

## **Podcasten Allas arbetsliv: Shadia Rask**

**Intervjuaren:** Du lyssnar på podcasten Allas arbetsliv där vi breddar våra uppfattningar om arbete och diskuterar missförhållanden i det finländska arbetslivet med dem som ägnat sin karriär åt att rätta till ifrågavarande missförhållanden. Jag heter Jarkko Immonen och är en av karriärvägledarna vid Helsingfors universitets Karriärservice.

**Intervjuaren:** I dag ska vi prata om rasism och språkbarriärer. Med mig har jag forskningsledaren Shadia Rask från Institutet för hälsa och välfärd. Hon arbetar just nu i två intressanta projekt som vi ska diskutera mer ingående om en stund. Under sin karriär har hon forskat mycket om offentlig hälsovård och har också avlagt doktorexamen inom forskningsområdet, vid Helsingfors universitet. I sin doktorsavhandling fokuserade Shadia Rask på förhållandet mellan diskriminering och hälsa, vilket är ett område hon är mycket aktivt engagerad i, eller – skulle jag säga – där hon är en av de ledande rösterna i den offentliga diskursen om etnisk och språklig diskriminering i vårt samhälle. Hon är också en eftertraktad föreläsare och expert gällande alla frågor som berör rasism och diskriminering, vilket är en av orsakerna till att jag är så tacksam att du tog dig tid att besöka vår lilla podcast. Det är en sann ära. Välkommen till programmet Shadia Rask.

**Shadia Rask:** Tack Jarkko.

**Intervjuaren:** Innan vi går in på dagens teman och projekten jag nämnde ska vi prata en stund om dig. En sak jag ofta diskuterar med våra doktorander är, du vet, ”Should I stay or should I go”, som The Clash uttryckte det så värtaligt, alltså möjligheterna att hitta arbete utanför det akademiska och fortsättningsvis kunna utnyttja sin forskningsexpertis åtminstone i någon mån. Utifrån vad jag läst om din karriär så verkar det som om du lyckats hitta en balans mellan forskning och annat. Du verkar också ha lyckats röra dig mellan, eller kanske hittat ett sätt att kombinera arbete, innanför och utanför det akademiska utan att drivas för långt bort från forskningen, eller lyckats utnyttja forskning i ditt arbete. Är det här korrekta antaganden och om så är fallet, skulle du kunna berätta lite om din karriär ur den här synvinkeln? Och om antagandena inte stämmer, korrigera gärna mina felaktiga uppfattningar med mer relevanta insikter om din karriär och livet efter doktorsavhandlingen.

**Shadia Rask:** Tack för inbjudan och den vänliga introduktionen. Som du sade så har jag arbetat vid THL, Institutet för hälsa och välfärd i över tolv års tid nu och jag tyckte du gav en korrekt beskrivning. Att arbeta vid ett forskningsinstitut är att vara utanför universitetsvärlden men ändå inte så långt borta. Jag ska dela med mig av två historier från min karriär, varav den första är från början av karriären och hur det kommer sig att jag

anställdes vid THL. Det skedde genom min pro gradu-avhandling som jag gjorde i samarbete med THL. Så jag vill uppmuntra alla magisterstudenter som lyssnar på den här podcasten att ta vara på praktikperioder och samarbete relaterat till avhandlingar eftersom de öppnar dörrar och är mycket viktiga för att få in en fot. Om jag tänker på mitt liv efter doktorsavhandlingen och hur livet förändrats med tanke på forskningen så märker jag att jag inte alls forskar lika mycket nu som innan jag blev klar med min doktorsavhandling för fyra år sedan. Men jag har forskare i projektet som jag leder, och de forskar. Genom dem är jag därmed involverad i forskning som handledare. Emellertid har tiden och plattformarna för kommunikation och popularisering av forskningen definitivt ökat sedan min doktorsexamen. I dag behåller jag min koppling till universitetet genom doktorander som jag handleder. Jag är medlem i flera styrgrupper för doktorander och ibland gästföreläser jag. Det gör också att jag inte drivs för långt bort från det akademiska.

