitaustoissa, joiden mukaan ruotsinkieliset ovat koko väestöön suhteutettuna yliedustettuina. 90 prosenttia ilmoittaa äidinkielekseen suomen ja yhdek-sän prosenttia ruotsin (koko väestöstä ruotsinkielisiä on noin 5 %). Vain yksi prosentti vastaajista ilmoittaa puhuvansa jotain muuta kieltä äidinkielenään. "Vieraskielisiä" on si-ten otoksessa suhteellisen vähän, sillä heidän osuutensa koko väestössä on tällä hetkellä noin viisi prosenttia (Tilastokeskus 2013). Samantyyppinen homogeenisyys näkyy vastaa-

jien syntymämaissa: 98 prosenttia on syntynyt Suomessa ja kaksi prosenttia ulkomailla. Koko väestön tasolla Suomen ulkopuolella syntyneitä on hieman yli viisi prosenttia (Tilastokeskus 2013). Osaltaan matalaa vieraskielisten ja ulkomailla syntyneiden osuutta aineistossa selittää vastaajien korkea ikä. Valtaosa Suomessa asuvista maahanmuuttaja-taustaisista tai vieraskielisistä ihmisistä kuuluu nuoriin ikäluokkiin. Toki myös suomen- ja ruotsinkieliset lomakkeet ovat voineet karsia ulkomaalaistaustaisten vastaajien määrää.

Näennäisestä etnisestä homogeenisuudesta huolimatta 12 prosenttia vastaajista kokee kuuluvansa johonkin vähemmistöön. Kuten arvata saattaa, valtaosa heistä ilmoittaa kuuluvansa ruotsinkieliseen vähemmistöön. Lisäksi muutama vastaaja nimeää jonkin seksuaalivähemmistön, saamelaisuuden, vammaisuuden tai yleisemmin "maahanmuuttajuuden". Myös yksittäisiä pienempiin etnisiin vähemmistöihin (esim. suomenjuutalaisiin) kiinnittyviä vastaajia voi löytää. Jotkut vastaajat identifioituivat myös perinteisten vähemmistökategorioiden ulkopuolelle, esimerkiksi maaseutuyrittäjiksi tai yksinhuoltajiksi.

Vastaajajoukon erityisyyttä suhteessa koko väestöön voi kuvata myös tämän tutkimuksen teemoihin liittyvän taustamuuttujan kautta. Varsin moni ilmoitti tuntevansa henkilökohtaisesti lukuisia ulkomaalaistaustaisia ihmisiä. Peräti 41 prosenttia sanoo tuntevansa näin määriteltynä yli kymmenen ulkomaalaistaustaista ihmistä. Tämä on selvästi enemmän kuin suomalaisella kantaväestöllä keskimäärin (esim. Jaakkola 2009, 28; vrt. Martinovic ym. 2009). Varsinkin SPR:n työntekijät tuntevat henkilökohtaisesti suuren määrän ulkomaalaistaustaisia henkilöitä. On oletettavaa, että kansainväliset avustustyöt tai työskentely vastaanottokeskuksissa lisäävät heidän kontaktiansa määrää.

Typistettäessä suhteellisen moninainen vastaajajoukko yhdeksi ideaalityypiksi informantiksi on helppo päätyä seuraavanlaiseen kuvaukseen: Kyselyn tyypillinen vastaaja on korkeasti koulutettu ja hiljattain eläkkeelle jäänyt nainen, joka on jo pidemmän aikaa käyttänyt vapaa-aikaansa järjestötoimintaan. Hän asuu kaupungissa tai sen läheisyydessä, on syntynyt Suomessa ja puhuu äidinkielenään suomea. Lisäksi hän tuntee henkilökohtaisesti suuren määrän ulkomaalaistaustaisia ihmisiä. Aikaisempien asennetutkimusten mukaan (esim. Jaakkola 2005; 2009; SPR 2008) tällaista vastaajaa voi pitää asenteiltaan suhteessa monikulttuurisuuteen ja rasminvastaisuuteen varsin myötämielisenä. Seuraavissa luvuissa nähdään, pitääkö tämä valistunut arvaus paikkansa.

Ennen varsinaisiin tuloksiin pureutumista on kuitenkin syytä arvioida niiden yleistettävyyttä eli käytännössä sitä, millä tavoin otos edustaa kyselyn perusjoukkoa. Edellä esitellyjen taustamuuttujien perusteella voi todeta, että otos on joko vinoutunut tai Punaisen Ristin luottamushenkilöt ja työntekijät eivät edusta Suomen koko väestöä. Ainakin aineistossa enemmistönä olevien luottamushenkilöiden osalta kyse on lähinnä jälkimmäisestä. Heidän kohdallaan sukupuoli muodostuu ainoaksi tilastollisesti merkitseväksi eroksi otoksen ja perusjoukon välillä. Luottamustehtävissä toimivia miehiä on valikoitunut otokseen (31 %) jonkin verran odotettua (25 %) enemmän. Muiden käytettävissä olevien tietojen (ikä, piiri ja äidinkieli) mukaan otos edustaa varsin hyvin perusjoukkoa. Toisaalta Punaisen Ristin työntekijöistä vastaavia rekisteritietoja ei ollut saatavilla. Näin ollen on todettava, että otoksen edustavuudesta ei ole varmuutta mutta tuloksia voi pitää vähintäänkin suuntaa antavina Punaisen Ristin "ydintoimijoiden", etenkin luottamushenkilöiden osalta.⁴

Punaisen Ristin toiminnassa mukana olevat kymmenet tuhannet jäsenet ja vapaaehtoiset eivät kuitenkaan kuulu tutkimuksen perusjoukkoon. Tämä on hyvä pitää mielessä tutkimustuloksia luettaessa.

3. Periaatteellisen tason myönteisyyttä – oikeutus rasisminvastaiselle työlle?

Odotusten mukaisesti vastaajat suhtautuvat niin maahanmuuttoon, arkiseen monikulttuurisuuteen kuin rasisminvastaisuuteenkin varsin myönteisesti. Perinteisissä asennetutkimuksissa keskitytään mittaamaan vastaajien suhtautumista valtiolliseen rajapolitiikkaan: minkä verran ja minkälaisia maahanmuuttajia Suomeen haluttaisiin? Tämänkaltaiset kysymyksenasettelut eivät ole ongelmattomia, sillä ne luovat ryhmärajoja ja osoittavat samalla ihmisryhmiä, joiden liikkumista olisi mahdollista rajoittaa. Ongelmista huolimatta rajapolitiikkaan liittyviä kysymyksiä esitettiin vertailutiedon keräämisen vuoksi jonkin verran myös tässä kyselyssä.

Suurta osaa vastaajista voi kuvata humanistisia arvoja korostaviksi. He suhtautuvat erityisen myönteisesti perheiden yhdistämisten ja pakolaisten määrän kasvuun. Yllättävää on, että pakolaisten määrän lisääntymiseen suhtaudutaan yhtä myönteisesti tai jopa hieman myönteisemmin kuin ulkomaalaisten työnhakijoiden.⁵

Lisäksi vain harva (14 %) vaikeuttaisi turvapaikanhakijoiden oleskelulupien saantia. Toisaalta maahanmuuttopoliittisiin kysymyksiin liittyy paljon epävarmuutta tai haluttomuutta ottaa kantaa – varsinkin pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden osalta. Humanismi näkyy kuitenkin myös siinä, että vastaajista 80 prosenttia näkee, että suomalaisten velvollisuus on tukea tänne muuttaneita ihmisiä. Tulokset eroavat huomattavasti aikaisempien asennetutkimusten tuloksista (esim. Jaakkola 2005) heijastellen etenkin Punaisen Ristin työntekijöiden poikkeuksellisia taustoja sekä oletettavasti monien vapaaehtoistoimintaan haakeutuvien jaettuja globaaleja arvoja.

Raja- tai maahanmuuttopoliittisten näkemysten ohella kyselyssä selvitettiin vastaajien asenteita arkista monikulttuurisuutta kohtaan. Myös tämänkaltaisten kysymysten osalta vastaajat ovat näkemysiltään selvästi väestön keskiarvoja suopeampia. Punaisen Ristin vuonna 2008 julkaiseman koko Suomen väestöä koskeneen selvityksen mukaan valtaosa ihmisistä suhtautui neutraalisti tai välinpitämättömästi ulkomaalaistaustaisten ihmisten asettumiseen omalle kotipaikkakunnalle. Kielteisesti yhteiseen asuinpaikkakuntaan suhtautuvia oli kuitenkin myönteisesti suhtautuvia enemmän. Tässä aineistossa selkeä enemmistö (58 %) suhtautuu asiaan myönteisesti. Lisäksi niitä vastaajia, jotka ilmoittivat ystäviensä, naapureidensa, työkavereidensa tai samassa Punaisen Ristin osastossa toimivien eroavien etnisten taustojen haittaavan, oli erittäin vähän. Väittämästä riippuen osuudet vaihtelivat yhden prosentin molemmin puolin.⁶

Vertailu Jaakkolan (2009) tutkimukseen paljastaa jälleen merkittäviä eroja tämän aineiston hyväksi. Jaakkolan koko väestöä edustavassa otoksessa esimerkiksi työtovereiden eriävät etniset taustat eivät haitanneet 78 prosenttia vastaajista kun vastaava osuus kohoa tässä aineistossa 91 prosenttiin. Myönteiset asenteet näkyvät myös vastaajien käyttäytymisessä, sillä vain viisi prosenttia ei tunne henkilökohtaisesti yhtään ulkomaalaistaustaista henkilöä.⁷

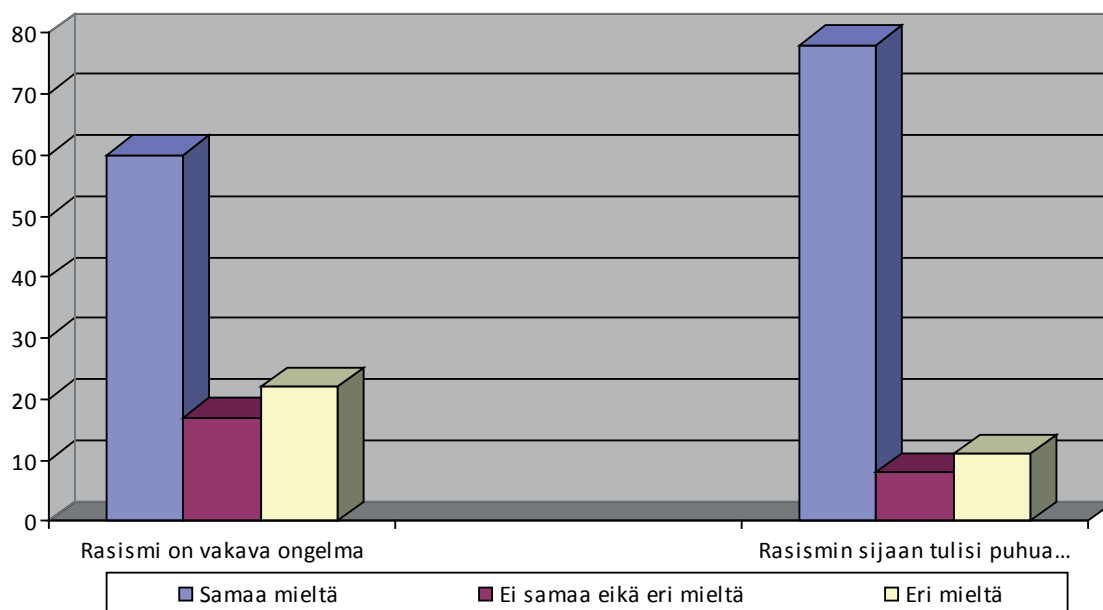
Myönteiset asenteet eivät väistämättä tarkoita sitä, että rasismien tai rasisminvastaisuuden käsitteet hyväksyttäisiin olennaiseksi osaksi Punaisen Ristin toimintaa. Aikaisemmissa tutkimuksissa on osoitettu, että niin järjestö- kuin kuntakentällä nämä käsitteet herättävät myös karsastusta (ks. Pyykkönen 2007; Honkasalo ym. 2007; Anis 2008). Mieluummin puhuttaisiin positiivisemmiksi mielletyillä käsitteillä kuten suvaitsevaisuus, kansanvälisyys ja monikulttuurisuus. Rasismista tai rasisminvastaisuudesta puhumisen saatetaan pelätä kärjistävän olemassa olevia ryhmärajoja ja konflikteja entisestään. Toisaalta tutkimuskirjallisuudessa on nostettu esille, että rasismien sivuttaminen käsitteelli-

sellä tasolla johtaa helposti sen ohittamiseen myös arkisessa toiminnassa (esim. Souto 2011). Lisäksi ainakin maahanmuuttajataustaiset nuoret haluavat puhua asioista "niiden oikeilla nimillä" suosien rasismien käsitettä (esim. Harinen 2005). Tutkimuksen keskeisenä tavoitteena onkin selvittää, millä tavalla Punaisen Ristin toimijat ottavat vastaan rasismien ja rasisminvastaisuuden käsitteiden asettumisen osaksi virallista järjestökieltä. Aikaisemmin Punaisen Ristin toiminnassa on puhuttu ennemminkin suvaitsevaisuudesta, monikulttuurisuudesta tai ennakkoluuloista.

Ensisilmäyksellä näyttää siltä, että rasismien ja rasisminvastaisuuden käsitteet saavat vastaajilta vahvan oikeutuksen. Ensinnäkin 60 prosenttia vastaajista pitää rasismia vakavana ongelmana Suomessa (ks. kuvio 1) ja kolme neljänestä näkee lisätarvetta rasisminvastaiselle järjestötoiminnalle. Tämänkaltaisia näkemyksiä voi todentaa myös vastaajilta saadulla palautteella: "Hyvä ja tärkeä asia, kiitos kun nostatte asiaa esille! Jään odottamaan jatkoa." Loogisesti vain yksi kymmenestä olisi sysäämässä vastuuta rasisminvastaisuudesta koteihin ja julkiselle sektorille. Toisekseen rasismien nähdään ensisijassa kohdistuvan "ulkomaalaistaustaisiin" tai "tummaihoisiin" ihmisiin. Näin ollen voi perustellusti väittää, että enemmistö kyselyyn vastanneista ei pyri kieltämään tai vähättelemään rasismien merkitystä tai mahdollisia ulkomaalaistaustaisten ihmisten kokemuksia. Aikaisemman tutkimuksen valossa tätä ei voi pitää itsestäänselvyytenä (ks. esim. van Dijk 1992).

