

# RASISMIKESKUSTELU SUOMALAISISSA YLIOPISTOISSA

ANNA RASTAS

Keskustelu rasismista on ollut vähäistä suomalaisissa yliopistoissa, puhutaanpa rasismin tutkimukseen ja opetukseen kohdennetuista resursseista, rasismiteemojen sisällyttämisestä eri oppiaineiden tutkintovaatimuksiin tai antirasistisesta liikehdinnästä kampuksilla. Nyt yliopistoilta vaaditaan uudenlaista suhtautumista rasismiin kysymyksiin.

Rasismin varjossa eläneet ulkomaalaiset opiskelijat ja Suomeen muualta muuttaneet tutkijat ovat jo vuosikymmenien ajan yrittäneet herätellä keskustelua rasismista Suomessa (Rastas 2014, 195–197), mutta valtaväestöön asettuvat kollegat eivät ole näihin avauksiin juurikaan tarttuneet. Akateeminen yhteisö Suomessa alkoi vasta 2000-luvun alusta lähtien reagoida aktiivisemmin erityisesti maahanmuuton vastustamiseen kytkeytyvään rasistiseen toimintaan Suomessa, kun eri yliopistoissa alettiin tehdä aihetta käsittelevää tutkimusta. Vaikka rasismin tutkimus on Suomessakin kasvanut erityisesti viimeisen kymmenen vuoden aikana (esim. Leinonen 2019), muutoin yliopistoissa ei juuri ole käyty keskustelua rasismista, tai ainakaan sen eri ilmenemismuodoista yliopistojen omassa toiminnassa. Tilanne on kuitenkin muuttumassa.

Yliopistojen voimistuva kansainvälistyminen ja väestörakenteen muutokset Suomessa ovat johdaneet siihen, etteivät suomalaiset yliopistot ole enää samalla tavoin niin sanottuja valkoisia tiloja kuin mitä ne ovat aiemmin olleet (esim. Kuokkanen 2019). Toisaalta rasismin erilaiset ilmenemismuodot, ennen kaikkea vihapuhe ja rasistinen häirintä, ovat koskettaneet valtaväestöönkin asemoituvien tutkijoiden arkea ja toimintamahdollisuuksia, mikä osaltaan on lisännyt tietoisuutta ilmiöstä ja tarpeesta puuttua rasismiin. Myös ”Decolonize academy”-liikkeen ja muiden antirasismia painottavien akateemisten keskustelujen rantautuminen tännekin sekä erityisesti rodullistettuihin vähemmistöihin asemoituvien suoma-

laisten (identiteetti)poliittisen toiminnan kasvaminen ovat saattaneet suomalaiset yliopistot tilanteeseen, jossa niiden on pohdittava suhdettaan rasismiin ja sisällytettävä myös rasismin kysymykset osaksi oman toiminnan tarkastelua ja kehittämistä.

Yliopistot eivät ole muusta maailmasta eristettyjä laitoksia eikä niitä voi ajatella rasismista vapaiksi, saati antirasistisiksi, tiloiksi. Laajasti määriteltynä rasismia on läsnä ja sitä voi tunnistaa yliopistoissa niin ihmisten toiminnassa ja siinä, miten sosiaaliset suhteet ovat jäsentyneet kampuksilla niin tutkimuksessa kuin opetuksessa, esimerkiksi normatiivisena valkoisuutena, rasististen kuvastojen uusintamisena sekä rasismin vähättelynä.

Viime vuosina joissain Suomen yliopistoissa on alettu vaatia keskustelua rasismista yliopistojen toiminnassa, tai osana akateemista tiedontuotantoa, sekä erilaisia toimenpiteitä esimerkiksi antirasististen opetussisältöjen kehittämiseksi. Yksittäiset tutkijat ja opiskelijat sekä rodullistettujen vähemmistöjen identiteettipolitiikalle ja antirasistiselle toiminnalle pohjautuvat opiskelijoiden järjestöt, kuten hiljan Helsingissä perustettu Students of Color (ks. Toivonen 2020), sekä jotkut tutkijaverkostot<sup>1</sup> ovat nostaneet esiin rasismiin liittyviä ongelmia ja vaatineet, että yliopistoissa puututaan rasismik-