**Intervjuaren:** Tack. En annan fråga som studenterna och doktoranderna ofta funderar på är vad som sist och slutligen utgör arbete och/eller karriär. Vilka roller har olika former av arbete såsom aktivism, frivilligarbete, samhällseliga aktiviteter eller andra så kallade alternativa arbetsformer spelat under din karriärväg?

**Shadia Rask:** Det är en väldigt intressant och aktuell fråga. Om vi tänker oss som ett samhälle och om vi tänker på vårt förhållande till och förståelse av arbete och karriär, så är det något som förändras. Det handlar inte längre om en anställning med arbetsdagar nio till fem på samma arbetsplats i decennier. Min karriär har hittills varit ganska traditionell. Som jag redan nämnt är jag redan inne på mitt andra årtionde hos samma arbetsgivare, THL, med synnerligen traditionella kontorstider. Men med tanke på olika roller så har det på senaste tiden och under de senaste åren i hög grad handlat om att hitta en balans mellan arbete och fritid, främst familjen, vilket innebär mindre tid över till frivilligarbete eller föreningsverksamhet. De här olika formerna av sysselsättning har dock spelat en viktig roll för vem jag är som person, men också för mig som aspirerande yrkesmänniska och för att ta reda på och identifiera vad jag är intresserad av. Redan som elvaåring var jag med i en icke-statlig organisation med målet att bygga upp global vänskap. Genom samma organisation var jag som nittonåring med som frivillig i ett internationellt projekt i Italien, där jag arbetade med ungdomar som saknade identitetshandlingar. När jag tänker på den här frågan var det kanske en av nyckelerfarenheterna som fick mig att ansöka till en magisterutbildning med internationell hälsa som huvudämne.

**Intervjuaren:** Har du lärt dig några läxor som du skulle vilja delge en yngre version av dig själv som håller på med sin doktorsavhandling eller står i beråd att inleda sina doktorandstudier?

**Shadia Rask:** Jag tycker att talesättet ”det finns bara ett sätt att äta upp en elefant, en bit i taget” stämmer ganska väl in på arbetet med en doktorsavhandling, eftersom det är ett stort projekt. Men det går att genomföra genom att dela upp det i mindre och mindre bitar. Min doktorsavhandling var artikelbaserad så de fyra delundersökningarna bildade mer hanterbara delmål och det var helt klart enklare att arbeta på den sista tredje, fjärde artikeln och delundersökningen än de två första. Så din kompetens och förmåga kommer att utvecklas och du får en bättre bild av vad du måste göra. En annan sak som jag skulle vilja säga till en yngre version av mig själv för att uppmuntra är att en doktorsavhandling inte bara innebär hårt arbete, utan också mycket sådant som är roligt. Det finns mycket kamratstöd under själva processen och det finns mycket att fira – disputationen och doktorsmiddagen är fantastiska. Jag deltog också i den ceremoniella doktorspromotionen i somras och det var också mycket roligt och väldigt speciellt, så det är inte bara hårt arbete utan mycket skoj också.

**Intervjuaren:** Kloka ord. Då ska vi köra i gång. Som sagt så arbetar du just nu i två mycket intressanta projekt som kallas Mångfaldigt bättre och Ett icke-diskriminerande arbetsliv. Jag tycker vi ska diskutera de här projekten turvis och inleda med det senare nämnda om det är okej för dig?

**Shadia Rask:** Absolut.

**Intervjuaren:** Om jag inte misstar mig så hade projektet Ett icke-diskriminerande arbetsliv två målsättningar. Den ena var att ge beslutsfattarna information om olika former av diskriminering och diskrimineringens mekanik i det finländska arbetslivet samt ge förslag för hur de skulle kunna demonteras. Den andra var att undersöka diskrimineringen i rekryteringssammanhang. Stämmer det?

**Shadia Rask:** Ja.

**Intervjuaren:** Projektrapporterna visar en mångfald faktorer som ger upphov till diskriminering. De som jag tycker är viktigast med tanke på temat för det här avsnittet är etnisk, språklig och religiös diskriminering. Vad kan du säga om era slutsatser gällande gällande de här typerna av diskriminering?

