



**TURUN  
YLIOPISTO**

## **Varokaa, tuolta tulee DEI!**

DEI-politiikan ulkopuolisten ryhmien uhkakäsitykset monimuotoisuudesta,  
oikeudenmukaisuudesta ja inklusiosta

Sosiaalitieteiden  
kandidaatin tutkielma

Laatija:  
Hanna Kivari

12.5.2025  
Turku

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu  
Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Kandidatutkielma

**Oppiaine:** Sosiaalitieteet

**Tekijä:** Hanna Kivari

**Otsikko:** Varokaa, tuolta tulee DEI! DEI-politiikan ulkopuolisten ryhmien uhkakäsitykset monimuotoisuudesta, oikeudenmukaisuudesta ja inklusiosta

**Ohjaaja:** YTT Heidi Elmgren

**Sivumäärä:** 32 sivua

**Päivämäärä:** 12.5.2025

DEI-politiikka, eli monimuotoisuuteen, oikeudenmukaisuuteen ja inklusioon tähtäävä politiikka ja toimenpiteet ovat varsinkin Yhdysvalloissa herättäneet paljon keskustelua ja jopa vastustusta. Tässä tutkielmassa tutkin etuoikeutettujen, tai toisin sanoen DEI-politiikan ulkopuolisten ryhmien, kokemaa DEI-politiikan aiheuttamaa uhkaa. Tutkielman tavoitteena oli selvittää, millaista uhkaa DEI-politiikka voi sen ulkopuolisissa ryhmissä aiheuttaa, ja liittyykö mahdollinen uhan kokemus DEI-politiikan ulkopuolisten ryhmien valta-asemaan. Tutkielman toteutin integroivana kirjallisuuskatsauksena, jonka avulla pyrin syntetisoimaan tietoa DEI-politiikasta, sen aiheuttamista uhkakuvista ja uhkakuvien kietoutumisesta valta-asemiin aiemman tutkimuksen perusteella.

Tutkielmani teoreettisena viitekehyksenä hyödynsin ryhmien välisten uhkien teoriaa ja sosiaalisen hallinnan teoriaa. Ryhmien välisten uhkien teorian avulla analysoin DEI-politiikan ulkopuolisten ryhmien kokemaa uhkaa ja sitä, oliko uhka symbolista eli kulttuuriin liittyvää, vai konkreettista eli realistista uhkaa. Sosiaalisen hallinnan teoriaa hyödynsin uhkakuvien ja valta-aseman välisen yhteyden analysointiin.

Tutkielmani tulosten perusteella DEI-politiikan ulkopuoliset ryhmät kokevat DEI-politiikan lähinnä symbolisena, eli kulttuureihin ja normeihin kohdistuvana uhkana. Keskeisimmät symboliset uhkakuvat liittyivät meritokraattisen kulttuuriin kyseenalaistamiseen, olossulkemiseen ja etuoikeutetun aseman näkyväksi tekemiseen. Tulosten perusteella symboliseen uhkaan voi myös kietoutua realistista uhkaa, joka kohdistuu esimerkiksi saatavilla oleviin resursseihin. Symbolinen, kulttuuriin kohdistuva uhka linkittyy DEI-politiikan ulkopuolisten ryhmien valta-asemaan, kun nämä ryhmät kokevat DEI-politiikan horjuttavan näiden valta-asemaa ylläpitävää kulttuuria. Esimerkiksi meritokratia, jonka koettiin olevan uhattuna, voidaan käsittää etuoikeutettujen ryhmien valta-asemaa ylläpitävänä legitimoivana myyttinä. DEI-politiikan mahdollisesti aiheuttamat muutokset yhteiskunnan sosiaalisessa hierarkiassa voidaan kokea nollasummapelinä, jossa suhteellinen aseman muutos nähdään absoluuttisena muutoksena, jossa toinen ryhmä voittaa ja toinen häviää. Tulosten perusteella yksi uhkakuvien muodostumiseen vaikuttava tekijä oli väärinkäsitykset, jotka liittyivät esimerkiksi DEI-politiikan vaikutuksiin.