Rasisminvastaiselle työlle annettua oikeutusta voi todentaa myös vastaajien vahvalla uskolla siihen, että ihmisten rasistisiin asenteisiin on ylipäätään mahdollista vaikuttaa. Vastaajista peräti kolme neljänestä on tätä mieltä. Lisäksi vain viisi prosenttia näkee, että ihmisten rasistiset asenteet vähenevät itsestään ulkomaalaistaustaisten määrän kasvaessa Suomessa. Lähes kaikkien vastaajien mielestä rasismiin tulee aina puuttua. Vastaajat vaikuttavat sekä antavan mandaattinsa rasisminvastaiselle työlle että antavan itsestään vaikutelman aktiivisina rasisminvastaisina kansalaistoimijoina.

Kuvio 1:
Rasismi on vakava ongelma Suomessa & Rasismista puhumisen sijasta tulisi puhua suvaitsevaisuudesta, monikulttuurisuudesta tai yhdenvertaisuudesta (vastausten suhteelliset osuudet)



Kuva rasisminvastaisen toiminnan oikeutuksesta saa kuitenkin säröjä, kun sitä tarkastellaan suhteessa suomalaisen järjestömaailman perinteisempiin suvaitsevaisuuden, monikulttuurisuuden ja tuoreempaan yhdenvertaisuuden käsitteeseen. Yli kolme neljännestä käyttäisi mieluummin näitä käsitteitä rasismiin sijaan (ks. Kuvio 1). Kyselyn avointen vastausten perusteella voi tulkita, että rasismiin ja rasisminvastaisuuden käsitteet herättävät kielteisiä mielikuvia kuten pelkoa syyllistävyydestä ja konfliktihakuisuudesta. Kenties "neutraalimmat" ja ainakin pintapuolisesti puolueettomat käsitteet (ks. kuitenkin esim. Suurpää 2005) istuvat paremmin universaalisuuteen pyrkivän ja "poliittisesti sitoutumattoman" järjestötoiminnan olemukseen.

Mielestäni rasismi on tämän hetken trendisana, jota Suomessa käytetään aivan liian löyhästi ja jota myös suunnattomasti pelätään. Suomessa rasisminvastainen työ menee helposti "yli" eli tasa-arvoisuuden sijaan nostetaan tietty ihmisryhmä jalustalle. Mielestäni parasta rasisminvastaista työtä on kaikkien ihmisten tasapuolinen kohtelu ulkonäöstä tai taustasta riippumatta.

Kuten yllä olevasta kuviosta ilmenee, rasismi nähdään vakavana ongelmana mutta tästä huolimatta siitä puhuminen arveluttaa. Lieneekin syytä pohtia, missä määrin tätä ongelmaksi nähtyä ilmiötä kyetään purkamaan Punaisen Ristin toiminnassa. Lisäksi rasisminvastaista toimintaa ei etenkään pienten paikkakuntien vapaaehtoistoiminnassa koeta aina mielekkääksi ulkomaalaistaustaisten ihmisten puuttuessa. Heidän ajatellaan ikään kuin tuovan rasismiin mukanaan.⁸

Kysymyksiin oli vähän vaikea vastata. Koen ajatuksen tasolla työn tärkeäksi, mutta paikkakunnallamme ei juurikaan asu ulkomaalaistaustaisia ihmisiä, eikä heitä ole osastomme toiminnassa mukana. Kokemusta ei siis ole. Kysymykset ovat laadittu olettamuksen mukaan että jokainen on kontaktissa ulkomaalaisiin, mutta se ei todellakaan ole tällaisella pienellä paikkakunnalla totta.

Muutaman vastaajan on lisäksi vaikea nähdä tarvetta rasismiin vastustamiselle ylipäätään Suomessa, koska he eivät pidä rasismia merkityksellisenä ilmiönä.

...en ymmärrä miksi rasismista puhutaan. Koska suomessa ei todellista rasismi-ongelmaa, Pyydän kysyjää käymään Englannissa tai Ranskassa, niin näette mitä on todellinen rasismi.

Toisin sanoen koko aineiston tasolla rasismiin ja rasisminvastaisuuden käsitteet otetaan vastaan ristiriitaisesti. Yhtäältä ilmiön olemassaolo tunnustetaan mutta osa epäilee siitä puhumisen herättävän pelkoa, turhautumista, vastareaktioita ja piirtävän "meidän" ja "muiden" väliset rajat entistä selvemmin näkyviin: "Mikäli nostaisimme rasismiin esille täällä [pienellä paikkakunnalla], syttyisi siitä suuri riita ja eripura paikallisen väestön kanssa. Tilanne on jo tarpeeksi paha nytkin." (ks. tarkemmin luku 6.) Suurelle osalle vastaajista myönteisemmiksi ajatellut termit ovat houkuttelevampia ja "helpommin nieltävissä". Voikin olla, että monia kantaväestön edustajia on vaikea saada mukaan nimenomaisesti rasisminvastaiseen työhön suvaitsevaisuuskampanjoiden ollessa helpommin lähestyttäviä (vrt. O'Brien 2000).

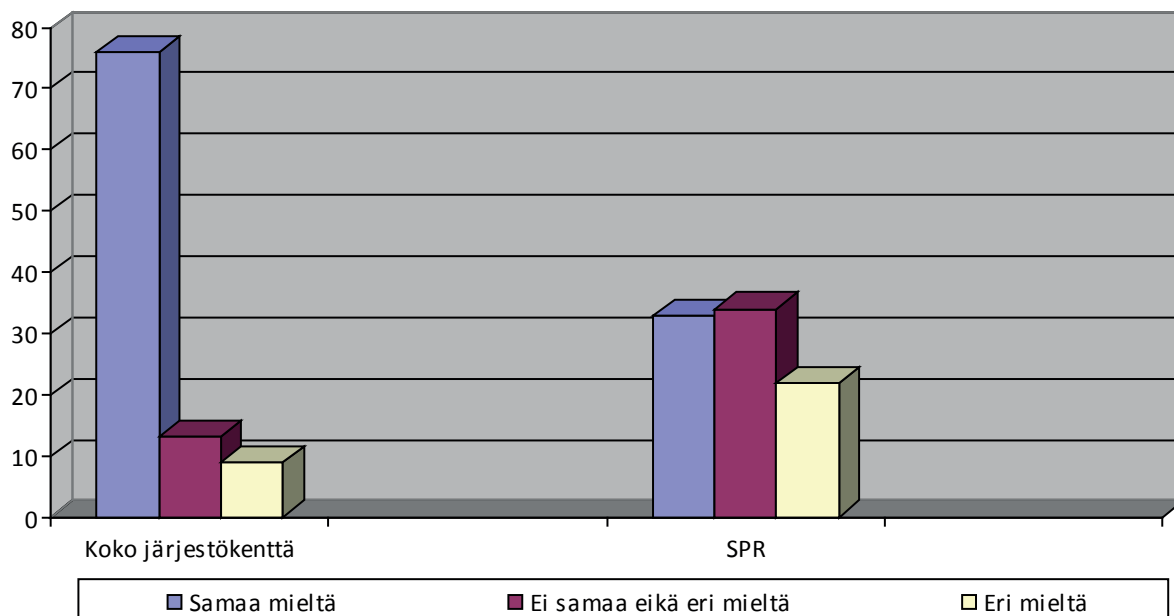
4. Suomen Punainen Risti rasismista ja syrjinnästä vapaana vyöhykkeenä?

Vastaajien vahvat humanistiset arvot ja suopeat rajapolitiikkaa sekä arkista monikulttuurisuutta koskevat asenteet eivät todennäköisesti ole poikkeus Punaisen Ristin sisällä. Näin voi päätellä siitä, että vain kahdeksan prosenttia ilmoittaa Punaisessa Ristissä suhtaututtavan kielteisesti rasisminvastaiseen toimintaan. Yhtä pienen joukon mielestä rasismista on vaikea keskustella Punaisen Ristin toiminnassa. Lisäksi vain harva näkee (15 %) rasisminvastaisen toiminnan yksinäisenä puurtamisena. Joko vastaajat eivät halua tahraata Punaisen Ristin mainetta tai sitten rasisminvastaisuuteen suhtaudutaan Punaisen Ristin sisällä vähintäänkin hiljaisen hyväksyvästi. Jälkimmäinen tulkinta lienee osuvampi, sillä kunnallisten nuorisotoimien ja nuorisjärjestöjen monikulttuurisuus- ja rasisminvastaisuustyöhön sitoutuneet työntekijät ovat tuoneet peittelemättä esille teemojen kasautumisen "asialleen omistautuneiden" harteille (Pyykkönen 2007; Kivijärvi & Harinen 2008; ks. myös Honkasalo ym. 2007; Kivijärvi 2010). Toisekseen eri vastaajaryhmien välille ei juuri muodostu tilastollisesti merkitseviä eroja edellisten väittämien kohdalla. Ainoastaan vähemmistöihin identifioituvat näkevät muita useammin, että rasismista on vaikea keskustella Punaisen Ristin toiminnassa.

Toisaalta vastauksissa voi nähdä yleisemmän trendin, jossa rasismi ja sen mukanaan tuomat ongelmat paikannetaan melko systemaattisesti Punaisen Ristin ulkopuolelle. Kuten edellisessä luvussa todettiin, vastaajat näkevät rasismia merkittävänä ongelmana suomalaisessa yhteiskunnassa ylipäätään. Lisäksi kolme neljästä tunnisti lisätarpeen rasisminvastaiselle järjestötoiminnalle. Nämä näkemykset eivät kuitenkaan näytä koskevan Punaisen Ristin toimintaa, sillä vastaajista enää kolmannes kannattaa Punaisen Ristin rasisminvastaisen työn lisäämistä (ks. Kuvio 2). Sama logiikka jatkuu tiedusteltaessa rasismia ilmenemisestä: alle neljännes sanoo havainneensa rasismia Punaisen Ristin toiminnassa, kymmenyksen mielestä rasismi estää ulkomaalaisten osallistumista Punaisen Ristin toimintaan ja enemmän kuin kaksi kolmesta on sitä mieltä, että toimintaan on kenen tahansa helppo tulla mukaan.

Kuvio 2:
Rasisminvastaiselle järjestötoiminnalle on yhä enemmän tarvetta & SPR:ssä tehdään tällä hetkellä riittävästi rasisminvastaista työtä?

(vastausten suhteelliset osuudet)



Näin ollen Punainen Risti näyttäytyy rasismista melko vapaana vyöhykkeenä ja ihmisten taustoista riippumatta uusille tulokkaille avoimena järjestönä. Tätä vastaajien antamaa vaikutelmaa vahvistavat toivomukset koskien Ei rasismille! -hanketta. Kaikkiin nimettyihin vaihtoehtoihin (ks. LIITE 1) kaivataan tukea tai resursseja mutta eniten toivotaan sellaiseen rasisminvastaiseen työhön keskittymistä, joka ei ainakaan suoraan kosketa kyselyn vastaajia. Vapaaehtoisille toivotaan tukea ja yhtäältä halutaan keskittyttävän yhteiskunnallisen ilmapiirin parantamiseen (yleiseen mielipiteeseen vaikuttamiseen, yhteistyöhön muiden järjestöjen kanssa ja muiden ihmisten rohkaisuun ottamaan vastuuta rasismiin vastustamisesta).

Lopulta voi tulkita, että omaa toimintaa tai työyhteisöjä/osastoja ei mielletä rasisminvastaisen työn kohteiksi, vaan vastaajat näkisivät Punaisen Ristin keskittyvän mieluummin hyväntekijän ja valistajan rooliin suhteessa muuhun yhteiskuntaan. Vastaajien asenteita tarkasteltaessa tätä lähtökohtaa voinee pitää perusteltuna mutta yhtä aiheellista on kriittisesti pohtia, missä määrin oman toiminnan mahdollisesti ulossulkevia käytäntöjä osataan tunnistaa. Myönteiset ja arvoliberaalit näkemykset eivät vielä tarkoita, että Punaisen Ristin osastot ja työyhteisöt olisivat käytännössä avoimia eri taustoista tuleville jäsenille.

Rasismiin tunnistamattomuus omassa toiminnassa ei tarkoita, etteivätkö toiminnan ulkopuolella olevat voisi kokea toisin. Juuri tässä on yksi arkisen rasismiin olennaisimmista kysymyksistä. Rasistiset tai ulossulkevat käytännöt ovat usein arjen rutinoituneita toimintoja, joita enemmistöjen tai valta-asemassa olevien on vaikea tunnistaa (Essed 1991). Myös Suomessa on osoitettu, että huomattava osa ulkomaalaistaustaisten ihmisten kokemasta arkisesta rasismista jää kantaväestön edustajilta huomaamatta (esim. Honkatukia & Suurpää 2007; Souto 2011). Kyse ei ole vain kadulla huutelusta tai väkivallasta, vaan suurelta osin "pienemmistä" ulkopuolisuutta tuottavista teoista ja sanoista. Myös kyselyn avoimissa vastauksissa on joitakin samankaltaisia näkemyksiä:

Tarvitsemme varmasti rasismia kokeneilta ihmisiltä apua siihen, että tunnistamme syrjivän toimintatavan, jos sellaisia on.