**Shadia Rask:** Det här var alltså ett forskningsprojekt som genomfördes av institutet för forskning om arbete och ekonomi (Labore) tillsammans med THL. Den del av undersökningen som THL genomförde undersökte förekomsten av diskriminering i arbetslivet med hjälp av olika datauppsättningar, såsom undersökningar, registerbaserade

data och också data från olika myndigheter. Den del av undersökningen som genomfördes av Labore fokuserade på bästa praxis för att förebygga diskriminering vid rekrytering och den genomfördes genom en litteraturöversikt och genom att analysera det anonyma rekryteringssystemet som var ett pilotprojekt i Helsingfors. Studien som genomfördes av THL visade att det finns ett flertal grupper som diskrimineras vid rekrytering och i arbetslivet. Om vi tänker specifikt på diskriminering av etnisk eller språklig anledning märkte vi att den finländska befolkningen med utländsk bakgrund främst drabbas av diskriminerande attityder från sina kollegor och överordnade, på andra plats kommer diskriminering vid befordran och på tredje plats lönediskriminering. I resultaten märktes också rasism i de diskriminerande attityderna från kollegor och överordnade. De som flyttat till Finland från afrikanska länder var mest utsatta för sådana, i synnerhet de som kom från andra afrikanska länder än de nordafrikanska.

**Intervjuaren:** Mmh. Ett fenomen som diskuteras mycket i rapporten är anonym rekrytering. Vad tycker du personligen om det? Är det ett bra verktyg för att demontera rasismen i rekryteringen eller är det mer som ett plåster som behandlar symtomen utan att bota sjukdomen? Eller ingetdera, eller båda?

**Shadia Rask:** I litteraturöversikten i projektet Ett icke-diskriminerande arbetsliv fann forskarna att det tyvärr saknas enskilda åtgärder som framgångsrikt och med trovärdiga bevis skulle bekämpa diskriminering och systematiskt reducera diskrimineringen i rekryteringen. Men samtidigt visade sig den anonyma rekryteringen som gjordes som ett pilotprojekt i Helsingfors stad vara lovande. Personer med utländskt klingande namn eller sökande över 55 års ålder drog nytta av den anonymiserade processen. Däremot hade den anonymiserade processen ingen effekt på jämställdheten så resultatet är lite tvetydigt.

**Intervjuaren:** Mhm.

**Shadia Rask:** Jag har erfarenhet av en delvis anonym rekryteringsprocess. I vårt projekt Mångfaldigt bättre bedömde vi ett anonymt textutdrag. Så när vi rekryterade två forskare utvärderade vi alla sökande genom att använda oss av ett textutdrag på en sida där de fick visa sina färdigheter. Den här sortens praktiska erfarenhet visade att det var ett bra sätt. Det var också en påminnelse om att fokusera på färdigheter och försöka begränsa effekterna av partiskhet och fördomar som alla människor har. Så vi försökte begränsa dem och verkligen fokusera på färdigheter och inte vilka associationer vi får av någons namn, ålder eller kön. Men som sagt, en enskild insats räcker inte. Till exempel vid anonymiserad rekrytering; om inte andra insatser görs samtidigt och det saknas utbildning till exempel angående omedveten partiskhet, så kan det gå så att den anonymiserade ansökningsprocessen bara skjuter upp diskrimineringen från ansökningsskedet till intervju-skedet. Intervjuer görs sällan anonymt.

**Intervjuaren:** Mmh. Jag tycker att det är värt att notera att diskrimineringen vid rekrytering inte enbart handlar om att bli anställd eller inte. Från rapporten Yhdenvertainen Suomi, som fritt kan översättas till Ett jämlikt Finland, som Justitieministeriet publicerade år 2021, och också utifrån flera andra undersökningar och utredningar vet vi att människor med invandrabakgrund kan ställas inför extra utmaningar när de ska hitta en anställning som motsvarar deras utbildning. Hur skulle du beskriva rasismen i det finländska arbetslivet utifrån perspektivet för människor med högre utbildning.