Etuoikeutetut ryhmät voivat siis kokea DEI-politiikan uhkana omaa valta-asemaansa ylläpitäville normeille ja kulttuurille. Esimerkiksi uhka meritokratialle voidaan nähdä uhkana etuoikeutetuille ryhmille, ja ajatella sen antavan muille ryhmille epäreilua etua esimerkiksi kilpailuissa työpaikoista. Uhka voi myös kohdistua pelkoon siitä, että aiemmin neutraalina tai hyvänä nähdyt ominaisuudet, kuten valkoisuus, voivatkin joutua syrjinnän ja kritiikin kohteeksi. Nämä käsitykset DEI-politiikan vaikutuksista voivat pohjautua väärinkäsityksiin, jotka voivat liittyä myös yleisempään käsitykseen yhteiskunnan sosiaalisesta rakenteesta, ja siitä, miten DEI-politiikka toimii tämän rakenteen sisällä. DEI-politiikka voidaan nähdä epäreiluna etumatkan antamisena, koska omassa asemassa ei ole välttämättä kohdannut rakenteellista syrjintää ja sen mukanaan tuomia esteitä. Jos DEI-politiikan vastustus kumpuaa väärinkäsityksistä, on näitä väärinkäsityksiä mahdollistaa purkaa, jotta DEI-politiikan avulla voidaan edistää sen tavoitteita.

**Avainsanat:** DEI, monimuotoisuus, inklusio, ryhmien väliset uhkat, sosiaalinen hallinta

## **Sisällysluettelo**

<b>1</b>	<b>Johdanto</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>DEI-politiikka</b>	<b>6</b>
2.1	Monimuotoisuus	7
2.2	Oikeudenmukaisuus	9
2.3	Inklusio	9
<b>3</b>	<b>Ryhmien väliset uhat</b>	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>Sosiaalinen hallinta</b>	<b>13</b>
<b>5</b>	<b>Meritokratia</b>	<b>14</b>
<b>6</b>	<b>Tutkimusasetelma</b>	<b>15</b>
6.1	Tutkielman tavoitteet ja tutkimuskysymykset	15
6.2	Aineisto	16
6.3	Menetelmät	17
<b>7</b>	<b>DEI-politiikan uhkakuvat ulkopuolisille ryhmille</b>	<b>19</b>
7.1	symbolinen uhka: meritokraattisen kulttuurin mureneminen	19
7.2	symbolinen uhka: ulossulkeminen ja näkyvät etuoikeudet	20
7.3	realistinen uhka	21
<b>8</b>	<b>Uhkakuvat ja valta-asema</b>	<b>23</b>
8.1	DEI-politiikka nollasummapelinä	23
8.2	Väärinkäsitykset uhkakuvien taustalla	24
<b>9</b>	<b>Johtopäätökset</b>	<b>25</b>
	<b>Lähteet</b>	<b>29</b>
	<b>Liitteet</b>	<b>32</b>
	<b>Liite 1. Aineisto</b>	<b>32</b>

# 1 Johdanto

Mediassa on viime aikoina keskusteltu DEI-politiikasta (engl. DEI policy), joka on monimuotoisuuteen, inklusioon ja oikeudenmukaisuuteen tähtäävää politiikkaa ja konkreettisia toimenpiteitä. DEI-toimenpiteitä voidaan toteuttaa monenlaisissa eri konteksteissa, esimerkiksi organisaatioissa, mediassa ja politiikassa. Julkisessa keskustelussa DEI on kuitenkin herättänyt paljon vastustusta ja kritiikkiä. Erityisesti DEI-politiikan ulkopuoliset ryhmät, eli rakenteellisesti etuoikeutetut ryhmät, tuntuvat osittain vastustavan DEI-politiikkaa ja siihen liittyviä toimenpiteitä. Esimerkiksi Yhdysvalloissa presidentti Donald Trump on julistanut DEI-politiikan ja -toimenpiteiden ”syrjivän valkoisia miehiä” (Helsingin Sanomat 2025).