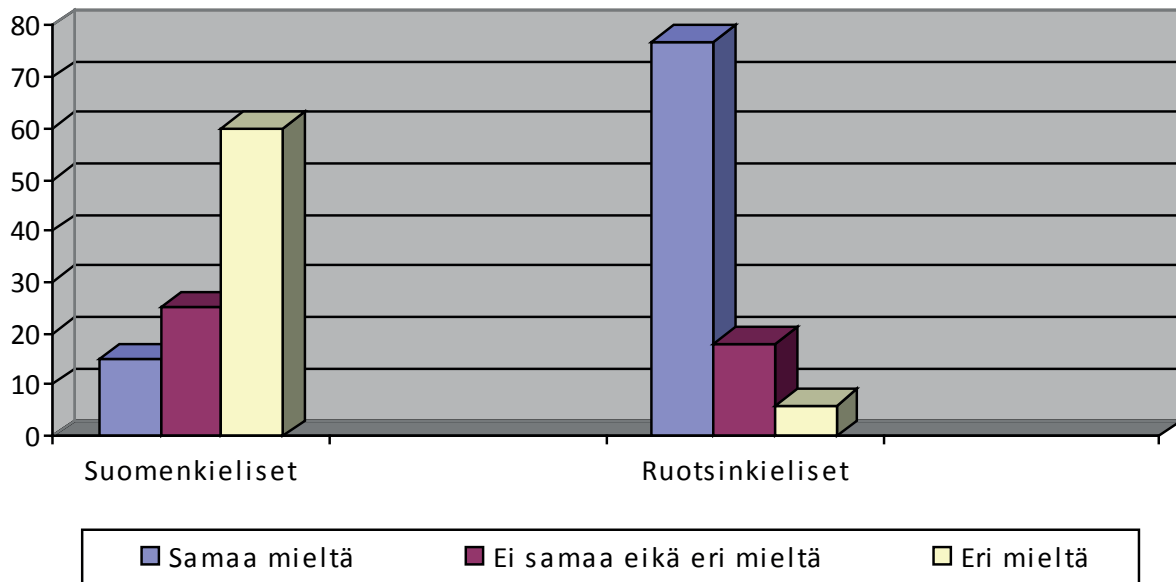
*Det räcker inte med att "kasta bort sina fördomar" på en papperslapp.
Det måste till dialog!!*

Tämän aineiston perusteella ei kuitenkaan voi tehdä kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä ulkomaalaistaustaisten tai etnisiin vähemmistöihin kuuluvien ihmisten rasismiin kokemuksista Punaisen Ristin toiminnassa, sillä heitä on otoksessa kovin niukasti. Aineistoa voi pitää myös siinä mielessä varsin rajoittuneena tarkasteltaessa tämänkaltaisia kysymyksiä, että vastaajat ovat Punaisen Ristin ydinjoukkona ikään kuin sisäpiiriläisiä. Ulkopuolelle jäävien huomioidut ulossulkevista ja rasistisista käytännöistä ovat usein kaikkein te-rävimpiä.

Toisaalta aineistosta voi havaita monenlaisia eroja tiedusteltaessa rasismiin ilmenemises-tä Punaisen Ristin toiminnassa. Nuorimmat ja koulutetuimmat vastaajat, kaupunkimai-silla alueilla asuvat ja Punaisen Ristin työntekijät tunnistavat järjestön toiminnassa sekä rasismia että muunlaisia ulossulkevia käytäntöjä muita vastaajaryhmiä useammin. Keskei-sintä on kuitenkin huomata selvä ero yhtäältä suomen- ja ruotsinkielisten sekä toisaalta vähemmistöihin identifioitumattomien ja identifioituvien välillä (valtaosa vähemmistöihin identifioituvista on ruotsinkielisiä). Yli kolme neljänestä ruotsinkielisistä on sitä mieltä, että rasismia vastaan joutuu kamppailemaan jatkuvasti Punaisen Ristin toiminnassa kun taas suomenkielisten vastaava osuus jää alle kuudennekseen (ks. kuvio 3). Vähemmistöihin identifioituvista puolet on tätä mieltä ja vähemmistöidentiteetteihin kiinnittymättö-mistä vain kuudennes.

Kuvio 3:

Rasismi on asia, jota vastaan joutuu kamppailemaan jatkuvasti Punaisen Ristin toiminnassa (Suomen- ja ruotsinkielisten suhteelliset osuudet)



Vähemmistöihin kuuluminen herkistää tunnistamaan ainakin itseen kohdistuvaa rasismia. Tästä on joitakin osoituksia myös kyselyn avoimissa vastauksissa:

Suomenruotsalaisena olen kokenut pöyristyttävää rasismia monien henkilöiden puolelta. Olen joutunut ottamaan kovasti yhteen joskus tiiminvetäjien kanssa asiasta, joka luonnollisesti haittaa muuta työtä.

Toisin sanoen kuva rasismista vapaista Punaisen Ristin osastoista ja osin myös työyhteisöistä ei ole särötön. Varsinkin kyselyn avoimissa vastauksissa vastaajat raportoivat monenlaisesta ja -tasoisesta rasismista. Alla olevassa taulukossa on eriteltynä vastaukset avoimeen kysymykseen siitä, millä tavoin rasismi ilmenee Punaisen Ristin toiminnassa. Kuten usein avointen kysymysten kohdalla, valtaosa vastaajista (58 %) jätti kokonaan vastaamatta. Kysymykseen vastanneista 40 prosenttia ilmoitti, että rasismin ilmenemistä ei ole havaintoja. Osa heistä oli jopa varmoja, ettei rasismia esiinny Punaisessa Ristissä lainkaan. Toisaalta yli puolet kysymykseen vastanneista ja samalla noin viidennes kaikista vastaajista kuvasi erilaisia SPR:n toiminnassa ilmeneviä rasismin muotoja.

Taulukko 1:
Rasismien ilmeneminen Punaisen Ristin toiminnassa

| Millä tavoin rasismi ilmenee Punaisen Ristin toiminnassa? | n | % |
|---|-------------|------------|
| Ei havainnut/ei tietoa rasismista | 97 | 40 |
| Piiloisena arjen rasismina (esim. vitsit, kontaktien välttely ja uhriuttaminen) | 53 | 22 |
| Institutionaalisen rasismina (esim. rekrytointi, resurssien kohdentaminen, tiedottaminen ja toiminnan eriyttäminen) | 34 | 14 |
| Avoimena rasismina (konfliktit ja näkyvä asenteellisuus) | 19 | 8 |
| Ennakkoluuloisuutena | 19 | 8 |
| Jonain muuna | 8 | 3 |
| Syrjintänä kaikkea erilaisuutta kohtaan (esim. kiusaaminen) | 7 | 3 |
| Kantaväestöön kohdistuvana syrjintänä | 3 | 1 |
| Yhteensä | 240* | 100 |

*Osa vastauksista sisälsi useampia eri vaihtoehtoja

Valtaosa vastaajien kuvaamista rasismien ilmenemismuodoista voidaan luokitella piiloiseksi tai institutionaaliseksi rasismiksi. Erään vastaajan mukaan Punaisen Ristin toiminnassa ei ole "niinkään näkyvää rasismia, vaan enemmänkin tehdään toiminta sellaiseksi, että siihen on vaikeaa kaikkien tulla mukaan." Seuraavat sitaatit valottavat konkreettisemmin, mistä piiloisemmassa arjen rasismissa tai institutionaalisisessa rasismissa voi olla kyse.

Ei oteta mukaan erilaisten vähemmistöjen edustajia, on tuhat tapaa olla torjuva ilmaisematta sitä sanallisesti. Osataan kyllä järjestää maahan muuttaneille kotoutumista tukevaa toimintaa, mutta aktiivisena, tasaveroisena toimijana ei osata nähdä muualta tulleita, saati rekrytoida heitä. Ei aktiivisesti kehitetä keinoja, jolla mukaan tulemistä voisi edistää.

[Rasismi ilmenee SPR:n toiminnassa] vitseissä, päivälehtien uutisten kommentoinnissa, populistien kommenttien peesaamisessa, kentällä esim. resurssien allokoinnissa, mukaan pääsemisessä, objektina pitämisessä.

Toiminnan tekemistä avoimeksi ei välttämättä ole mietitty, kuinka toiminnasta kerrotaan ja kenelle, esim. maahan muuttaneet henkilöt eivät välttämättä löydä tietoa järjestötoiminnasta lehti-ilmoituksen avulla. Joissakin osastoissa hallituksen/ tai toimijoiden asenteellisuus estää eritaustaisten ihmisten toimimisen ja jopa sellaisten suomalaisten vapaaehtoisten toimimisen, jotka haluaisivat aloittaa monikulttuurista/kotoutumista tukevaa toimintaa osastossa/paikkakunnalla.

Vaaditaan täydellistä suomen kielitaitoa että voi tulla mukaan esim. ulkoiluttamaan vanhuksia. Pelätään ulkomaalaistaustaisia ihmisiä, ei luoteta heille tehtäviä.

Avoimena puheena, jossa vähätellään tai arvostellaan maahan muuttaneita.

Toisin sanoen aineiston lähempi tarkastelu osoittaa, että Punainen Risti tuskin on rasis-
mista tai syrjivistä käytännöistä vapaa vyöhyke. Ainakin eri vastaajien tulkinnat rasismien
ilmenemisestä järjestötoiminnassa poikkeavat paikoitellen rajusti toisistaan. Valtaosa vas-
taajista näkee Punaisen Ristin työyhteisöt ja osastot kaikille tasapuolisesti avoimina toi-
minnan tiloina mutta osa tunnistaa sekä paikallisilla tasoilla että koko järjestötoiminnan
laajuudessa etnisyyteen tai kulttuuriseen taustaan perustuvaa ulossulkemista.

Punaisen Ristin toiminnan avoimuutta tai käytännön rasisminvastaisuutta voi pohtia
asenteiden ja näkemysten lisäksi tekojen ja olemassa olevien käytäntöjen kautta. Esimer-
kiksi Punaisen Ristin toimintaan osallistuvien ulkomaalaistaustaisten henkilöiden määrästä
ja osallistumisen laadusta voinee päätellä jotain siitä, kuinka hyvin edellä luotu kuva on
yhteneväinen arjen toiminnan kanssa. Toisekseen on tärkeä pohtia sitä, minkälaista ra-
sisminvastaista toimintaa on jo tehty. Tämänkaltaisiin kysymyksiin keskitytään seuraavis-
sa luvuissa. Siirrytään sanoista tekoihin ja asenteista toimintaan.

5. Sanoista tekoihin: monikulttuurisuuden ja rasisminvastaisuuden sektoroituminen

Vaikka rasismi ja sen vastustamisen tarve paikannetaan pääasiassa Punaisen Ristin osastojen ja työyhteisöjen ulkopuolelle, voi aineiston perusteella väittää, että monikulttuurisuuden ja rasisminvastaisuuteen liittyviä kysymyksiä on pyritty huomioimaan monin tavoin. Ensinnäkin 56 prosenttia vastaajista ilmoittaa tekevänsä rasisminvastaista työtä. Pitkälti samat vastaajat ovat ilmoittaneet, että rasismiin liittyviä kysymyksiä on käsitelty omassa järjestötoiminnassa. Määriä voidaan pitää merkittävinä, sillä rasisminvastaisuus ei ole ollut erityisen näkyvä suomalaisen järjestökentän osa. Varsinkin Punaisen Ristin työntekijät (80 %) ja kaupunkimaisilla alueilla asuvat (70 %) ilmoittavat rasisminvastaista työtä tehtävän. Tästä voi päätellä, että sekä rasisminvastainen työ että rasismista keskustelu jäävät marginaalisempaan asemaan erityisesti pienempien paikkakuntien vapaaehtoistoiminnassa.

Ilmoitus rasisminvastaisen työn tekemisestä tai asiasta keskusteleminen ei kuitenkaan välttämättä tarkoita jäsentynyttä ja systemaattista toimintaa. Enää 22 prosenttia vastaajista kertookin laatineensa linjauksia rasisminvastaisesta työstä. Linjauksia on tehty enemmän kaupunkimaisilla alueilla ja Punaisen Ristin työntekijät ovat niistä ainakin muita tietoisempia. Voi olla, että strategiset linjaukset eivät kantaudu luottamustoimijoille saakka. On kuitenkin yhtä hyvin mahdollista, että "papereiden" laatimista rasisminvastaisuudesta ei SPR:ssä koeta tärkeänä, sillä vain 15 prosentin mielestä rasisminvastaisen työn periaatteista on vaikea saavuttaa yhteisymmärrystä. Toisaalta lähes puolet vastaajista (45 %) ei osaa tai halua ottaa kantaa tähän väittämään. Tämä näyttää osaltaan olevan seurausta siitä, että rasisminvastaisuuden periaatteista ei olla keskusteltu yhteisesti. Tulokintaa tukevat muutamat vastaajien kommentit, joiden mukaan kysely toimi ensimmäisenä sysäyksenä tämänkaltaisten teemojen pohtimiseksi: "Hankala oli vastata koska osastossa ei kokemusta kyseisestä asiasta [...] Tärkeä asia, menee mietintämyssyyn..."

Yhtenä rasisminvastaisuuden "tekemisen mittarina" voi käyttää teema-alueeseen kytkeytyvien työntekijä- tai vapaaehtoistyöntekijäresurssien kohdentamista. Vastaajista 28 prosenttia on täysin samaa mieltä siitä, että osastollamme/työyhteisöllämme on monikulttuurisuudesta vastaava henkilö. Lukema on hieman suurempi kuin vuonna 2007 tehdyssä suomalaisten nuorisjärjestöjen "monikulttuurisuutta" kartoittaneessa tutkimuksessa, jossa vastaava henkilö oli noin 20 prosentilla kyselyyn vastanneista järjestöistä ja niiden paikallisyhdistyksistä (Pyykkönen 2007, 27). Voi olettaa, että monikulttuurisuudesta tai laajemmin yhdenvertaisuudesta vastaavien henkilöiden määrä on lisääntynyt seitsemässä vuodessa, joten tämän kyselyn perusteella Punaisen Ristin vastuuhenkilöiden määrää ei voine pitää poikkeuksellisen suurena. Monikulttuurisuudesta vastaavia henkilöitä on selvästi eniten kaupunkimaisilla alueilla.