**Shadia Rask:** Det här är en mycket viktig fråga och faktiskt en av de huvudsakliga målsättningarna med vårt projekt Mångfaldigt bättre. Forskningen visar att särskilt kvinnor med utländsk bakgrund inte avancerar i sina karriärer i överensstämmelse med sin utbildning. Så andelen överkvalificerade bland högutbildade och sysselsatta personer är mer än en av tre bland kvinnor med utländsk bakgrund, jämfört med en av fem bland kvinnor med finländsk bakgrund. Diskriminering och rasism är en av orsakerna till det här, även om de inte är de enda orsakerna.

**Intervjuaren:** Mmh. Som ett slags fortsättning på projektet Mångfaldigt bättre är det här projektets uttryckliga syfte, som du nämnt, att ge invandrarkvinnornas professionella karriärer en skjuts, genom att skapa verktyg för arbetsgivarna att skapa obligatoriska jämställdhetsplaner och använda forskningsbaserad kunskap för att utmana stereotypierna som förknippas med invandrarkvinnor. Kan du berätta lite mer om det här projektet och vad som varit den största behållningen? Har det förändrat din syn på det finländska arbetslivet eller den finländska företagskulturen på något sätt?

**Shadia Rask:** Först av allt vill jag säga att jag blivit mycket positivt överraskad av det stora intresset och drivkraften som funnits kring frågor gällande mångfald, jämställdhet och inklusion. Det har hållit i sig under hela projektet, så i nästan tre års tid nu. Det är något som jag tycker är väldigt fint och det har öppnat dörrar för oss i egenskap av projekt att sprida information och utbilda i högre grad än vi någonsin kunde förutspå eller ens drömma om. Vårt projekt är kanske bäst känt för rekryteringsexperimentet som vi genomförde och som jag redan nämnt lite. I korthet rekryterade vi två forskare till THL för två år sedan och fick möjligheten att testa fem diversitetsfrämjande metoder för första gången i rekryteringen vid vårt institut. De fem metoder som vi använde oss av var en mångfaldsklausul i arbetsannonsen, vilket betyder att vi berättade om våra förhoppningar att locka sökande med olika bakgrunder. Vår andra metod var att kritiskt utvärdera den verkliga nivån i finska som behövs för de här forskarpositionerna. Den tredje metoden var det anonyma textutdraget som vi redan pratade om och den fjärde metoden var kommunikation om arbetsannonserna visuellt och genom nätverk. Vi hade gjort en kritisk utvärdering av vilken nivå i finska som vi behövde och kommit fram till att vi behövde forskare som talar flytande

engelska. Eftersom forskarpositionerna ska producera internationell forskning, till exempel för internationella tidskrifter, så är det viktigare med flytande kunskaper i engelska, vilket innebär att vi kunde kräva en lägre nivå i finska för att arbetet ska utföras väl. Det ledde också till att det var naturligt att publicera annonsen och kommunicera kring jobben inte bara på finska utan också på engelska. I stället för det typiska förfarandet att ladda upp arbetsannonserna på THL:s webbsida och regeringens sida [valtiolle.fi](http://valtiolle.fi) och sedan bara vänta och se vem som ansöker, var vi proaktiva och delade arbetsannonserna på sociala medier och på olika e-postlistor. Vi sökte till exempel upp Facebookgrupper vars mål gav oss tips om att de kunde ha sådana medlemmar som kunde vara intresserade av ett projekt som vårt. Den sista, femte metoden, gick ut på att investera i rekryteringskommunikation, alltså att under hela processen försöka se till att vår rekrytering såg rättvis och transparent ut för de sökande, vilket ger en god bild av THL som arbetsgivare. I slutet av rekryteringen kunde vi konstatera att de här fem metoderna var framgångsrika för ökningen av en diversifierad grupp sökande och ett stort antal ansökningar. Vi fick de facto in 120 ansökningar av 95 sökande till de två jobben. Att locka sökande med olika bakgrund är det bästa sättet att hitta de bästa experterna för ett jobb. Ett tecken på mångfalden bland de sökande var att de här 95 människorna pratade 26 olika språk som sitt modersmål. Vi har inget referensmaterial att jämföra med från tidigare rekryteringar vid THL, men känslan är att det här är en större mångfald än vanligt. Största behållningen från hela experimentet är kanske styrkan i att visa exempel. Så vi har utbildat andra organisationer och delat med oss av våra erfarenheter samt fått ett mycket entusiastiskt mottagande. Huvudbudskapet har varit att säga: Kolla! Om vårt statliga forskningsinstitut kan göra något i den här stilen för att rekrytera på ett nytt och kreativt sätt, så då kan säkert också vår organisation göra något liknande.