DEI-politiikan tavoitteleva monimuotoisuuden ja inklusion lisääminen esimerkiksi organisaatioissa voidaan etuoikeutettujen ryhmien osalta kokea nollasummapelinä, jossa marginalisoitujen ryhmien aseman parantuminen vaikuttaa etuoikeutettujen ryhmien asemaan negatiivisesti (Ballinger, Jiang & Crocker 2024, 860). Voidaan myös ajatella, että DEI-politiikan ulkopuoliset, etuoikeutetut ryhmät voivat kokea DEI-politiikan uhkana (Iyer 2022). Näistä lähestymistavoista DEI-politiikan vastustukseen inspiroituneena voidaankin kysyä, onko DEI-politiikassa ja sen vastustuksessa kyse ryhmienvälisestä (status)kamppailusta? Kandidaatin tutkielmassani aion perehtyä tähän kysymykseen ja tutkia, kokevatko DEI-politiikan ulkopuoliset ryhmät DEI-politiikan uhkana, ja miten mahdollinen kokemus uhasta liittyy esimerkiksi vallitsevaan meritokratiaan arvostavaan kulttuuriin tai etuoikeutettujen ryhmien rakenteelliseen valta-asemaan.

DEI on lyhenne englanninkielisistä sanoista *diversity*, *equity* ja *inclusion*, eli suomeksi monimuotoisuus, oikeudenmukaisuus ja inklusio. DEI-toimenpiteillä ja -politiikalla pyritään lisäämään marginalisoitujen ihmisryhmien mahdollisuuksia esimerkiksi tunnistamalla niitä ennakkoluuloja, joita marginalisoidut ryhmät kohtaavat (Myeong 2024, 511) ja jotka vaikuttavat näiden ryhmien mahdollisuuksiin esimerkiksi työmarkkinoilla. DEI-politiikasta ja -toimenpiteistä on keskusteltu ja uutisoitu paljon viime aikoina. Muun muassa kesällä 2024 Suomessa keskustelua herättivät Ylen DEI-koulutukset, ja tammikuussa 2025 juuri virkaansa astunut Yhdysvaltojen presidentti Trump uskoi, että DEI-toimenpiteiden hyödyntäminen johti Yhdysvalloissa tapahtuneeseen, 67 ihmishenkeä vaatineeseen lentoturmaan (Naski 2025). Keskusteluissa on huomattavissa narratiivi, jonka mukaan DEI-toimenpiteillä epäreilusti suositaan marginalisoituja ryhmiä. Mitä näissä keskusteluissa sen sijaan ei huomata, on se,

että DEI-toimenpiteillä pyritään vaikuttamaan siihen, että tunnistettaisiin marginalisoitujen ryhmien rakenteellisesti heikompi asema, joka voi johtaa esimerkiksi vaikeuksiin työllistymisessä.

DEI on siis tutkimusaiheena hyvin ajankohtainen, ja on mielenkiintoista tutkia, millaista vastustusta DEI herättää DEI-toimenpiteiden ulkopuolisissa ryhmissä. Esimerkiksi Trumpin kommenteista voidaan huomata, että monimuotoisuutta ja inklusiota pidetään uhkana tällä hetkellä rakenteellisesti etuoikeutetuille ryhmille ja tietynlaiselle käsitykselle tasa-arvosta. Olen kiinnostunut selvittämään, miksi DEI nähdään uhkaavana ja syrjivänä, vaikka sen tarkoitus on lisätä oikeudenmukaisuutta yhteiskunnassa. Uhan voi ajatella liittyvän resursseihin, eli esimerkiksi vähäisempään työmahdollisuuksien määrään, tai DEI voi uhata tällä hetkellä vallitsevia käsityksiä oikeudenmukaisista valintaprosesseista, joihin liitetään usein meritokratia, eli meriitteihin perustuvat valinnat ja ajatus mahdollisuuksien tasa-arvosta (Iyer 2022, 5).