Punaisen Ristin rasisminvastaista toimintaa tarkasteltaessa ei voida sivuuttaa ulkomaalaistaustaisten ihmisten roolin merkitystä. Kuten jo edellä on todettu, ulkomaalaistaustaisten tai vähemmistöetnisyyksiä edustavien henkilöiden mukana olo tekee todennäköisesti rasismien arkisista ilmenemismuodoista näkyvämpiä. Toisekseen ulkomaalaistaustaisten osallistumista voidaan ylipäätään pitää jonkinlaisena osoituksena toiminnan rasisminvastaisuudesta tai ainakin avoimuudesta etniselle ja kulttuuriselle moninaisuudelle. Reilu neljännes vastaajista on täysin samaa mieltä väittämän toimintaamme osallistuu ulkomaalaistaustaisia ihmisiä kanssa. Vielä 22 prosenttia jää jokseenkin samanmielisiksi. Tässä kohden herää kysymys siitä, mistä johtuu kaikkien ulkomaalaistaustaisten ihmisten jääminen otoksen ulkopuolelle? Vieraskielisten ja ulkomailla syntyneiden osuudet vastaajista jäivät alle kahteen prosenttiin. Oletettavasti ulkomaalaistaustaisten henkilöiden roolit Punaisessa Ristissä ovat sellaisia, että heitä ei työntekijöiden ja luottamushenkilöiden sähköpostilistoilta löydy. Tätä tulkintaa tukee se, että enää 13 prosent-

tia vastaajista on täysin sitä mieltä, että ulkomaalaistaustaiset ihmiset ovat osallistuneet heidän toimintansa suunnitteluun (17 % jokseenkin samaa mieltä). Siksi on perusteltua esittää, että ulkomaalaistaustaiset jäävät Punaisen Ristin toiminnassa osallistujan tai toiminnan kohteiden, ei niinkään vaikuttajien rooliin.¹⁰

Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden osallistumisen laatuun ja rooliin Punaisen Ristin toiminnassa saadaan parhaiten selville kyselyn avoimista vastauksista. Vastajilta kysyttiin mihin toimintamuotoon osallistuu heidän nähdäkseen eniten ulkomaalaistaustaisia henkilöitä. Hieman alle kolmensadan annetun vastauksen (53 % kaikista vastaajista) määrällinen luokittelu tuotti seuraavanlaisen tuloksen:

Taulukko 2:
Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden osallistuminen SPR:n toimintaan

| Mihin toimintamuotoihin osallistuu nähdäkseen eniten ulkomaalaistaustaisia henkilöitä? | n | % |
|---|-------------|------------|
| Monikulttuuriseen toimintaan | 114 | 29 |
| Ystävätoimintaan | 65 | 17 |
| Rahankeräyksiin | 57 | 15 |
| Ei tietoa osallistumisesta | 39 | 10 |
| Muihin | 26 | 7 |
| Kv-/humanitaariseen toimintaan | 23 | 6 |
| Vastanottokeskusten toimintaan | 17 | 4 |
| Kontti/kirpputoritoimintaan | 16 | 4 |
| Lasten ja nuorten toimintaan | 14 | 4 |
| Ensiaputoimintaan | 14 | 4 |
| Vapaaehtoistoimintaan | 8 | 2 |
| Yhteensä | 393* | 100 |

*Osa vastauksista sisälsi useampia eri vaihtoehtoja

Huomattava osa Punaisen Ristin toiminnassa mukana olevista ulkomaalaistaustaisista henkilöistä osallistuu maahanmuuttajille erikseen kohdennettuun "monikulttuuriseen" toimintaan (esim. läksykerhot) tai vapaaehtoispiipahtajina rahankeräyksiin. Moni vastaajista suhtautui varsin kriittisesti nykyiseen tilanteeseen, jossa ulkomaalaistaustaiset ihmiset ovat ennemminkin toiminnan kohteita kuin tekijöitä.

Mångkulturellt arbete läxgrupper, vi har en tendens att göra saker för människor i stället för med människor.

Monikulttuurinen toiminta pysyy omana siivunaan, ei kohtaamista kantasuomalaisien ja ulkomaalaisten välillä muissa toiminnoissa. Jonkin verran ulkomaalaisia mukana katastrofirahaston keräyksissä.

Monikulttuurisuustoiminta - kerhot ja klubit, mutta tekemisen kohteena, eivät tekijöinä.

Pakolaisille ja maahanmuuttajille suunnattuun toimintaan. Olisi hyvä, jos olisi enemmän kantaväestön ja maahanmuuttajien/pakolaisten välistä toimintaa. Osastojen (osan) ilmapiiri pitäisi olla avoimempia.

Ystävöiminta on aineiston perusteella keskeinen ja laajemmassa mittakaavassa ainoa toimintamuoto, jonka kautta kantaväestön edustajia ja ulkomaalaistaustaisia ihmisiä on onnistuttu tuomaan yhteen. Monet vastaajista ilmoittavat itsekin olevansa mukana ystävöiminnassa ja saaneensa sitä kautta esimerkiksi pakolaisena Suomeen tulleita ystävikseen. Toisaalta ystävöiminnassakin tunnistetaan eriytymisen vaarat.

Jos valtakunnallisesti ajatellaan niin, arvelisin että [ulkomaalaistaustaiset osallistuvat] keräystoimintaan ja ystävöimintaan. Lienevät ystäviä paljolti muille ulkomaalaisille?

Tarkasteltaessa tilastollisesti Punaisen Ristin toiminnassa käytyjä keskusteluja rasminvastaisuudesta ja sen edistämisestä päädytään samankaltaiseen tulkintaan ulkomaalaistaustaisten ihmisten passiivisesta roolista. Koko aineistossa yli puolet ilmoittaa käyneensä tämänkaltaisia keskusteluja mutta alle neljänneksen mukaan ulkomaalaistaustaisten ihmisten näkemyksiä rasismista ja rasminvastaisuudesta on kuultu. Työntekijät ilmoittavat luottamushenkilöitä useammin sekä keskustelleensa rasismista että kuulleensa ulkomaalaistaustaisten ihmisten näkemyksiä siitä. Rasismia potentiaalisesti kokeneiden ihmisten näkökulmien huomioimista voi perustellusti pitää tärkeänä rasminvastaisen työn kehittämisessä. Aikaisemmissa tutkimuksissa on osoitettu, että ulkomaalaistaustaisten ja kantaväestön näkemykset rasismista ja sen vastustamisesta voivat poiketa toisistaan paljonkin (Kivijärvi & Honkasalo 2010; ks. myös Rastas 2007; Souto 2011).

Vastaajien näkemykset ulkomaalaistaustaisten henkilöiden osallistumisen asteesta vaihtelivat alueellisuuden, vastaajan roolin ja Punaisen Ristin toiminnassa mukana olemisen keston mukaan. Kaupunkimaisilla alueilla toiminnassa on odotetusti enemmän ulkomaalaistaustaisia henkilöitä (34 % täysin samaa mieltä) kuin taajamissa (19 %) ja maaseutumaisilla alueilla (20 %). Toisekseen Punaisen Ristin työntekijät (51 %) tunnistavat luottamushenkilöitä (22 %) huomattavasti useammin ulkomaalaistaustaisia henkilöitä toiminnassaan ja katsovat heidän osallistuneen aktiivisemmin järjestötoiminnan suunnitteluun. Kenties mielenkiintoisin ero aineistossa syntyy kuitenkin Punaisen Ristin toiminnassa mukana olemisen keston myötä: mitä kokeneempi järjestötoimija, sitä vähemmän ulkomaalaistaustaisia ilmoitetaan osallistuvan toimintaan. Alle viisi vuotta Punaisen Ristin toiminnassa mukana olleista 37 prosenttia näkee toimintaan osallistuvan ulkomaalaistaustaisia kun yli 20 vuotta mukana olleista täysin samaa mieltä väittämän kanssa on enää 19 prosenttia. Vaikuttaa hyvin mahdolliselta, että etenkin pienillä paikkakunnilla Punaisen Ristin yksittäiset vapaaehtoisten osastot ovat muotoutuneet vuosien aikana samojen ihmisten kokoontumispaikaksi, jolloin uusien jäsenten mukaan tulo vaikeutuu. Mitä tiiviimpi ja valmiimpi yhteisö, sitä vahvempi on rajanveto suhteessa ulkopuolisiin.

Taustamuuttujista riippumatta 13 prosenttia vastaajista ilmoittaa, että ulkomaalaistaustaisten toimijoiden rekrytoimiseen on panostettu (ainoastaan kaksi prosenttia on täysin samaa mieltä väittämän kanssa). Toisaalta vastaukset jakaantuvat melko tasaisesti kysyttäessä tulisiko näin tehdä. Yli kolmannes pitää ulkomaalaistaustaisten erityistä rekrytoimista kuitenkin suotavana. Avoimissa vastauksissa korostuvat erityisesti ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden rekrytoimisen hyödyt.

Monikulttuurisuustoiminnan kehittäjän ollessa ulkomaalaistaustainen kävi piiritoimistollamme usein maahanmuuttajia. Silloin myös piirin ja osastojen erilaisissa tapahtumissa ja toiminnassa oli maahanmuuttajia runsaasti mukana. Kehittäjän vaihtuessa kaikki ulkomaalaistaustaiset ihmiset ovat kaihonneet toimistolta.

Piireissä pitäisi olla työssä henkilöitä joilla on esim. mamu-tausta. se madal-taisi maahanmuuttajille kynnystä tulla mukaan Punaisen Ristin toimintaan.

SPR kansainvälisenä auttamisjärjestönä voisi olla edelläkävijä ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden palkkaamisessa.

Samaan tapaan aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että ulkomaalaistaustaiset työntekijät rohkaisevat myös muita ulkomaalaistaustaisia henkilöitä osallistumaan toimintaan (esim. Honkasalo ym. 2007). Tämän lisäksi on osoitettu, että tiedon puute tai kielteiset mielikuvat ovat keskeisimpiä järjestö- tai vapaa-ajan toimintaan osallistumisen esteitä varsinkin maahan muuttaneiden ihmisten kohdalla (esim. Harinen 2005; Zacheus ym. 2012). Osa järjestöistä ja vapaa-ajan toiminnan tarjoajista onkin panostanut sekä vieraskieliseen tiedottamiseen että uudenlaisten tiedotuskanavien ja tapojen etsimiseen (esim. Honkasalo & Kivijärvi 2011). Tämän kyselyn avoimissa vastauksissa on paikoitellen varsin kriittisiä huomioita joidenkin Punaisen Ristin osastojen tiedotuskäytännöistä ja ulkomaalaistaustaisten kannustamisesta mukaan toimintaan (ks. myös luku 4).

Toiminnasta ei tiedoteta avoimesti, monikanavaisesti, eri kielillä, uusille toiminnasta kiinnostuneille ei vastata tiedusteluihin, tai vedotaan englannin kielen taidon puutteeseen (vaikka henkilöt olisivat ottaneet yhteyttä suomeksi :), kokoontumistiloja on vaikea saada toimintaan jossa on mukana ulkomaalaistaustaisia.

Lopulta voi todeta, että monikulttuurisuuskysymysten huomioimiseen on panostettu Punaisen Ristin toiminnassa etenkin kaupunkimaisilla alueilla ja työntekijöiden toimesta. Lisäksi tahtoa panostamiseen vaikuttaa edelleen olevan. Toisaalta monikulttuurisuustoiminta on sektoroitunut pitkälti irralliseksi palaseksi muusta toiminnasta ja ulkomaalaistaustaiset henkilöt (usein pakolaiset ja turvapaikanhakijat) ovat ensisijaisesti toiminnan kohteita, eivät niinkään tekijöitä. Kenties katse olisikin syytä kohdentaa nimenomaan Punaisen Ristin "perustoimintaan" ja sen kykyyn vastustaa rasismia sekä tarjota yhdenvertainen osallistumismahdollisuus kaikille etnisistä tai kulttuurisista taustoista riippumatta. Aineiston perusteella tämänkaltaiseen ideaaliin on vielä matkaa.

6. Rasisminvastaisuuden arki: universalismin ja erityisen huomioinnin yhteen sovittelua

Vastaajien yleinen asenteellinen suopeus ja humanismi tarkoittavat monien vastaajien kohdalla sitä, että rasisminvastaisuuden ja yhdenvertaisuuden ajatellaan toteutuvan ilman erityisiä ponnisteluja ja toimenpiteitä. Punainen Risti ikäänkuin itsessään edustaa avoimuutta erilaisuuksille. Tämänkaltaista periaatteellista universalismia kuvastaa tulos, jonka mukaan peräti 86 prosenttia vastaajista on sitä mieltä, että parasta rasisminvastaisuutta on kaikkien kohtelevinen samalla tavalla ihmisten taustoista riippumatta. Myös kyselyn avoimissa vastauksissa on paljon kommentteja, jotka osoittavat, että järjestötoiminnassa nojataan Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun seitsemään varsin universalistiseen periaatteeseen (inhimillisyys, tasapuolisuus, puolueettomuus, riippumattomuus, vapaaehtoisuus, yleismaailmallisuus ja ykseys). Monta kertaa tähän arvoperustaan vedottiin kritisoidessa rasisminvastaisuuden käsitettä ja kyselyn kysymyksenasetteluja.

Punaisen Ristin periaatteet ovat hyvä lähtökohta. Ne olisi hyvä myös rasistivastustajien tiedostaa.

[Rasisminvastaisuus tarkoittaa toiminnassamme] sitä, että noudatamme Punaisen Ristin periaatteita kaikessa toiminnassamme. Muuta ei tarvita.

Punaisen Ristin toiminnan tukevana selkänä toimii universaalisuuteen pyrkivä humanismi, joka ohjaa kiinnittämään huomiota yksilöihin ja näiden välisiin eroihin. Ihmiset kohdataan ainutlaatuisina yksilöinä: "Lähtökohta koko toiminnalle on, että ihmiseltä ihmiselle", toteaa yksi vastaajista ja kuvaa samalla varsin laajasti jaettua näkemystä. Sama linja on löydettävissä myös vastauksista avoimeen kysymykseen siitä, mitä rasisminvastaisuus merkitsee toiminnassanne. Kaikista vastaajista 38 prosenttia vastasi tähän kysymykseen.