1 Ks. esimerkiksi Raster-verkoston koordinaatioryhmän blogikirjoitus: <https://raster.fi/2019/03/21/yliopistojen-pitaa-ottaa-vakavasti-rasismiin-liittyvat-ongelmat-ja-kehittaa-kaytantojaan/#more-1030> (haettu 24.3.2020).

si tulkittavissa oleviin ilmiöihin. Yliopistoja ja niiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä on syytetty rasismien kysymysten ohittamisesta ja vähättelystä (Duong-Pedica 2018). On myös esimerkkejä siitä, miten yksittäiset rasismisyytökset voivat olla todella raskaita prosesseja niin niiden esittäjille, rasismisyytösten kohteiksi joutuneille kuin yliopiston hallinnollekin. Jos rasismista ei ole aiemmin keskusteltu eikä yliopistolla ole minkäänlaisia malleja siihen, miten käsitellä ja hoitaa erilaisia rasismiin kytkeytyviä ongelmia, niitä tuskin osataan ratkaista parhailla mahdollisilla tavoilla. Suurimman hinnan tästä ovat yleensä maksaneet vähemmistöihin asettuvat opiskelijat ja tutkijat, mutta tällaisissa tilanteissa kaikki ovat häviäjiä.

### Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmien rooli

Jos yliopistojen ja korkeakoulujen velvollisuudeksi koulutusinstituutioina ja työnantajina katsotaan myös tasa-arvon edistäminen, niiden tulee edistää myös sellaista tasa-arvoa, jota rasismi ja siihen kytkeytyvät ilmiöt estävät tai uhkaavat. Yliopistojen ensimmäinen tehtävä olisi nyt hankkia tietoa näistä ilmiöistä. Suomen yliopistoissa työskentelevistä valtaosa asettuneen niin kutsuttuun valkoiseen valtaväestöön, mistä positioista käsin on vaikeampaa saada tietoa rasismista ja sen eri ilmenemismuodoista tai ymmärtää niiden seurauksia. Ihmiset, jotka itse eivät kohtaa arjessaan rasismia, helposti kiistävät sen olemassaolon tai vähättelevät sen merkityksiä ja harvemmin osoittavat kiinnostusta asiaa kohtaan. Asioihin, joista ei tiedä, on tietysti vaikeaa tai mahdotonta puuttua. Siksi yliopistoissa tulisi nyt pohtia paitsi keinoja puuttua tarvittaessa rasismiin ja etniseen syrjintään myös sitä, miten kerätä tietoa yliopistoyhteisön jäsenten rasismien ja syrjinnän kokemuksista. Tämä on mahdollista siitäkkin huolimatta, ettei meillä ole käytettävissä esimerkiksi opiskelijoiden ja yliopistojen henkilöstöjen etnisyyttä tai rodullistettuihin hierarkioihin asemoitumisia koskevia tilastoja.

Luontevimmin vastuu rasismia ja syrjintää yliopistoissa koskevista kysymyksistä asettuu yliopistojen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmille, mutta esimerkiksi opetussisältöjen kehittämisen osalta vastuu jakautuu tasaisesti koko opetushenkilöstölle. Kaikki rasismi ei siis välttä-

mättä asetu yliopistojen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmien toiminta-alueelle, mutta jotta tällaiset työryhmät pystyisivät toimimaan niiden asioiden suhteen, jotka voidaan katsoa kuuluvan niiden tehtäviksi, työryhmillä olisi oltava tietoa rasismien eri ilmenemismuodoista ja seurauksista. Akateeminen sivistys ei ole mikään tae siitä, etteivät ihmiset yliopistoissakin voisi syllistyä rasismiksi määriteltävissä olevaan toimintaan, eikä siitä, että he olisivat edes jollain tavoin perehtyneet rasismiin ja sen merkityksiin.