**Intervjuaren:** Mmh. Skulle du säga att, nu tänker jag på våra studenter som kämpar med rasism och språkbarriärer och så vidare under sin karriär, det här är en trend så att säga? Går det att börja förvänta sig av rekryterare som publicerar arbetsannonser att de ska börja göra så här? Eller pratar vi fortfarande mer om ett stormen i vattenglasfenomen?

**Shadia Rask:** Jag anser att det här är en trend som blir allt mer mainstream och det finns definitivt föregångare. Det finns också de som sakta börjar inse att det här är något som måste uppmärksammas, att det handlar om likabehandling och jämställdhet. Men jag ser definitivt ett slags övergång. Tidigare låg fokus kanske på individer och råden har varit i stil med "putsa upp ditt CV, var positiv, le och dörrar kommer att öppnas för dig", vilket i och för sig också är viktigt – du ska göra vad du kan. Naturligtvis är det viktigt men samtidigt så är det inte tillräckligt att lägga allt ansvar på individen utan att se över strukturerna och barriärerna som finns inte på grund av individerna utan på grund av systemen och strukturerna i organisationerna. Så jag tror det här är en trend som kommer att värdesättas mer och bli något som samhället och organisationerna är medvetna om. Den här sortens systematiska rekryteringsmetoder, om de sätts i system och inkluderas i organisationens jämställdhetsplan, alltså inte bara som individuella pilotprojekt eller experiment, utan

faktiskt som något som systematiskt görs vid all rekrytering, i alla HR-processer, så tror jag att det kommer att öka och det tycker jag är väldigt viktigt.

**Intervjuaren:** Mmh. Du har redan tangerat det här i ett tidigare svar, men ett huvudtema i projektet Mångfaldigt bättre och också för vårt tema är språkbarriären, nämligen den allmänt höga nivån av kunskap i finska och/eller svenska som krävs för att bli anställd. Hur kopplar du det här till rasism? Är fenomenen besläktade, och i så fall hur?

**Shadia Rask:** Ja, vad vi känner till från befolkningsstudier är att språksvårigheter hör till de största svårigheter som personer med utländsk bakgrund i Finland upplever för att bli anställda. Upp till hälften av alla med utländsk bakgrund upplever att bristen på kunskaper i finska eller svenska är ett hinder för anställning. Samtidigt finns det undersökningar som studerat rekryterarnas attityder och de visar att färre än en av fyra rekryterare är redo att anställa någon som inte har flytande kunskaper i finska. Och till din fråga om språkraven är diskriminerande eller inte så är svaret ja och nej. Det finns naturligtvis språkrav som är motiverade och nödvändiga, men samtidigt så skymmer de stereotyper och partiskhet. Verktuget och vad vi behöver är en kritisk utvärdering vid varje rekrytering: vilka färdigheter behöver vi på riktigt för det här uppdraget och behövs det verkligen flytande kunskaper i finska och/eller svenska.

**Intervjuaren:** Mmh. Ser muren från ditt perspektiv lika stark och intakt ut som tidigare, eller har den börjat falla samman? I stort sett, tycker du att den finländska företagskulturen är öppen och/eller villig att förändras i det här avseendet eller inte och varför tycker du så?