Taulukko 3:
Rasisminvastaisuuden merkitys SPR:n toiminnassa

| Mitä rasisminvastaisuus merkitsee toiminnassanne? | n | % |
|--|-------------|------------|
| Tasapuolista kohtelua kaikille (puolueettomuus ja neutraalius) | 82 | 44 |
| Ei mitään/ei ole keskusteltu | 24 | 13 |
| Ulospäin näkymistä/kampanjointia/valistamista | 18 | 10 |
| Ennakkoluulojen murtamista/tietoa | 16 | 9 |
| Ulkomaalaistaustaisten erityistä huomioimista | 16 | 9 |
| Yhteistä toimintaa | 14 | 8 |
| En osaa sanoa | 5 | 3 |
| Kotouttamistoimintaa | 4 | 2 |
| Kielteisiä tuntemuksia (sulkee ihmisiä ulkopuolelle, ahdistusta) | 3 | 2 |
| Ulossulkevien käytäntöjen muuttamista | 3 | 2 |
| Yhteensä | 185* | 100 |

*Osa vastauksista sisälsi useampia eri vaihtoehtoja osan jäädessä kokonaan luokittelun ulkopuolelle tulkinvaraisuutensa vuoksi

Rasisminvastaisuus tarkoittaa vastaajille ennen kaikkea yksilöiden tasapuolista kohtelua heidän taustoistaan riippumatta. Tästä johtuen monia vastaajia närkästytti rasisminvastaisuuden käsitteen värittyneisyys tai puolueellisuus, joka ohjaa tarkastelemaan omaa toimintaa ja maailmaa tiettyjen ryhmien näkökulmista. Monet vastaajat toivoivatkin SPR:n kampanjoinnilta "asiallisuutta" liiallisen rasismiin korostamisen sijaan.

Asiallisuutta ja tasapuolisuutta. Kampanja, joka on liian ulkomaalaismyönteinen voidaan kokea jopa tasapuolisuuden vastaiseksi.

Näkyvyyttä ja asiallista suhtautumista teemaan. Rasistien vastustaminenkin voi olla rasismia.

Ensin muuttaa nimeä. Tuo nimi [ei rasismille] kauhistuttaa ja etäännyttää.

SPR:n tulee pysyä poliittisten kannanottojen ulkopuolella tässäkin asiassa.

Yksilöllisyyttä, tasapuolisuutta ja puolueettomuutta korostava lähtökohta on eittämättä arvokas arkisten kohtaamisten tasolla, mutta kuten tämäkin tutkimus osoittaa, järjestötoiminnan tasolla etnisen ja kulttuurisen moninaisuuden huomioiminen sekä rasisminvastaisuuden toteutuminen vaativat myös ryhmälähtöistä ajattelua. Rasisminvastainen toiminta tarkoittaa erityisyyksiin – eroihin ja eriarvoisuuksiin – tarttumista. On tärkeää pohtia, mitkä ryhmät jäävät toiminnan (ja sen suunnittelun) ulkopuolelle ja keihin ulossulkeva rasismi kohdistuu.

Toisin sanoen humanistisen universalismin varjopuolena on vaikeus nähdä järjestötoiminnan potentiaalista ulossulkevuutta (esim. Modood 1997). Universaalisuus tulee väistämättä määritellyksi joidenkin näkökulmasta. Tässä tapauksessa universaalisuus neutraalisuutena ja "asiallisuutena" saavat sisältönsä järjestötoimijoilta, jotka edustavat pitkälti suomalaista (valkoista ja korkeasti koulutettua) kantaväestöä. Luokitteluiden, konfliktien, erojen ja eriarvoisuuksien maailmassa täysin neutraalin toiminnan organisointi lienee mahdotonta. Punaisen Ristin ydintoimijoiden puolueettomaksi kokema toiminta ei välttämättä ole sitä esimerkiksi etnisiin vähemmistöihin identifioituville.

Aineiston maalaama kuva ei ole kuitenkaan aivan näin yksiulotteinen. Vaikka universalismi ja nihkeä suhtautuminen rasisminvastaisuuteen edustavat valtavirtaa, on rasismiin erityisenä ilmiönä tartuttu monella tapaa arkisen toiminnan tasolla. Lähes puolet vastaajista ilmoittaa ottaneensa rasismiin puheeksi työyhteisössään tai osastossaan. Lisäksi yli neljäsosa ilmoittaa osallistuneensa rasismiin tai laajemmin syrjinnän vastaisiin tapahtumiin ja yli kolmasosa on osallistunut vastaavaan toimintaan verkossa. Nuorten, korkeasti koulutettujen, kaupunkimaisilla alueilla asuvien, Punaisen Ristin työntekijöiden ja runsaasti ulkomaalaistaustaisia tuntevien osuudet korostuvat tämänkaltaista aktiivisuutta mitattaessa. Huomionarvoista on toisaalta, että Punaisen Ristin toiminnassa pitkään mukana olemisen ei näyttäisi lisäävän rasisminvastaisesta aktiivisuutta.¹¹

Vastaajien universalistisesta humanismista huolimatta rasisminvastaisen toiminnan ei nähdä johtavan konflikteihin tai ristiriitoihin: vain 16 prosenttia vastaajista on sitä mieltä, että rasismiin puuttuminen kärjistää tilanteita entisestään. Tämän tiedon valossa on loogista, että melko harva vastaaja ei halua puuttua rasismiin (2 %) tai pelkää sitä (7 %). Toisaalta kolmannes vastaajista kokee osaamisensa rasisminvastaisessa työssä (32 %) puutteelliseksi. Varsinkin pääkaupunkiseudun (tarkemmin Punaisen Ristin keskustoimiston) ja Varsinais-Suomen piirin ulkopuolella toimivat luottamushenkilöt ovat epävarmoja omasta osaamisestaan. Näin voi todeta, että Punaisen Ristin toimijoissa on todennäköisesti valjastamatonta potentiaalia, mikäli rasisminvastaisen toiminnan volyymin halutaan kasvattaa.

Loppujen lopuksi monen vastaajan kohdalla arjen rasisminvastaisuus tarkoittaa osin epävarmoja pyrkimyksiä sovittaa yhteen universalismi ja rasismin vastustaminen:

Mielestäni enemmän tulisi keskittyä suvaitsevaisuuden, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoisuuden lisäämiseen. Vastustaminen on niin kovin negatiivinen ja myös jonkinlaista vastakkainasettelua lietsova lähtökohta. Tällä en toki tarkoita sitä, että rasismi ei olisi asia mitä tulisi vastustaa ja mistä tulisi päästä eroon. Vastakkainasettelujen sijaan tulisi rakentaa siltoja ja yhteisymmärrystä sekä päästä eroon turhista luokitteluista ja rajanvedoista.

Usein rasisminvastaisessa työssä on hyvä/paha -asetelma, joka ei loppujen lopuksi vie eteenpäin. Rohkeus katsoa asiaa useasta näkökulmasta voi loppujen lopuksi tuoda parhaita työkaluja rasisminvastaiseen työhön.

Toisaalta muutamit vastaajat nostavat avoimissa vastauksissaan esille SPR:n universalististen periaatteiden heikkoudet, jotka voivat pahimmillaan estää rasisminvastaisuuden toteutumisen ja ylipäättään eri taustoista tulevien ihmisten huomioimisen:

Diskussioner om positiv särbehandling har runnit ut i sanden för att de frivilliga gömmer sig bakom argument som att det skulle vara "orättvist och utpekande" [...] Ovilja bland frivilliga att se maktstrukturerena i samhället som man själv följer.

Olennaista lienee löytää sellaisia tapoja toteuttaa ja edistää rasisminvastaisuutta, joissa kokemus tasapuolisuudesta yhdistyy rasististen tai ulossulkevien käytäntöjen purkamiseen. Yhdysvalloissa rasisminvastaista järjestötoimintaa tutkineen Eileen O'Brienin (2000) mukaan juuri tässä on rasisminvastaisen toiminnan houkuttelevuuden ja lopulta onnistumisen kannalta keskeisin kysymys. Käsillä olevaan kyselyaineistoon ja O'Brienin laadullisempiin haastatteluihin nojautuen voi edelleen väittää, että olennaista on erottaa arkisten kohtaamisten taso institutionaalisemmasta järjestöorganisaation tasosta. Mikäli Punaisen Ristin toimintaan osallistuu varsin niukasti etnisiä tai kulttuurisia vähemmistöjä edustavia henkilöitä tai heidän asemansa jää järjestössä marginaaliseksi, lienee syytä panostaa erityisesti institutionaalisen tai järjestöorganisaatioon kytkeytyvän eriarvoisuuden purkamiseen. Toisaalta arkisessa toiminnassa ja siinä syntyvissä kohtaamisissa – oli pa kyse vähemmistöjen edustajista toiminnan kohteina tai tekijöinä – eroja ja erityisyyksiä on tuskin syytä korostaa.

7. Johtopäätökset: rasisminvastaisuus suomalaisella järjestökentällä

Saitteko oikeasti uutta tietoa tällä kyselyllä? 'Rintamalinjat' rasistien ja rasismin vastustajien välillä ovat varmasti jo selvillä.

Tämän tutkimuksen ensisijaisena tehtävänä on ollut selvittää, millä tavoin rasisminvastaisuus periaatteena ja käytäntöinä asettuu Punaisen Ristin kaltaisen järjestön toimintaan. Kysymyksen kautta avautuu myös kyselyn tuottama uusi tieto ja sen suhde olemassa olevaan arkitietoon. Pyrkimys erottaa "rasistit" "rasismin vastustajista" lienee hedelmätön. Tämä tuskin kuuluu Ei rasismille! -hankkeenkaan tavoitteisiin.

Kuten tavallista, tutkimustulokset eivät ole yksiselitteiset tai ristiriidattomat. Yhtäältä Punaisen Ristin luottamushenkilöt ja erityisesti työntekijät ovat asenteiltaan varsin suopeita maahanmuuttoa, monikulttuurisuutta ja rasisminvastaisuutta kohtaan. Lisäksi moni vastaajista on itse osallistunut aktiivisesti rasismin vastustamiseen. Toisaalta rasismin ja rasisminvastaisuuden käsitteitä kohtaan esitetään paikoin rankkaakin kritiikkiä – etenkin niiden koskiessa Punaisen Ristin toimintaa. Rasismin yhdistäminen Punaiseen Ristiin kirjoitti pöyristyneitä kommentteja. Toisin sanoen "käsisteheilahdus" suvaitsevaisuudesta, monikulttuurisuudesta ja ennakkoluuloisuudesta kohti rasisminvastaisuutta herättää närkästystä. Sekä periaatteellisella että arkisen toiminnan tasolla valtaosa vastaajista haluaa pitäytyä Punaiselle Ristille ilmeisen tyypillisessä universalistisessa humanismissa, jossa ryhmäperustaisten erojen tai eriarvoisuuksien huomioimista vältetään. Tämä siitäkkin huolimatta, että Punaisen Ristin ydintoimijoihin näyttää kuuluvan varsin vähän ulkomaalaistaustaisia henkilöitä. Ulkomaalaistaustaisten rooli järjestötoiminnassa jää marginaaliseksi. Näiden havaintojen lisäksi osa vastaajista tunnistaa kirjavan joukon sekä arkisia että institutionaalisia käytäntöjä, jotka estävät ulkomaalaistaustaisia henkilöitä osallistumasta Punaisen Ristin toimintaan.

Edellisiä tuloksia ja niiden laajempia yhteiskunnallisia merkityksiä pohdittaessa on syytä pitää mielessä tutkimuksen erityinen vastaajajoukko: ikääntyvät, korkeasti koulutetut ja kantaväestöön kuuluvat naiset. Tässä erityisyydessä ei kuitenkaan ole mitään yllättävää. Kyselyn vastaajat kuuluvat juuri niihin ryhmiin, jotka ovat järjestö- ja vapaaehtoistoiminnassa kaikkein aktiivisimpia (Tilastokeskus 2009). Tutkittaessa muita suuria suomalaisia järjestöjä, olisi vastaajajoukko todennäköisesti monelta osin samankaltainen.

Näin ollen tutkimuksen tuloksia voi tulkita koko suomalaisen järjestökentän tai vielä laajemmin kansalaisyhteiskunnan kehityksessä. Suomalainen kansalaisyhteiskunta on ollut jo sisällissodasta lähtien pitkälti organisoitunut yhdistysmuotoon. Tälle kansalaisyhteiskunnan organisoituneelle osalle – kolmannelle sektorille – tyypillistä on ollut aktionismin vastakohtana lainkuuliaisuus, konsensushakuisuus, rauhanomaisuus ja viranomaisten kunnioitus. Julkinen rahoitus sekä järjestöjen organisoituminen paikallis-, piiri- ja keskus-toimijoihin on tuonut ne varsin lähelle valtiota ja sen intressejä. (esim. Ilmonen & Siisiäinen 1998.) Toisin kuin esimerkiksi monissa muissa Euroopan maissa, Suomessa valtio on järjestökentän vihollisen sijaan ennemminkin toimintaa tukeva ja ohjaava ystävä. Radikaalit näkökulmat ja barrikadeille nouseminen liitetään harvoin suomalaiseen järjestötoimintaan. Rasisminvastaisuus uutena periaatteena ja toimintamallina ei asetu tähän kehukseen kivuttomasti.

Suomalaisen järjestökentän organisoitumisen erityislaatuisuus on nähtävissä myös nyt käsillä olevassa aineistossa. Rasisminvastaisuus ei käänny eriarvoisuuksien, ulossulkemisten ja valtasuhteiden kielelle, vaan ennemminkin arvoliberaaliksi ja yleismaailmallisuuteen pyrkiväksi toiminnaksi. Olennaista on välttää kärjistyksiä ja ryhmien vastakkainasetteluja korostamalla tasapuolisuutta ja "asiallisuutta" suvaitsevaisuuden hengessä. Näyttää kuitenkin siltä, että tämänkaltaiset periaatteet ja epäilemättä hyvä tahto eivät johda tavoitteeseensa: etnisistä, kulttuurisista tai uskonnollisista taustoista riippumattomaan yhdenvertaisuuteen.

Viitteet

1 Kysely laadittiin yhteistyössä tutkijoiden ja Punaisen Ristin toimijoiden kanssa. Tutkijoista mukana olivat kirjoittajan lisäksi Camilla Haavisto, Veronika Honkasalo, Anne-Mari Souto ja Leena Suurpää. Punaisen Ristin kyselyn valmisteluun osallistuivat Janette Grönfors, Vesa Kukkamaa, Anna-Stiina Lundqvist, Maria Pikkarainen ja Erja Reinikainen. Lisäksi valtaosa edellä mainituista on kommentoinut raporttia käsikirjoitusvaiheessa. Kyselylomakkeen laatimista ohjasivat tutkimuskysymysten ja käsitteellisten näkemysten lisäksi pyrkimys kerätä vertailtavista olevaa tietoa. Näin aikaisemmat kyselytutkimukset ja ylipäätään tutkimustulokset vaikuttivat joidenkin kysymysten ja väittämien lopullisiin muotoiluihin.