Tutkija Anaïs Duong-Pedican (2018) mukaan suomalaisten yliopistojen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia laadittaessa rasismien ja etnisen syrjinnän kysymykset on ohitettu tai kuitattu nollatoleranssipuheella. Näitä teemoja ei löydy esimerkiksi Tampereen yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta, joka ei edes sisällynyt Duong-Pedican selvitykseen. Hän tarkasteli siinä useamman yliopiston suunnitelmia. Omasa yliopistossani ei tietojeni mukaan muutoinkaan ole toistaiseksi ole käyty avointa keskustelua rasismista myös yliopiston toiminnassa vaikuttavana ilmiönä.<sup>2</sup> Jotkut yksittäiset, lähinnä vähemmistöihin asemoituvat tutkijat ja opiskelijat ovat vuosien mittaan yrittäneet herätellä asiasta keskustelua, mutta näihin aloitteisiin ei olla yliopiston hallinnon tai johdon puolesta juuri tartuttu. Muistan useamman vuoden takaa myös tapauksen, jossa yliopiston korkein johto totesi julkisesti TV-haastattelussa, ettei erään yliopistoyhteisön jäsenen rasismisyytösten selvittäminen kuulu yliopiston hallinnolle, vaikka kyseessä oli opiskelijan ilmoitus yliopistolla tapahtuneesta rasistisesta häirinnästä ja väitetyistä syrjinnästä.

Siihen, ettei monissa yliopistoissa ole keskusteltu rasismista eikä varauduttu kunnolla esimerkiksi rasismisyytösten selvittämiseen, on monia syitä. Yksi syy siihen, etteivät ihmiset tuo esiin rasismia ja syrjintää koskevia havaintojaan, on luottamuksen puute. Kun oma instituutio ei ole tehnyt aloitteita asioiden korjaamisen tai antirasismien

2 Kiitänkin Tampereen yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmää kutsusta tulla puhumaan työryhmälle näistä teemoista. Työryhmän maaliskuulle 2020 suunnittelema, ensimmäinen avoin keskustelutilaisuus rasismista yliopistolla jouduttiin perumaan COVID-19 pandemian vuoksi. Tämä kirjoitus perustuu työryhmän jäsenille 12.12.2019 pitämäni puheenvuoroon.

edistämisen suhteen ja kun tieto siitä, miten aiemmin on asioihin suhtauduttu kulkee usein perimätietona, keskustelulle ei yksinkertaisesti ole ollut sellaista turvallista tilaa, jossa ihmiset olisivat halunneet tai voineet puhua kokemuksistaan. Tämä ei tarkoita sitä, etteivätkö vähemmistöihin asemoituvat puhuisi keskenään rasismien ja syrjinnän kokemuksistaan ja siitä, miten rasismiin ilmionä yliopistolla suhtaudutaan. Helsingissä perustetun Students of Color järjestön kaltaisten yhteisöjen yleistymisen monissa Euroopan maissa kertoo myös rodullistettuihin vähemmistöihin asemoituvien opiskelijoiden ja tutkijoiden vertaistuen tarpeesta ja halusta jakaa kokemuksia turvallisissa tiloissa. Rasismia koskevien keskustelujen rajautuminen vain rasismia kokeneiden keskuuteen ei kuitenkaan ole ideaali tilanne yliopistojen näkökulmasta. Syrjintään puuttumista ja rasistisen kulttuuriin muuttamista ei pidä jättää vain vähemmistöjen tehtäväksi.

Syrjinnän ja syrjäytymisen, häirinnän ja toisinaan jopa hyvää tarkoittavan eri tavoin kohdelluksi tulemisen kokemuksilla on yksilöille kauaskantoiset seuraukset. Rasismien kysymysten puuttuminen yliopistojen yhdenvertaisuussuunnitelmista on yksi viesti vähemmistöille. Yksittäisillä opettajilla tai lähiesihenkilöillä ei välttämättä ole asiantuntemusta rasismien kysymysten käsittelyyn. Siksi on esitetty toivomuksia siitä, että rasismien kokemuksista ilmoittaminen tehtäisiin helpommaksi, olipa kyse syrjinnästä, häirinnästä tai esimerkiksi rasistisia kuvaustapoja sisältävistä opetusmateriaaleista. Yliopistoyhteisöjen jäsenillä tulisi olla paitsi selvät ohjeet koskien sitä, kenelle asioista voi raportoida, myös tunne siitä, että asioille tehdään jotain.