**Shadia Rask:** Jag är optimistisk, så jag vill säga att vi ser sprickor i muren och jag tror att ett av de mest kraftfulla sätten att skapa de här sprickorna och drivkrafterna är de konkreta exemplen samt fallen och lösningarna som organisationerna delar med sig av till varandra. En konkret lösning och ett sätt att skapa mer inkluderande arbetsplatser är definitivt språkmedvetenhet. Jag tror det här kommer av en vilja och entusiasm men också är ett nödtvång. Om vi betänker befolkningsstrukturen i Finland och det pågående samtalet så saknar vi tillräckligt med arbetskraft, vi saknar kompetenta arbetstagare, vi måste kunna mäta oss med andra länder för att attrahera internationella talanger. Så det handlar inte bara om entusiasm och vilja utan är nödvändigt för att vårt arbetsliv och våra organisationer behöver kompetent personal. Om vi vill locka hit internationella förmågor och hålla kvar de internationella studenter som redan bor i Finland och som söker jobb som skulle motsvara deras utbildning och intressen, då måste vi arbeta på vår företagskultur, rekryteringsätt och de krav vi ställer.

**Intervjuaren:** Finns det några vanliga missuppfattningar om rasismen på den finländska arbetsmarknaden och/eller om språkbarriären? Rätta gärna till dem om så är fallet.

**Shadia Rask:** En vanlig missuppfattning finns kring att använda olika språk parallellt. I till exempel projektet Mångfaldigt bättre har vi använt en så kallad hybridmodell och använt finska och engelska väldigt flexibelt på våra möten, när vi arbetat sida vid sida. Så en missuppfattning är att det skulle vara väldigt svårt eller omöjligt att göra något sådant vid ett finländskt institut eller en organisation där huvudspråket vanligtvis är finska. Det är inte omöjligt. Det kräver kreativa lösningar och ibland kräver det att slå sig ner och tänka igenom frågan. Det kräver en öppenhet mot att göra misstag och lära av sina misstag och verkligen försöka bygga en miljö och arbetsgemenskap som är psykologiskt trygg. Den ska vara trygg för dem som arbetar med att förbättra sina språkkunskaper i finska, men också för dem som kanske är rädda eller känner sig utmanade av förändringen och som tvingas att arbeta och lära sig arbeta på nya sätt. Men om vi tänker efter så är språk och språkmedvetenhet något som är naturligt för oss människor. Språket skapas och formas i växelverkan och vi människor är ändlöst kreativa. Så det är en missuppfattning att det inte skulle vara möjligt att göra så här i Finland och inom finländska organisationer. Och den andra missuppfattningen som jag kom att tänka på som har att göra med rasism och arbetslivet är att det ofta finns en uppfattning om rasism som något i utkanten av samhället. Bilden som målas upp är att en person kanske skriker rasistiska kommentarer på metron eller liknande och vi tänker att nej, sådant förekommer inte på våra arbetsplatser och definitivt inte vid vårt universitet eller vid våra organisationer med högutbildade experter. Och det stämmer inte. Så när vi pratar om rasism i arbetslivet, talar vi inte bara om enskilda fall som förekommer mellan människor eller vid interaktioner, utan en mycket viktig nivå av rasism är den systemiska, strukturella rasismen, som finns invävd i vårt samhälle och i vårt dagliga liv samt i normerna som vi har. Det här är alltså en missuppfattning som jag ofta försöker korrigera.

**Intervjuaren:** Rasism är inte heller något nytt, vi vet att det har djupa rötter i vårt förflutna. Ifall du tänker tillbaka på din studietid, eller när du tog de första stegen i din karriär, har någonting förändrats? Och i så fall till det bättre eller till det sämre?

**Shadia Rask:** Jag skulle absolut säga att saker och ting har förändrats till det bättre och gått framåt. Det finns mycket uppmärksamhet, diskussion och forskning om rasismförekomst och diskriminering samt vilka effekter det har på hälsan och välbefinnandet, så ur den synvinkeln finns det en förändring för det bättre. Däremot skulle jag vilja säga att makt och privilegium fortfarande är ojämnt fördelade och om vi granskar forskning och läroplaner så är de fortfarande mycket vita och eurocentrerade. Så det finns fortsättningsvis mycket arbete att göra.