² "Ulkomaalaistaustainen" tarkoittaa henkilöä, joka on itse tai jonka vanhemmista vähintään toinen on syntynyt Suomen ulkopuolella

³ P:n arvo kertoo, minkälaisella todennäköisyydellä tehdään virhepäätelmä esitettäessä, että jonkin väittämän kohdalla on selkeä taustamuuttujan (esimerkiksi sukupuolen) mukainen ero. Mitä pienempi p:n arvo on, sitä todennäköisemmin aineistossa esiintyvät taustamuuttujakohtaiset erot ovat systemaattisia ja vakuuttavia. Tässä, kuten tilastollisissa tutkimuksissa yleensäkin, erot katsotaan merkitseviksi kun p:n arvo on enintään .005. Käytännössä raja-arvon alittaminen tarkoittaa, että kulloinkin analysoitavat muuttujat ovat toisistaan riippuvaisia vähintään 95 prosentin todennäköisyydellä. Luettavuuden vuoksi raportoin vain näiden kriteerien mukaisista tilastollisesti merkityksellisistä eroista, enkä siten mainitse p:n arvoja erikseen tekstin sisällä.

⁴ Tulosten raportoinnin yhteydessä mainitaan, mikäli työntekijöiden ja luottamushenkilöiden vastaukset poikkeavat toisistaan. Näin lukijan on mahdollista arvioida, millä tavoin työntekijöiden vastaukset vaikuttavat tutkimustuloksiin.

⁵ On kuitenkin aiheellista pohtia pakolaisten ja ulkomaalaisten työnhakijoiden jyrkän erottelemisen mielekkyyttä. Valtaosa kaikista niin valtioiden sisäisistä kuin niiden välisistä siirtolaisista tavoittelee todennäköisesti parempaa elämää uusien työllistymismahdollisuuksien myötä. Tämänkaltaiset kysymyksenasettelut saattavat vahvistaa mielikuvia yhtäältä autettavista pakolaisista ja toisaalta kosmopoliittisista "huippuosaajista".

⁶ Näin marginaalisten määrien kohdalla vastaajaryhmien välisten erojen etsiminen ei liene kovin mielekästä. Mainittakoon kuitenkin se, että ruotsia äidinkielenään puhuvien suhtautuminen "arkiseen monikulttuurisuuteen" (ystävien, naapureiden ja työkavereiden eroaviin etnisiin taustoihin) oli hieman yllättäen suomenkielisiä kielteisempää. Toisaalta edellisten rajapoliittiset asenteet olivat puolestaan jälkimmäisiä sallivammat, etenkin pakolaisten vastaanottamisen suhteen. Voisiko ajatella niin, että ruotsinkielinen vähemmistö näkee suomenkielistä enemmistöä kirkkaammin tarpeen myös vähemmistöjen keskinäiselle solidaarisuudelle?

⁷ On kuitenkin huomattava, että myös tässä kyselyssä sekä rajapoliittisiin että arkista monikulttuurisuutta koskeviin asenteisiin vaikuttavat varsinkin vastaajien ikä, asuinalue, koulutus ja ulkomaalaistaustaisten ihmisten henkilökohtainen tunteminen. Nuoremmat, kaupungeissa asuvat, koulutetuimmat ja ulkomaalaistaustaisten ihmisten kanssa eniten tekemisissä olevat vastaajat ovat asenteiltaan kaikkein myönteisimpiä. Usein todettu sukupuolen merkitsevyys ei tässä aineistossa selitä asenteellisen tason eroja.

⁸ Aikaisemmissa nuorisotyötä käsittelevissä tutkimuksissa on todettu, että rasismien ja monikulttuurisuuden kysymyksiä ei pidetä merkityksellisinä, jos toiminnassa ei ole mukana maahanmuuttajanuoria (Pyykkönen 2007; Kivijärvi & Harinen 2008). Tämän aineiston perusteella Punaisen Ristin tilanne on ainakin osin toinen. Vain 15 prosenttia kokee, että kysymykset monikulttuurisuudesta eivät kosketa osastoamme/työyhteisöämme, koska toiminnassa ei ole mukana ulkomaalaistaustaisia henkilöitä. Odotetusti tätä mieltä olevien vastaajien osuus kuitenkin kohoaa kaupunkimaisten alueiden ulkopuolella hieman yli 20 prosenttiin.

⁹ Väittämistä jälkimmäinen esitettiin kyselylomakkeessa seuraavassa muodossa: Punaisen Ristin rasisminvastainen työ on tällä hetkellä liian vähäistä. Tähän kuvioon väittämän tuottamat tulokset on käännetty "ylösalaisin" ikään kuin väittäjä olisi muodossa "Punaisen Ristin rasisminvastainen työ ei ole tällä hetkellä liian vähäistä". Näin on josain määrin mahdollista vertailla vastaajien näkemyksiä rasisminvastaisen työn (lisä)tarpeista. Ymmärrettävyyden vuoksi väittäjä on kuviossa kirjattu muotoon "Punaisessa Ristissä tehdään tällä hetkellä riittävästi rasisminvastaista työtä"

¹⁰ Vastaajat antavat kuitenkin vahvan oikeutuksen ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden ja vapaaehtoisten rekrytoimiselle ja mukana ololle järjestötoiminnassa: Peräti 85 prosenttia näki mielellään Punaisessa Ristissä nykyistä enemmän ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä ja vapaaehtoisia. Lisäksi 86 prosenttia pitää tärkeänä, että rasisminvastaiseen toimintaan osallistuu ulkomaalaistaustaisia ihmisiä. Tässä voikin nähdä koko Punaisen Ristin toimintaa ajatellen merkittävän kehittämiskohteen.

¹¹ Tämänkaltaiset syy-seuraus -suhteet jäävät kuitenkin poikkileikkausmaisella aineistolla osin spekulatiiviselle tasolle.

Lähteet

- Anis**, Merja (2008), Sosiaalityö ja maahanmuuttajat. Lastensuojelun ammattilaisten ja asiakkaiden vuoro-vaikutus ja tulkinnat. Helsinki: Väestöliitto.
- Essed**, Philomena (1991), *Understanding Everyday Racism: An Interdisciplinary Theory*. Newbury Park: Sage.
- Harinen, Päivi** (2005), Mitähän tekis? Monikulttuuriset nuoret, vapaa-aika ja kansalaisyhteiskuntaan osallistuminen. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.
- Honkasalo**, Veronika, Souto, Anne-Mari & Suurpää, Leena (2007), Mikä tekee nuorisotyöstä monikulttuurisen? Kokemuksia, käytäntöjä ja haasteita 10 suurimmassa kunnassa. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto.
- Honkasalo**, V. & Kivijärvi, A. (2011) Kehittämistyötä monikulttuurisesta näkökulmasta – välähdyksiä nuorisotyön arjesta. Teoksessa V. Honkasalo, T. Kiilakoski & A. Kivijärvi: Tutkijat ja nuorisotyö liikkeellä. Tarkas telussa kaupunkimaisen nuorisotyön kehittämishankkeet. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto, 49–152.
- Ilmonen**, Kaj & Siisiäinen, Martti (toim. 1998) Uudet ja vanhat liikkeet. Tampere: Vastapaino.
- Ilonen**, Milla (2009) "Ett' vois olla siellä missä ne muutkin". Nuorisotyötä tekevien järjestöjen ja vähemmistöryhmiin kuuluvien nuorten käsityksiä ja kokemuksia yhdenvertaisesta nuorisotyöstä. Helsinki: Suomen Nuorisoyhteistyö Allianssi.
- Jaakkola**, Magdaleena (2005) Suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttajiin vuosina 1987–2003. Helsinki: Työministeriö & Opetusministeriö & Sisäasiainministeriö & Helsingin kaupungin tietokeskus & Kuntoutussäätiö.
- Jaakkola**, Magdaleena (2009) Maahanmuuttajat suomalaisten näkökulmasta. Asennemuutokset 1987–2007. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.
- Kankkunen**, Paula & Harinen, Päivi & Nivala, Elina & Tapio, Mari (2010) Kuka ei kuulu joukkoon? Lasten ja nuorten kokema syrjintä Suomessa. Helsinki: Sisäasiainministeriö.
- Kivijärvi**, Antti (2010), Local youth work as subpolitics of multiculturalism: Professional educators constructing new rationales in Eastern Finland? *Studies in Ethnicity and Nationalism* 10 (2), 204–220.
- Kivijärvi**, Antti & Harinen Päivi (2008): "Tärkeäähän se olisi, mutta..." Nuorisotoimen johdon näkemyksiä monikulttuurisesta nuorisotyöstä. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto
- Kivijärvi**, Antti & Honkasalo, Veronika (2010) Monikulttuuristen nuorten ja nuorisotyöntekijöiden tulkintoja rasismista. Teoksessa Martikainen, Tuomas & Haikkola, Lotta (toim.) Maahanmuutto ja sukupolvet. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura & Nuorisotutkimusverkosto, 257–272.
- Martinovic**, Borja & van Tubereng, Frank & Maas, Ineke (2009) Dynamics of Interethnic Contact: A Panel Study of Immigrants in the Netherlands. *European Sociological Review* 22 (3), 303–318.
- Modood**, Tariq (1997) "Difference", Cultural Racism and Anti-racism. Teoksessa Prina Werbner & Tariq Modood (toim.) Debating Cultural Hybridity: Multi-Cultural Identities and the Politics of Anti-Racism. Lontoo: Zed Books, 154–173.
- O'Brien**, Eileen (2000), Are we supposed to be colorblind or not? Competing frames used by whites against racism. *Race & Society*, 3 (1), 41–59.
- Puuronen**, Vesa (2003), Arkipäivän rasismi Suomessa. Teoksessa Raisa Simola & Kaija Heikkinen (toim.) Monenkirjava rasismi. Joensuu: Joensuu University Press, 193–210.
- Pyykkönen**, Miiikka (2007) Monikulttuurisuus suomalaisten nuorisoyrjestöjen toiminnassa. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto.
- Rastas**, Anna (2007), Rasismi lasten ja nuorten arjessa: Transnationaalit juuret ja monikulttuuristuva Suomi. Tampere: Tampere University Press.
- Souto**, Anne-Mari (2011), Arkipäivän rasismi koulussa: Etnografinen tutkimus suomalais- ja maahanmuuttajanuorten suhteista Joensuussa. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto.
- Suomen Punainen Risti** (2008) Suvaitsevaisuusbarometri. Helsinki: SPR.
- Suurpää**, Leena (2005) Suvaitsevaisuus. Teoksessa Anna Rastas & Laura Huttunen & Olli Löytty (toim.) Suomalainen vieraskirja. Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta. Tampere: Vastapaino. 2005. 41–68.
- Tilastokeskus** (2009) Ajankäyttötutkimus 2009, osallistuminen ja vapaaehtoistyö. <http://www.stat.fi/til/akay/2009/04/index.html>. Viitattu 5.2.2014.
- Tilastokeskus** (2012) Väestön koulutus rakenne 2011. http://stat.fi/til/vkour/2011/vkour_2011_2012-12-04.fi.pdf. Viitattu 8.1.2013.
- Tilastokeskus** (2013) Väestörakenne 2012. https://www.tilastokeskus.fi/til/vaerak/2012/vaerak_2012_2013-03-22_tie_001.fi.html. Viitattu 8.1.2013.
- van Dijk**, Theun (1992), Discourse and the denial of racism. *Discourse & Society*, 3 (1), 87–118.
- Zacheus**, Tuomas & Koski, Pasi & Rinne, Risto & Tähtinen, Juhani (2012) Maahanmuuttajat ja liikunta. Liikuntasuhteen merkitys kotouttamiseen Suomessa. Turku: Kasvatustieteellisen tiedekunnan julkaisuja.

Liite 1: Kyselylomake

Hei,

Asennebarometri on Suomen Punaisen Ristin toimijoille suunnattu kysely, jonka tarkoituksena on tukea rasminvastaisen järjestötoiminnan kehittämistä.

Edellinen samantyyppinen kysely teetettiin vuonna 2008. Kyselyn ja sen pohjalta laadittavan tutkimusraportin toteuttaa Nuorisotutkimusverkosto yhteistyössä Punaisen Ristin ja Ei rasismille -hankkeen kanssa.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää Punaisen Ristin toimijoiden käytännön kokemuksia rasminvastaisesta työstä sekä toiveita ja tarpeita sen kehittämiseksi. Lisäksi pyrkimyksenä on kartoittaa vastaajien näkemyksiä rasismista ja monikulttuurisuudesta. Vastaa kyselyyn klikkaamalla linkkiä: xxx

Jos linkki ei aukea klikkaamalla, kopioi se selaimen osoiteriville hiiren avulla. Kyselyn tulokset julkistetaan rasminvastaisella viikolla maaliskuussa 2014. Kysymykset käsitellään anonyymisti.

Termi "ulkomaalaistaustainen" viittaa kyselyssä ihmiseen, joka on itse tai jonka vanhemmista vähintään toinen on syntynyt Suomen ulkopuolella. "Rasismilla" puolestaan tarkoitetaan ihmisryhmän arvottamista ihonvärin, etnisen alkuperän, kulttuurisen taustan tai uskonnon perusteella alempiarvoiseksi kuin muut ihmisryhmät. Vastausaikaa on 5.12. asti.

Lämmin kiitos osallistumisestasi rasminvastaisen työmme kehittämiseen ja innostavaa loppusyksyä Punaisen Ristin toimintojen parissa.

Kristiina Kumpula
pääsihteeri
Suomen Punainen Risti

Lisätietoja:

Kyselyn sisältöihin liittyen: Tutkija Antti Kivijärvi, Nuorisotutkimusverkosto
antti.kivijarvi@nuorisotutkimus.fi 0400 624 689

Kyselyn tekninen toteutus:

Tuottaja Örn Witting, Suomen Punainen Risti orn.witting@punainenristi.fi 020 701 2152

Punaisen Ristin monikulttuurista vapaaehtoistoimintaa on useilla paikkakunnilla ympäri Suomea. Ota yhteyttä omaan piiritoimistoosi niin kerromme, kuinka voit lähteä mukaan. Punaisen Ristin tärkeimpiä periaatteita on, että jokainen ihminen on yhtä arvokas riippumatta siitä mihin uskoo, missä hän on syntynyt tai miltä hän näyttää. Monikulttuuriseen vapaaehtoistoimintaan ovat tervetulleita kaikki, jotka tuntevat Punaisen Ristin arvot omikseen.