DEI-politiikkaan liittyy myös kiistoja sen yhteydestä identiteettipolitiikkaan, sekä toimenpiteiden todellisiin vaikutuksiin esimerkiksi yrityksissä. En tässä tutkielmassa keskity siihen, onko DEI-politiikka toimivaa monimuotoisuuden, oikeudenmukaisuuden ja inklusion edistämisessä, tai siihen, miten DEI-toimenpiteitä tulisi toteuttaa. Keskityn DEI-politiikan kohtaamiin asenteisiin etuoikeutettujen ryhmien, tai toisin sanoen DEI-toimenpiteiden ulkopuolisten ryhmien, näkökulmasta. Mielestäni on tärkeää ymmärtää näitä vastustavia asenteita, jotta DEI-politiikkaa ja -toimenpiteitä voidaan kehittää sellaisiksi, että myös DEI-toimenpiteiden ulkopuoliset ryhmät voivat nähdä ne oikeudenmukaisuutta ja yhdenvertaisuutta edistävinä.

DEI voidaan ymmärtää ja käsitteellistää monella eri tavalla ja monelle eri yhteiskunnan kentälle kuuluvana, mutta tässä tutkielmassa käsitän sen organisaatioiden ja henkilöstöpolitiikan näkökulmasta. Tällöin DEI voidaan ymmärtää osana organisaatioiden henkilöstöjohtamista, jossa DEI-politiikka kytkeytyy esimerkiksi rekrytointeihin liittyviin valintoihin. Mikäli keskittyisin esimerkiksi monimuotoisuuden, inklusion ja yhdenvertaisuuden rooliin mediassa, näkökulma keskittyisi enemmän representaatioon liittyviin kysymyksiin. Oma kiinnostukseni keskittyy kuitenkin siihen, miten DEI-politiikka voidaan kokea epäreiluna esimerkiksi henkilövalintoihin liittyen.

## 2 DEI-politiikka

Kun ymmärrys rakenteellisesta epätasa-arvoisuudesta ja epäoikeudenmukaisuudesta on lisääntynyt, on myös yhteiskunnallinen kiinnostus monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta kohtaan kasvanut. Esimerkiksi Suomessa yhdenvertaisuuslaki (2014/1325) velvoittaa yhdenvertaisuuden edistämiseen muun muassa koulutuksessa, varhaiskasvatuksessa, työpaikoilla sekä viranomaispalveluissa. Yhdenvertaisuuslaissa määrätään myös positiivisesta erityiskohtelusta, eli toimenpiteistä, jotka on suunnattu tietynlaisille, marginalisoiduille ryhmille ja joita ei pidetä syrjintänä, mikäli se edistää yhdenvertaisuutta (Yhdenvertaisuuslaki 2014/1325).

Kansainvälisesti yhdenvertaisuuden edistämisestä ja sen eri muodoista puhutaan organisaatioissa DEI-lyhenteen avulla, joka muodostuu sanoista *diversity* (suom. monimuotoisuus), *equity* (suom. oikeudenmukaisuus) ja *inclusion* (suom. inklusio). Koska DEI ei ole tarkoin määriteltyä, tässä tutkielmassa määrittelen DEI:n politiikkana, eli erilaisina tapoina ja toimenpiteinä, joilla edistetään haluttuja tavoitteita.