### **Tukea rasistisen häirinnän kohteiksi joutuneille**

Varsin yksin kokemustensa kanssa ovat jääneet paitsi vähemmistöihin asemoituvat tutkijat ja opiskelijat myös tutkijat, jotka tutkimusaiheittensa vuoksi tai osallistuttuaan julkiseen keskusteluun ovat joutuneet rasistisen häirinnän kohteiksi. Olen itsekin joskus hakenut turhaan näissä asioissa tukea työnantajalta. Vastaavaan tilanteeseen joutuvat jatkuvasti myös esimerkiksi monet sukupuoliyhteisöjä ja seksuaalivähemmistöjen asemaa tai muita poliittisia intohimoja herättäviä

aiheita tutkivat yliopistoyhteisön jäsenet. Tästäkin syystä intersektionaalinen lähestymistapa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä olisi järkevä.

Yliopistolla työnantajana olisi mahdollisuus puuttua monin tavoin esimerkiksi rasistiseen ja muillakin perustein tapahtuvaan häirintään. Nykyään esimerkiksi nettihäirinnän kohteet joutuvat käyttämään kohtuuttomasti (työ)aikaansa selvittäessään, miten tehdä häirinnästä ja asiattomista postauksista ilmoituksia internetin palvelunantajille. Kuuluisiko tällainen tehtävä työnantajalle silloin, kun häirintä on selvästi kytköksissä ihmisten työtehtäviin, esimerkiksi tutkimuksesta tiedottamiseen ja julkiseen keskusteluun osallistumiseen?

Työnantaja voisi tukea ihmisiä monin tavoin myös silloin, kun häirintä- tai muita rasismiin liittyviä ilmoituksia on vietävä poliisille. Tutkijoiden ohella häirinnän kohteeksi ovat joutuneet myös tutkijoiden perheenjäsenet. Monien kokemuksiin sisältyy myös väkivallalla uhkaaminen, eikä pelko tällaisessa tilanteessa ole turhaa. Rasistisen väkivallan kohteeksi on Suomessakin joutunut myös tutkijoita.

Esimerkiksi Tampereen yliopiston sisäisessä verkossa henkilöstölle annettujen ohjeistusten kohdasta ”onnettomuus, vaaratilanteet” löytyy joitain toimintaohjeita<sup>3</sup>, mutta niissä ei huomioida sitä, että rasistista häirintää harjoittavilla henkilöillä voi olla yhteyksiä väkivaltaisiin ryhmiin. Ihmiseltä, joka tekee ilmoituksen poliisille, kysytään osoitetiedot. Tällaisissa tapauksissa työnantaja voisi ohjeistaa antamaan kotiosoitteen sijaan yhteystiedoiksi työpaikan yhteystiedot. Edellä mainituissa ohjeistuksissa ei myöskään ole viittauksia siihen, mistä työntekijä voisi hakea henkistä tukea. Paitsi väkivallalla uhkailun myös muut rasistisen häirinnän kokemukset ovat erittäin raskaita, traumatisoivia kokemuksia. Lähiesihenkilöillä, tai näiden esihenkilöillä, harvemmin on valmiuksia tuen antamiseen tällaisissa tilanteissa.

Kohdassa ”Varautuminen uhkaukseen sosiaalisessa mediassa” Tampereen yliopiston sivuilla sanotaan:

Harkitse tarkkaan mitä julkaiset omalla nimelläsi sosiaalisessa mediassa. Mikäli julkaistava aihe on sellainen, joka voi aiheuttaa ärtymystä tietyissä ryhmissä kannattaa esimerkiksi blogia julkais-ta tutkimusryhmän yhteisenä, eikä kenenkään henkilökohtaisena

3 <https://intra.tuni.fi/handbook/2686/2704/3358>.

blogina. Joistakin aiheista ei kannata julkaista sosiaalisessa mediassa päivittyksiä, ettei päädy häiriköinnin kohteeksi.