Ei rasismille! –hanke on laaja, kymmenien järjestöjen ja niiden kymmenientuhansien jäsenten ja vapaaehtoisten muodostama rintama rasisminvastaisen Suomen puolesta. Hankkeen keskiössä ovat rasisminvastainen kasvatusta ja valistamista kohteenaan kansalaiset eri toimintaympäristöissä, sekä rasisminvastainen kansalais- ja vapaaehtoistoiminta. Hanketta rahoittaa Raha-automaattiyhdistys.

www.eirasismille.fi

Taustakysymykset

- Ikä (-15, 15–19, 20–24, 25–29, 30–34... 65–69, 70–74, 75+)
- Sukupuoli (nainen, mies, muu, mikä?)
- Korkein suoritettu tutkinto (ei tutkintoa, perusaste, ammatillinen perustutkinto, opisto- tai ylioppilastutkinto, alempi korkeakoulututkinto, ylempi korkeakoulututkinto)
- Pääasiallinen toiminta (opiskelija, työtön/lomautettu, työntekijä, alempi toimi-henkilö, ylempi toimihenkilö, yrittäjä, maanviljelijä, eläkeläinen, muu, mikä?)
- Minkä SPR:n piirin alueella pääasiallinen työyhteisönne/osastonne sijaitsee? (Helsingin ja Uudenmaan piiri, Hämeen piiri, Kaakkois-Suomen piiri, Lapin piiri, Länsi-Suomen piiri, Oulun piiri, Satakunnan piiri, Savo-Karjalan piiri, Varsinais-Suomen piiri, Turunmaan piiri, Ahvenanmaan piiri, Pohjanmaan ruotsinkielinen piiri)
- Asuinpaikkakunta (pääkaupunkiseutu, kaupunkimainen alue, taajama, maaseutumainen alue)
- Äidinkieli (suomi, ruotsi, muu, mikä?)
- Syntymämaa (Suomi, muu, mikä?)
- Koetteko kuuluvanne johonkin vähemmistöön? (kyllä, ei)
 - Jos vastasitte edelliseen kysymykseen kyllä, niin mihin vähemmistöön koette kuuluvanne? (avoin)
- Rooli SPR:ssä (työntekijä, luottamushenkilö, kouluttaja, vapaaehtoinen, jäsen, muu, mikä?)
- Kuinka kauan olette olleet mukana SPR:n toiminnassa? (alle vuoden, 2–5 vuotta, 5–10 vuotta, 10–20 vuotta, yli 20 vuotta)
- Montako ulkomaalaistaustaista henkilöä tunnette henkilökohtaisesti? (en yhtään, 1-2, 3-5, 6-10, yli kymmenen)

Rasismi ja rasisminvastaisuus

Valitkaa seuraavista vastausvaihtoehdoista se, joka vastaa parhaiten omaa näkemystä (1=täysin samaa mieltä, 2=jokseenkin samaa mieltä, 3= en samaa enkä eri mieltä, 4= jokseenkin eri mieltä, 5=täysin eri mieltä, 6= en tiedä/en osaa sanoa).

1. Rasismi on vakava ongelma Suomessa
2. Rasistisesti asennoituvat ihmiset ovat Suomessa merkityksetön vähemmistö
3. Rasismi kohdistuu ensisijaisesti tummaihoisiin ihmisiin
4. Rasismi kohdistuu ensisijaisesti ulkomaalaistaustaisiin ihmisiin
5. Rasismi kohdistuu ensisijaisesti suomalaisiin
6. Rasismi on ensisijaisesti eri ulkomaalaisryhmien keskinäistä vihanpitoa
7. Ulkomaalaistaustaiset ihmiset syyttävät liian herkästi kantaväestön edustajia rasismista
8. Rasismista puhumisen sijasta tulisi puhua suvaitsevaisuudesta, monikulttuurisuudesta tai yhdenvertaisuudesta
9. Ihmisten rasistiset asenteet vähenevät itsestään ulkomaalaistaustaisten ihmisten määrän lisääntyessä Suomessa
10. Ihmisten rasistisiin asenteisiin on mahdotonta vaikuttaa

11. Rasisminvastaiselle järjestötoiminnalle on yhä enemmän tarvetta

SPR ja monikulttuurisuus

Valitkaa seuraavista vastausvaihtoehdoista se, joka vastaa parhaiten tämänhetkistä tilannetta edustamassanne SPR:n työyhteisössä/osastossa (1=täysin samaa mieltä, 2=jokseenkin samaa mieltä, 3= en samaa enkä eri mieltä, 4= jokseenkin eri mieltä, 5=täysin eri mieltä, 6= en tiedä/en osaa sanoa).

1. Toiminnassamme on mukana ulkomaalaistaustaisia henkilöitä
2. Ulkomaalaistaustaiset ihmiset ovat osallistuneet toimintamme suunnitteluun
3. Osastollamme/työyhteisöllämme on monikulttuurisuusasioista vastaava henkilö
4. Näkisin mielelläni SPR:ssä enemmän ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä/vapaaehtoisia
5. Olemme toiminnassamme panostaneet erityisesti ulkomaalaistaustaisten henkilöiden rekrytoimiseen
6. Ulkomaalaistaustaisia henkilöitä ei tarvitse pyrkiä rekrytoimaan erikseen mukaan toimintaamme, koska se on jo valmiiksi kaikille avointa.
7. Olemme omassa järjestötoiminnassamme käsitelleet monikulttuurisuuteen liittyviä kysymyksiä
8. Olemme omassa järjestötoiminnassamme käsitelleet rasismiin liittyviä kysymyksiä
9. Monikulttuurisuuteen liittyviä kysymyksiä olisi hyvä käsitellä enemmän SPR:n toiminnassa
10. SPR:llä on käytössä riittävästi työkaluja kulttuurisen moninaisuuden huomioimiseksi
11. Kysymykset monikulttuurisuudesta eivät kosketa osastoamme/työyhteisöämme, koska toiminnassamme ei ole mukana ulkomaalaistaustaisia ihmisiä
12. SPR:n monikulttuurisuustyö on tällä hetkellä liian vähäistä
13. SPR:n rasisminvastainen työ on tällä hetkellä liian vähäistä

Avoin kysymys:

Mihin SPR:n toimintamuotoihin osallistuu nähdäksenne eniten ulkomaalaistaustaisia henkilöitä?

Rasismien ilmeneminen SPR:n toiminnassa

Valitkaa seuraavista vastausvaihtoehdoista se, joka vastaa parhaiten tämänhetkistä tilannetta edustamassanne SPR:n työyhteisössä/osastossa (1=täysin samaa mieltä, 2=jokseenkin samaa mieltä, 3= en samaa enkä eri mieltä, 4= jokseenkin eri mieltä, 5=täysin eri mieltä, 6= en tiedä/en osaa sanoa).

1. Toimintaamme on kenen tahansa helppo tulla mukaan
2. En ole koskaan havainnut rasismia SPR:n toiminnassa
3. Rasismi on asia, jota vastaan joutuu kamppailemaan jatkuvasti SPR:n toiminnassa
4. SPR:n toiminnassa mukana olevien henkilöiden rasistiset asenteet estävät ulkomaalaistaustaisia ihmisiä osallistumasta toimintaamme

Avoin kysymys:

Millä tavoin rasismi ilmenee SPR:n toiminnassa?

SPR:n rasisminvastainen toiminta

Valitkaa seuraavista vastausvaihtoehdoista se, joka vastaa parhaiten tämänhetkistä tilannetta edustamassanne SPR:n työyhteisössä/osastossa (1=täysin samaa mieltä, 2=jokseenkin samaa mieltä, 3= en samaa enkä eri mieltä, 4= jokseenkin eri mieltä, 5=täysin eri mieltä, 6= en tiedä/en osaa sanoa).

1. Teemme rasisminvastaista työtä
2. Olemme keskustelleet rasisminvastaisuudesta ja sen edistämisestä
3. Olemme toiminnassamme kuulleet ulkomaalaistaustaisten ihmisten näkemyksiä rasismista ja rasisminvastaisuudesta
4. On tärkeää, että rasisminvastaisessa toiminnassa on mukana ulkomaalaistaustaisia henkilöitä
5. Olemme laatineet linjauksia rasisminvastaisesta työstä
6. Rasisminvastaisen työn periaatteista on vaikea saavuttaa yhteisymmärrystä
7. Rasisminvastainen toiminta houkuttelee runsaasti vapaaehtoisia
8. Pystymme toiminnassamme vähentämään ihmisten rasistisia asenteita
9. Järjestötoiminnan tehtävänä ei ole puuttua ihmisten asenteisiin, koska vastuu niistä on ensisijassa kodeilla ja julkise+en toimintaan suhtaudutaan SPR:ssä kielteisesti
11. Rasismista on vaikea keskustella SPR:n toiminnassa
12. Rasisminvastainen työ on yksinäistä puurtamista
13. Erilaiset kampanjat edistävät rasisminvastaisuutta
14. Eri kulttuureiden esittelytilaisuudet edistävät rasisminvastaisuutta
15. Sosiaalinen media on helpottanut rasisminvastaista vaikuttamistyötä
16. SPR:n rasisminvastainen toiminta kiinnostaa toimittajia
17. SPR:llä on toimivia rasisminvastaisia toimintamenetelmiä (esim. ennakkoluuloista luopuminen)
18. Saamme riittävästi tukea rasisminvastaiseen toimintaan esimiehiltä / keskus- tai piiritoimistoiltamme
19. Rasisminvastainen työ olisi tärkeää, mutta emme pysty toteuttamaan sitä
 - a. Mikäli olit täysin tai jokseenkin samaa mieltä edellisen väittämän kanssa, niin miksi? (avoin kysymys)

Avoin kysymys:

Mitä rasisminvastaisuus merkitsee toiminnassanne?

Vastaajan omia kokemuksia rasisminvastaisesta toiminnasta

Valitkaa seuraavista vastausvaihtoehdoista se, joka vastaa parhaiten omaa näkemystä (1=täysin samaa mieltä, 2=jokseenkin samaa mieltä, 3= en samaa enkä eri mieltä, 4= jokseenkin eri mieltä, 5=täysin eri mieltä, 6= en tiedä/en osaa sanoa).

1. Olen ottanut rasismiin puheeksi työyhteisössäni/osastoni toiminnassa
2. Rasismiin tulee aina puuttua
3. Haluan puuttua rasistisiin tilanteisiin
4. Uskallan puuttua rasistisiin tilanteisiin
5. Rasismiin puuttuminen kärjistää tilanteita entisestään
6. Parasta rasisminvastaista toimintaa on kaikkien kohtelevinen samalla tavalla ihmisten taustoista riippumatta
7. Toivon usein, että joku muu puuttuisi havaitsemiini rasistisiin tilanteisiin
8. Olen osallistunut rasismiin/syrjinnän vastaisiin tapahtumiin (esim. mielenosoitukset)
9. Olen osallistunut rasismiin/syrjinnän vastaiseen toimintaan verkossa (esim. "tykännyt" rasisminvastaisista kirjoituksista)
10. Oman etnisen taustani vuoksi koen, että minulla ei ole oikeutta puuttua havaitsemaani rasismiin
11. Minulla on riittävästi osaamista tehdä rasisminvastaista työtä

Avoin kysymys:

Millä tavoin rasismia tulisi vastustaa?

SPR:n Ei rasismille! -hanke

Valitkaa seuraavista vastausvaihtoehdoista se, joka vastaa parhaiten omaa näkemystä (1=täysin samaa mieltä, 2=jokseenkin samaa mieltä, 3= en samaa enkä eri mieltä, 4= jokseenkin eri mieltä, 5=täysin eri mieltä, 6= en tiedä/en osaa sanoa).

1. SPR:n hallinnoiman Ei rasismille! -hankkeen olisi tärkeää tarjota järjestötoimijoille konkreettisia rasisminvastaisia työkaluja
2. SPR:n hallinnoiman Ei rasismille! -hankkeen olisi tärkeää tarjota koulutusta rasisminvastaisuuden teemoista
3. SPR:n hallinnoiman Ei rasismille! -hankkeen olisi tärkeää tarjota taloudellisia resursseja rasisminvastaisen työn toteuttamiseksi
4. SPR:n hallinnoiman Ei rasismille! -hankkeen olisi tärkeää laatia linjauksia SPR:n rasisminvastaisen toiminnan periaatteista ja tavoitteista
5. SPR:n hallinnoiman Ei rasismille! -hankkeen olisi tärkeää laatia rasisminvastaisia kampanjoita
6. SPR:n hallinnoiman Ei rasismille! -hankkeen olisi tärkeää vaikuttaa yleiseen mielipiteeseen maahanmuuttoa ja Suomessa asuvia ulkomaalaisia kohtaan
7. SPR:n hallinnoiman Ei rasismille! -hankkeen olisi tärkeää rohkaista ihmisiä ottamaan vastuuta rasisminvastustamisesta
8. SPR:n hallinnoiman Ei rasismille! -hankkeen olisi tärkeää tehdä yhteistyötä muiden järjestöjen kanssa rasisminvastaisen toiminnan kehittämiseksi
9. SPR:n hallinnoiman Ei rasismille! -hankkeen olisi tärkeää tarjota vertaistukea rasismia kokeneille ihmisille
10. SPR:n hallinnoiman Ei rasismille! -hankkeen olisi tärkeää tarjota tukea vapaaehtoisille rasisminvastaisessa toiminnassa.
11. SPR:n hallinnoiman Ei rasismille! -hankkeen olisi tärkeää työskennellä rasistisesti asennoituvien ihmisten kanssa

Avoin kysymys:

Odotan SPR:n hallinnoimalta Ei rasismille! -hankkeelta...

Suhtautuminen Suomessa asuviin ulkomaalaisiin ja maahanmuuttoon

Valitkaa seuraavista vastausvaihtoehdoista se, joka vastaa parhaiten omaa näkemystä (1=täysin samaa mieltä, 2=jokseenkin samaa mieltä, 3= en samaa enkä eri mieltä, 4= jokseenkin eri mieltä, 5=täysin eri mieltä, 6= en tiedä/en osaa sanoa).