**Intervjuaren:** Mmh. Som fortsättning på det, hur upplever du rasismen i framtidens arbetsliv, hur förutspår du att den kommer att se ut om fem eller tio år? Och om du tror att det finns hopp om en bättre framtid, varför tror du det?

**Shadia Rask:** Jag tror verkligen att det finns hopp om en bättre morgondag och en av orsakerna är att vi ser en allt större representation i medierna, i maktpositioner i det akademiska livet, och individer som uttrycker oro och kan ha plattformar där de kan vara förebilder och ge röst åt också sådana perspektiv som tidigare marginaliserades. Genom de här exemplen så utmanas normerna som dikterat hur expertis ser ut och hur människor som jobbar inom olika yrken ser ut. Genom enskilda föregångare och förebilder kan vi uppnå förändring och skapa en bättre morgondag. Även om förändringen är långsam och det kommer bakslag och vi ibland hör sägas att jämlikheten har drivits för långt, vilket inte är sant, jämlikheten har inte gått för långt, i stället är det den orättvisa och ojämlika status quo som pågått för länge. Men det går att förstå varför förändring också väcker rädslor och oro. Vad betyder det för mig, för min ställning, för mina privilegier om det nu talas så mycket om likabehandling och jämlikhet i arbetslivet? Och jag tycker det är mycket viktigt att poängtera och förstå att ett jämlikt och likabehandlande samhälle och arbetsliv är till för oss alla och något vi alla kan dra nytta av.

**Intervjuaren:** Vad skulle du vilja säga till våra studenter som kämpar med rasism i sina liv och karriärer just nu.

**Shadia Rask:** Jag skulle vilja säga att ni inte är ensamma med era upplevelser. Det är ett faktum att det finns rasism i det finländska samhället och i föreningar och arbetslivet. Det finns många forskningsrön om förekomsten av rasism, så oberoende av om någon har upplevt det personligen eller bevittnat rasism eller diskriminering eller inte så finns det rasism. Och enskilda studenter skulle jag uppmuntra att söka stöd, kamratstöd, men också stöd från servicesystemet. Jag skulle också uppmuntra dem att rapportera om diskrimineringen till myndigheterna. Till exempel Diskrimineringsombudsmannen är en myndighet som det går att vända sig till om ni upplever att ni diskrimineras eller bevittnar att någon annan blir diskriminerad. Jag vill också uppmuntra och dela med mig av att det görs mycket arbete inom organisationerna och det görs stora ansträngningar för att förändra det finländska samhället till det bättre. Till exempel THL publicerar en onlinekurs och onlineutbildning om antirasism för yrkesmänniskor och den kommer att publiceras i slutet av det här året, 2022. Även om det inte är till hjälp i en individuell situation just nu men genom de här åtgärderna upplever och tror jag att vi kommer att få bättre utbildade människor också i frågor som har att göra med antirasism och kampen mot rasism inom en nära framtid.

Helsingfors universitet, karriärservicen, 2022

**Intervjuaren:** Och kära lyssnare, mer information om antirasismkursen som Shadia nyss nämnde får ni om ni lyssnar på podcastavsnittet med Mona Eid som också arbetar vid THL. Ni kan naturligtvis också gå in på THL:s webbsida. Någonting annat du skulle vilja tillägga?

**Shadia Rask:** Bara mitt varmaste tack för det här samtalet. Det var härligt att få vara din gäst och jag är jätteglad att vi kunde ta upp så många viktiga ämnen som har att göra med det finländska arbetslivet.

**Intervjuaren:** Tack så mycket Shadia för att du kom, det har varit ett stort nöje.

**Shadia Rask:** Tack.

**Intervjuaren:** Tack för att du lyssnat på podcasten Allas arbetsliv som har producerats av Karriärservicen vid Helsingfors Universitet.

[ljudinspelningen avslutas]