Rasismien, muuttoliikkeiden ja ylipäättään vähemmistöjen tutkijoille tuo tarkoittaisi sitä, että tutkijat lakkaisivat keskustelemasta julkisuudessa omista tutkimuksistaan, vaikka siihen meitä muutoin monin tavoin kehoitetaan. Tutkijoiden ohella erityisesti toimittajat joutuvat yhä useammin netti- ja muunkin häirinnän kohteiksi. Yliopisto voisi ottaa mallia esimerkiksi YLE:n työntekijöilleen kokoamista ohjeista (ks. Koivisto 2020). Myös tietentekijöiden liitto on laatinut oman ilmiötä koskevan ohjeistuksen (ks. Tietentekijöiden liitto).<sup>4</sup>

### Turvallisia tiloja kaikille

Opiskelijajärjestöt eri yliopistoissa ovat alkaneet huomioida myös rasismien kysymyksiä laatiessaan yhdenvertaisuutta koskevia suunnitelmia ja toimintaohjeita, mutta yliopistojenkin tulisi kantaa vastuuta opiskelijoittensa turvallisuudesta. Se voi olla uhattuna, kuten tutkijoillakin silloin, kun he osallistuvat julkiseen keskusteluun esimerkiksi opiskelijajärjestöjen edustajina. Opiskelijat ovat raportoineet rasisisesta häirinnästä ja syrjinnästä myös yliopistotiloilla (esim. Mahadura ja Özberkan 2020; Toivanen 2020). Vähemmistöihin asettuvilla opiskelijoilla on riski joutua rasisisistä häirinnän kohteiksi myös harjoittelupaikoissaan, mitä riskiä opettajat eivät välttämättä osaa ottaa huomioon jaettaessa harjoittelupaikkoja ja -ohjeistuksia.

Opettajien tulisikin pohtia sitä, miten rasismi tulisi ottaa huomioon opetusta suunniteltaessa ja toteutettaessa. Jo akateeminen opetus sinänsä on eurosentrisesti painottunutta mitä tulee opetustaviiin aiheisiin ja niiden tarkastelutapoihin. Tästä kertoo jo se, keiden ja missä tuotettuja tekstejä sisällytetään tutkintovaatimuksiin ja opetukseen yleensä. Opetussisällöissä ja käytännöissä, opettajien sanavalinnat mukaan lukien, voi toisinaan tunnistaa elementtejä, joita voi perustellusti määritellä rasismiksi. Yksittäisen opiskelijan on vaikeaa puuttua tällaisiin, ja erityisesti vähemmistöihin asemoituvien opiskelijoiden kokemus on usein, että muut opiskelijat joko eivät edes huomaa tällaisia tilanteita tai eivät katso tarpeelliseksi puuttua asiaan. Rasismien merkityksiä tulisi

pohtia myös esimerkiksi silloin, kun opiskelijoille hankitaan harjoittelupaikkoja tai heitä lähetetään ulkomaille vaihtoon. Paikat, jotka ovat turvallisia joillekin opiskelijoille, eivät ole sitä kaikille. Jos opiskelijoilla on tunne, ettei rasismista kannata tai voi yliopistolla keskustella, he eivät tuo opettajien tietoon havaintojaan ja kokemuksiaan.