1. Ulkomaalaistaustaiset ihmiset ovat monipuolistaneet suomalaista kulttuuria
2. Olisi hyvä, jos omalle paikkakunnalleni asettuisi asumaan isompi joukko ulkomaalaistaustaisia ihmisiä
3. Minua ei haittaa, jos ystäväni etniset taustat eroavat omistani
4. Minua ei haittaa, jos naapureideni etniset taustat eroavat omistani
5. Minua ei haittaa, jos työkavereideni/samassa osastossa toimivien ihmisten etniset taustat eroavat omistani
6. Suomalaisten velvollisuutena on tukea tänne muuttaneita ihmisiä
7. Suomessa asuvilla ulkomaalaistaustaisilla ihmisillä on oikeus omiin järjestöihin ja harrastus-tiloihin
8. Ulkomaalaisten maahanmuuttoa koskevat määräykset ovat tällä hetkellä liian tiukkoja
9. Suomen pitäisi helpottaa turvapaikanhakijoiden oleskelulupien saantia
10. Suomen pitäisi helpottaa Suomen kansalaisten ulkomaalaisten puolisoitten oleskelulupien saantia
11. Suomen pitäisi helpottaa ulkomaan kansalaisten perheiden yhdistämistä
12. Suomen pitäisi ottaa vastaan ulkomaalaisia työnhakijoita nykyistä enemmän
13. Suomen pitäisi ottaa vastaan pakolaisia nykyistä enemmän

Lopuksi

Avoin kysymys:

Lähetä kommentteja kyselyn laatijoille.



TALKOILLA ASETEET KUNTOON

Rasisminvastaisuus periaatteina ja toimintana

- Suomen Punaisen Ristin luottamushenkilöiden
ja työntekijöiden näkemyksiä

Kyselyn sisällöt: Tutkija Antti Kivijärvi,
Nuorisotutkimusverkosto
antti.kivijarvi@nuorisotutkimus.fi
0400 624 689

Tekninen toteutus: Tuottaja Örn Witting,
Suomen Punainen Risti
orn.witting@punainenristi.fi
020 701 2152

978-951-658-182-1: Rasisminvastaisuus periaatteina ja toimintana.
Suomen Punaisen Ristin luottamushenkilöiden ja työntekijäiden näkemyksiä. Tiivistelmä.

Kyselyyn vastattiin loppuvuonna 2013.

Tiivistelmä

Rasismien ja rasisminvastaisuuden käsitteet ovat viimeisten vuosien aikana tulleet osaksi virallista järjestyksiä Suomessa. Aikaisemmin on puhuttu lähinnä ennakkoluuloisuuden ja monikulttuurisuuden periaatteista suomalaisessa järjestötoiminnassa. Tutkimus kytkeytyy Suomen Punaisen Ristin **Ei rasismille! -hankkeeseen**. Tutkimustehtävät ovat: 1) Miten rasisminvastaisuus uudenaikaisena käsitteenä otetaan vastaan SPR:n kaltaisessa järjestössä? 2) Miten rasismi ilmenee järjestötoiminnassa? 3) Miten ja minkälaisiin periaatteisiin nojautuen rasisminvastaisuutta järjestötyötä tehdään?

Kysely lähetettiin sähköpostitse SPR:n luottamushenkilöille ja työntekijöille. Tutkimuksen perusjoukko koostuu siten SPR:n ”ydintoimijoista”. Tutkimuksen ulkopuolelle rajautuu huomattavasti laajempi kaikkien jäsenten ja vapaaehtoisten joukko. Kyselyyn vastasi 450 luottamushenkilöä ja 110 työntekijää. Kokonaisuudessaan kyselyn vastausprosentti on noin 16. Saatavilla olleiden rekisteritietojen mukaan kyselyn otos vastaa varsin hyvin luottamushenkilöiden perusjoukkoa. Työntekijöistä vastaavia tietoja ei ollut käytettävissä. Näin ollen tutkimustuloksia voi pitää lähinnä suuntaa antavina.

Vastaajien asenteet ovat maahanmuuttoa ja arkista monikulttuurisuutta kohtaan varsin suopeita verrattuna Suomen koko väestöön. Suurin osa korostaa humanistisia arvoja ja ihmisten tasapuolista kohtelua. Asenteellista myönteisyyttä selittää lähinnä vastaajien korkea koulutustaso ja heidän lukuisat henkilökohtaiset kontaktinsa ulkomaalaistaustaisiin ihmisiin.

Myönteisistä asenteista huolimatta rasismien ja rasisminvastaisuuden käsitteet herättävät vastaajissa varautuneisuutta ja paikoin jopa närkästystä. Valtaosa vastaajista käyttäisi mieluummin neutraaleiksi, puolueettomiksi ja myönteisiksi koettuja suvaitsevaisuuden, monikulttuurisuuden ja yhdenvertaisuuden käsitteitä. Etenkin rasismien yhdistämistä SPR:ään pidetään tarpeettomana. Moni vastaaja paikantaa rasismien ja siihen liittyvät ongelmat SPR:n ulkopuolelle.

Kyselyn tarkempi analyysi kuitenkin osoittaa, että SPR ei ole rasismista tai syrjinnästä vapaa vyöhyke. Noin viidesosa kaikista vastaajista ja valtaosa lähinnä ruotsinkielisistä sekä muiden vähemmistöjen edustajista tunnistaa monenlaisia rasismia SPR:n toiminnassa. Suurimmaksi osaksi kyse on piiloisemmasta arjen rasismista ja institutionaalista rasismista, ei niinkään avoimesta syrjinnästä. Toisin sanoen rasismissa on ensisijaisesti kyse vitseistä, syrjivien näkemysten ja käytäntöjen hiljaisesta hyväksynnästä, etenkin turvapaikanhakijoiden ja pakolaisten uhriuttamisesta sekä vakiintuneista tiedotus- ja rekrytoimiskäytännöistä, jotka johtavat ulkomaalaistaustaisten henkilöiden jäämiseen järjestötoiminnan ulkopuolelle.

Ulkomaalaistaustaiset henkilöt jäävät SPR:n toiminnassa varsin marginaaliseen asemaan. Lähes puolet vastaajista ilmoittaa osastojensa tai työyhteisöjensä toiminnassa olevan mukana ulkomaalaistaustaisia henkilöitä. Tästä huolimatta heitä on valikoitunut kyselyn otokseen niukasti. Ristiriita selittyy sillä, että ulkomaalaistaustaiset henkilöt ovat ennemminkin toiminnan kohteita, eivät niinkään toimintaa suunnittelevia tai toteuttavia SPR:n ydintoimijoita. Valtaosa SPR:n toiminnassa mukana olevista ulkomaalaistaustaisista osallistuu heille erikseen kohdennettuun toimintaan. Kaikille suunnatuista SPR:n toimintamuodoista ystävätoiminta ja rahakeräykset tavoittavat vastaajien mukaan parhaiten ulkomaalaistaustaisia henkilöitä.

Tutkimuksen keskeisin johtopäätös on, että rasisminvastaisuus periaatteena ja toimintana asettuu kankeasti universaalisuutta ja neutraaliutta tavoittelevaan järjestötoimintaan. Rasisminvastaisuus tarkoittaa järjestötoiminnan kriittistä tarkastelua etenkin etnisten, kulttuuristen ja uskonnollisten vähemmistöjen näkökulmista. Moni vastaaja karsastaa tämänkaltaista ryhmälähtöistä ajattelua vedoten Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun toimintaa ohjaaviin, varsin universalistisiin periaatteisiin. Lähtökohtana on kaikkien tasapuolinen tai samanlainen kohtelu taustoista riippumatta. Tutkimustulosten perusteella voi kuitenkin väittää, että tästä lähtökohdasta käsin etnisiin, kulttuurisiin tai uskonnollisiin taustoihin perustuvien eriarvoisuuksien käsittely ja purkaminen on vaikeaa.

Tutkimustuloksia voi pitää odotettuina. Ensinnäkin ne ovat samansuuntaiset aikaisempien rasisminvastaista tai monikulttuurista työtä Suomessa käsitelleiden tutkimustulosten kanssa. Toisekseen neutraaliuden ja puolueettomuuden ideaaleja voi pitää tyypillisinä laajemminkin suomalaisessa kansalaistoiminnassa. Valtiota ja sen intressejä lähellä olevassa ja pitkälti yhdistysmuotoon organisoituneessa suomalaisessa kansalaisyhteiskunnassa tasa-arvon, yhtenäisyyden ja konsensuksen painottaminen on ollut yleistä. Eriarvoisuuksien, erojen ja konfliktien korostaminen on puolestaan ollut harvinaisempaa. Tässä kehyksessä rasismien käsitteleminen ja rasisminvastainen toiminta tarkoittavat melko radikaalia muutosta, joka herättää myös vastustusta.



MED TALKO FÖRBÄTTRAR VI ATTITYDERNA

Antirasism som princip och handling

Finlands Röda Kors förtroendevaldas
och anställdas synpunkter

Enkätinnehåll: Forskare Antti Kivijärvi,
Nuorisotutkimusverkosto
antti.kivijarvi@nuorisotutkimus.fi
0400 624 689

Teknisk utformning: Producent Örn Witting,
Finlands Röda Kors
orn.witting@rodakorset.fi
020 701 21 52

978-951-658-183-8: Antirasism som princip och handling.
Finlands Röda Kors förtroendevaldas och anställdas synpunkter.

Enkäten besvarades i slutet av år 2013.

Resumé

Begreppen rasism och antirasism har de senaste åren etablerat sig i den officiella organisationsvokabulären i Finland. Tidigare har främst använts uttryck som tolerans, fördomsfullhet och mångkultur. I den föreliggande enkätundersökningen analyseras antirasism som princip och handling i den finländska organisationsverksamheten. Undersökningen anknyter till projektet Mot rasism! som Finlands Röda Kors tagit fram. Forskningsuppdragen är: 1) Hur tas antirasism emot som ett nytt slags begrepp i en organisation som FRK? 2) Vilka uttryck tar sig rasismen i organisationsverksamhet? 3) Hur och med stöd av vilka principer utförs antirasistiskt organisationsarbete?

Enkäten sändes per e-post till FRKs förtroendevalda och anställda. Basgruppen för undersökningen utgörs alltså av FRKs "kärnaktörer". Den betydligt mer omfattande gruppen med alla medlemmar och frivilliga står utanför undersökningen. Av de förtroendevalda svarade 450 personer och av de anställda 110 på enkäten. Den totala svarsprocenten är cirka 16. Enligt tillgängliga registeruppgifter motsvarar samplet i enkäten rätt väl basgruppen för de förtroendevaldas vidkommande. Om de anställda saknades motsvarande uppgifter. Undersökningens resultat kan alltså betraktas närmast som riktgivande.

De som svarat ser mycket positivt på invandring och mångkulturalism till vardags jämfört med hela befolkningen i Finland. De flesta betonar humanistiska värden och lika behandling av människor. Den positiva inställningen förklaras närmst av den höga utbildningsnivån bland de tillfrågade och deras talrika personliga kontakter med människor som har utländsk bakgrund.

Trots de positiva attityderna väcker begreppen rasism och antirasism reservation och ibland rentav indignation. Lejonparten av de tillfrågade skulle hellre använda de neutrala, opartiska och positivt laddade begreppen tolerans, mångkultur och likabehandling. Framför allt är det onödigt att koppla rasismen till FRK. Många som svarade lokaliserar rasism och dess problem utanför FRK.

En noggrannare analys av enkäten visar dock att FRK inte är en rasism- och diskrimineringsfri zon. Omkring en femtedel av alla tillfrågade samt majoriteten främst av de svenskspråkiga och av andra minoriteter identifierar rasismen i FRKs verksamhet. Det är snarare fråga om mer dold vardagsrasism och institutionell rasism än öppen diskriminering. I rasism handlar det närmast om vitsar, om diskriminerande åsikter och tyst acceptans av rådande praxis, om offerförklaring speciellt av asylsökande och flyktingar samt om etablerade informations- och rekryteringskutymer som leder till att personer med utländsk bakgrund hamnar utanför organisationsverksamheten.

Personer som har utländsk bakgrund känner sig mycket marginaliserade i FRKs verksamhet. Nära hälften av de tillfrågade uppger att de i sin avdelning eller arbetsgemenskap har medarbetare med utländsk bakgrund. Trots det finns det inte många av dessa i samplet. Kontroversen förklaras av att personer med utländsk bakgrund betydligt oftare är föremål för verksamheten än FRKs kärnaktörer som planerar och genomför insatserna. De flesta med utländsk bakgrund deltar i aktiviteter som enkom riktas till dem. Av FRKs verksamheter som vänder sig till alla har vänverksamheten och insamlingarna den starkaste genklang bland personer med utländsk bakgrund enligt de tillfrågade.

Den centrala slutledningen av undersökningen är att antirasism som princip och handling låter klumpig i en organisationsverksamhet som eftersträvar universalitet och neutralitet. Antirasism innebär att organisationsverksamheten betraktas kritiskt i synnerhet ur etniska, kulturella och religiösa minoriteters synvinkel. Bland de tillfrågade finns många som ogillar den här typen av grupptänkande med hänvisning till de synnerligen universella principer som reglerar Röda Korsets och Röda Halvmånens verksamhet. Utgångspunkten är en opartisk eller likadan behandling av alla oberoende bakgrunden. På basis av undersökningsresultaten kan man dock påstå att det från denna utgångspunkt är svårt att behandla och bearbeta ojämlikhet som beror på etniska, kulturella eller religiösa bakgrunder.

Resultaten av undersökningen var väntade. För det första stämde de överens med resultaten från de tidigare undersökningar som gjorts om antirasistiskt eller mångkulturellt arbete i Finland. För det andra kan idealen om neutralitet och självständighet vara typiska också mer generellt inom den finländska folkrörelsen. Till det finländska medborgarsamhälle som står nära staten och dess intressen och som verkar i föreningsform har vanligtvis hört att man betonar jämställdhet, enhetlighet och konsensus. Att lyfta fram ojämlikhet, skillnader och konflikter har däremot varit mer sällsynt. Inom dessa ramar innebär rasismbehandling och antirasism en rätt radikal förändring som även väcker motstånd.-