### Erityisasiantuntijoiden tiedon hyödyntämisestä

Monet vähemmistöihin asemoituvat opiskelijat ovat yksityisissä keskusteluissa tuoneet esiin sen, että yliopistollakin heidän näkökulmansa ja rasismia koskeva tietonsa ohitetaan. Keskusteltaessa rasismista ja syrjinnästä rasismia itse kokeneita tulisi kuitenkin kuunnella erityisasiantuntijoina, ja erilaisia toimintaohjeita laadittaessa olisi tärkeää kartoittaa vähemmistöihin asemoituvien yliopistoyhteisön jäsenten näkemyksiä ja toiveita. Se ei välttämättä ole helppoa. Kuten kaksi omassa yliopistossani työskentelevää vähemmistötaustaista kollegaa hiljan totesi minulle, ”tietyt asiat tulevat yliopistolla jatkuvasti eteen, mutta me emme voi nostaa niitä esiin työyhteisössä, koska vaarana voi olla nykyisen tai tulevan työsuhteen menettäminen. Kukaan ei halua leimautua hankalaksi tapaukseksi”. Myös jotkut opiskelijat ovat puhuneet minulle siitä, miten yksin he ovat joutuneet olemaan kokemustensa kanssa. Järjestäytyminen on tuonut opiskelijoille mahdollisuuden tuoda näitä kokemuksiaan myös laajemmin tietoisuuteen (Mahadura ja Özberkan 2020; Toivanen 2020).

Yliopistoyhteisöjen jäsenten kokemusten kerääminen pitäisi suunnitella huolella niin, että opiskelijoilla, tutkijoilla ja muilla olisi mahdollisuus puhua ilman pelkoa henkilöllisyyden paljastumisesta. Erityisen tärkeänä pitäisin sitä, että keskustelun mahdollistavan tilan rakentaminen aloitettaisiin tavalla, jossa vähemmistöjen tiedon ensisijaisuus tunnustettaisiin, siis ei jo lukkoon lyödyillä toimintasuunnitelmilla ja kovin tiukasti valmiiksi rajatuilla rasismien ja syrjinnän määritelmillä. Avointa keskustelua saattavat ehkäistä myös hyvää tarkoittavat ”meillä on nollatoleranssi” -puheet (ks. Duong-Pedica 2018), jotka saatetaan kokea ennemminkin paikkansapitämättömiksi väitteiksi ja haluttomuudeksi kuunnella vähemmistöjä kuin vilpittömäksi ilmaukseksi siitä, että yliopis-

<sup>4</sup> Ks. myös esim. <https://häiritseväpalaute.fi/>

tossa todella halutaan avata tilaa keskustelulle, uuden oppimiselle, vähemmistöiltä oppimiselle ja sen myötä tasa-arvoisemmalle yliopistolle.

Vaikka vähemmistöjen kokemusten ja tiedon kunnioittaminen on tärkeä edellytys rasismin vastaiselle työlle, rasismi on ilmiö, joka ei koske ta pelkästään vähemmistöjä tai muuttoliikkeiden ja vähemmistöjen tutkijoita. Rasismiin liittyvien ongelmien esiin nostamista ja ratkaisuja ei myöskään voi jättää vain vähemmistöjen tehtäväksi. Yliopiston johdon ja hallinnon ulostuloilla voi olla iso merkitys. Siinä on iso ero, haluavatko suomalaiset yliopistot olla julkilausutusti antirasistisia – siis rasismiin aktiivisesti puuttuvia ja rasismin vastustamiseen sitoutuvia – instituutioita ja työyhteisöjä vai puuttuvatko ne rasismiin vain pakon edessä.

## Lähteet

- Duong-Pedica, A. 2018. On the use of "zero tolerance": Institutional responses to discrimination based on gender and race in Finnish universities. Blogikirjoitus Rasismista ja rajoista -blogissa, julkaistu 6.8.2018. <https://raster.fi/2018/08/06/on-the-use-of-zero-tolerance-institutional-responses-to-discrimination-based-on-gender-and-race-in-finnish-universities/> (haettu 24.3.2020).
- Koivisto, S. 2020. "Eniten toivon tänä päivänä sitä, että Suomesa saisi tehdä työnsä rauhassa", Yle.fi Näkökulma. Julkaistu 6.2.2020. <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2020/02/06/sami-koivisto-eniten-toivon-tana-paivana-sita-etta-suomesa-saisi-tehdä-tyo-nsa?fbclid=IwARo5oPOFWmZUzMvcTbtmWjASvMvWpG4sTiWlgeBrNt3fIsOMBOo48bpDJP8> (haettu 24.3.2020).
- Kuokkanen, K. 2019. Meistä tulee lääkäreitä. *Helsingin Sanomat*. Julkaistu 27.11.2019. [https://dynamic.hs.fi/a/2019/laa-kariopiskelijat/?\\_ga=2.194658725.90438950.1574882284-1411434333.1570975147](https://dynamic.hs.fi/a/2019/laa-kariopiskelijat/?_ga=2.194658725.90438950.1574882284-1411434333.1570975147) (haettu 24.3.2020).
- Leinonen, J. 2019. *MUUTTOLIIKEBIBLIOGRAFIA – MIGRATION BIBLIOGRAPHY – MIGRATIONSBIBLIOGRAFI*. Julkaisuja 27. Siirtolaisuusinstituutti 2019.
- Mahadura ja Özberkan 2020. Syrjintä ja rasismi yliopistossa. Julkaistu 23.1.2020. <https://arena.yle.fi/1-50424664> (haettu 24.3.2020).
- Rastas, A. 2014. Talking Back: Voices from the African Diaspora in Finland. In McEachrane, Michael (toim.) *Afro-Nordic Landscapes: Equality and Race in Northern Europe*. London and New York: Routledge, 187–207.
- Tieteentekijöiden liitto. Miten menetellä häirintätilanteissa? Ohje liiton www-sivuilla. [https://tieteentekijoidenliitto.fi/materiaali/ohje\\_hairintatilanteessa](https://tieteentekijoidenliitto.fi/materiaali/ohje_hairintatilanteessa) (haettu 24.3.2020).
- Toivonen, H. 2020. "Luennoilla kuulee rasistista kieltä" – Joukko opiskelijoita kyllästyi yliopiston syrjivään kulttuuriin ja perusti opiskelijajärjestö Students Of Colourin. Yle.fi 13.1.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-11142191> (haettu 24.3.2020).

Kirjoittaja työskentelee akatemiaturkijana Tampereen yliopistossa.

## MERITIE TOA

Suomalaiseen meritietoon pääsee nyt käsiksi yhdestä verkko-osoitteesta. Itämeri.fi-sivuston alle on koottu useiden suomalaisten laitosten tuottama tieto palvelemaan kaikkia merestä kiinnostuneita. Meritiedon ovat tuottaneet Suomen ympäristökeskus, Geologian tutkimuskeskus, Ilmatieteen laitos, Luonnonvarakeskus, Metsähallitus, Museovirasto, Turun yliopiston Brahea-keskus, Merialuesuunnitteluyhteistyön koordinaatioryhmä ja Ahvenanmaan maakuntahallitus. Palvelun rakentamista on rahoittanut Euroopan meri- ja kalatalousrahasto, ja työtä on koordinoanut Suomen ympäristökeskus. Palvelu on aluksi käytettävissä suomeksi ja ruotsiksi, myöhemmin myös englanniksi.

Suomen merimuseo julkaisee kevään aikana kuuden historiallisen laivahylyn 3D-mallit. Hylyt ovat Ruotsinsalmessa Kotkan edustalla. Malleista neljä on jo nähtävillä verkossa, ja kaksi muuta julkaistaan loppukeväästä. Hylyjen kuvauksia, 3D-mallinnusta ja tutkimustyötä on tukenut Alfred Kordelinin säätiö. Kohteista tunnetuin on venäläisen saaristofregatti *St. Nikolai*. Alus upposi Varissaaren eteläpuolelle Ruotsinsalmen toisessa meritaistelussa vuonna 1790. Hylyjen 3D-mallit on julkaistu kaikille avoimessa Sketchfab-palvelussa. Mallit on tarkoitettu julkaista myös avoimena dataa, jota kuka tahansa voi hyödyntää.

Ruotsinsalmen hylyihin, meritaisteluihin sekä taisteluiden jälkeen rakennetun linnoituskaupungin elämään voi tutustua Suomen kansallismuseon ja Kymenlaakson museon tuottamassa "Kohtalona Ruotsinsalmi" -näyttelyssä. Se avautuu Merikeskus Vellamossa Kotkassa toukokuun lopulla.