DEI-politiikka ja -toimenpiteet voidaan käsittää yhtenä monimuotoisuusjohtamisen (engl. diversity management) strategiana. Monimuotoisuusjohtamisella tarkoitetaan yrityksen strategioita ja toimenpiteitä, joilla se edistää ja ylläpitää monimuotoisuutta yrityksen henkilöstössä ja toiminnassa. Panostukset monimuotoisuusjohtamiseen voivat lisätä yrityksen houkuttelevuutta työpaikkana, sekä parantaa työntekijöiden kokemusta yrityksen henkilöstöön sopimisesta (Madera, Dawson & Neal 2018, 951). DEI-politiikkaan pohjautuvat toimenpiteet voivat olla esimerkiksi organisaatioiden rekrytointiohjelmiä, joilla pyritään rekrytoimaan työntekijöitä moninaisista taustoista, sekä monimuotoisuuteen, inklusioon ja yhdenvertaisuuteen ja näiden huomiointiin liittyviä koulutuksia (Iyer 2022, 2). DEI-politiikalla pyritään siis parantamaan marginalisoitujen ryhmien asemaa tilanteissa, joissa nämä ryhmät ovat rakenteellisesti heikommassa asemassa.

DEI-politiikan toimeenpanemiseen liittyvässä, organisaatioille suunnatussa ohjekirjassa (Morukian 2022) kuvataan, että DEI-politiikan taustalla on kuusi lähtökohtaa: sosiaalinen oikeudenmukaisuus, liiketoiminnalliset tulokset, mukautuminen, kannatus ja liittolaisuus, erojen arvostaminen ja yhteenkuuluvuus, jotka liittyvät kaikki toisiinsa ja vaikuttavat siihen, millaisia lopputuloksia DEI-politiikalla on. Näiden lähtökohtien pohjalta DEI-politiikan avulla pyritään lisäämään ymmärrystä rakenteellisesta epätasa-arvoisuudesta ja sen

historiallisuudesta, sekä hyödyntämään tätä ymmärrystä yhteenkuuluvuuden tunteen lisäämiseksi. (Morukian 2022.) Tämä kuvaa myös DEI-politiikan kietoutumista uusliberalistiseen, talouskeskeiseen ajatusmaailmaan. Monimuotoisuutta, inklusiota ja tasa-arvoa ei tavoitella vain niiden itsensä takia, vaan myös liiketoiminnan kannattavuuden takia. Liiketoiminnan kannattavuuteen ja tehokkuuteen keskittyminen voi toisaalta johtaa myös siihen, että DEI-toimenpiteitä ei toteuteta sille asetettujen tavoitteiden mukaisesti, koska toimenpiteitä ei nähdä kustannustehokkaina ja kannattavina (Klinsiek 2024, 217).

DEI-politiikka ei ole täysin ongelmatonta. Taloudellisten tavoitteiden ensisijaisuuden lisäksi DEI-politiikkaa ei ole tieteellisesti tarkasteltu paljoakaan kriittisestä näkökulmasta, joka olisi kuitenkin tarpeellista, jotta DEI-politiikka pystyisi lunastamaan tavoitteensa monimuotoisuudesta, oikeudenmukaisuudesta ja inklusiosta (Köllen, Kakkuri-Knuuttila & Bendl 2018, 439). Koska DEI-politiikka ei ole tarkoin määriteltyä, on myös vaikeaa tarttua kiinni sen aukkoihin, ja siihen, millaisia taustoja tai rakenteellisia esteitä se ei huomioi.

## 2.1 Monimuotoisuus

Monimuotoisuus käsitteenä kuvaa ryhmien muodostumista moninaista taustoista tulevista ihmisistä. Monimuotoisuuden merkitys muotoutuu kontekstisidonnaisesti, eli monimuotoisuuden edistäminen ei liity aina marginalisoitujen ryhmien osallistujien lisäämiseen. Esimerkiksi vaikka naiset nähdään usein miehiin verrattuna marginalisoituina, naisvaltaisilla aloilla monimuotoisuutta voidaan lisätä kannustamalla miehiä hakeutumaan alalle. Globalisaation myötä monimuotoisuudesta on tullut merkittävä arvo varsinkin länsimaalaisissa liberaaleissa ja demokraattisissa yhteiskunnissa kun niiden on pitänyt sopeutua siirtolaisuuden ja maahanmuuton myötä muuttuvaan väestöön. Toisaalta globaalin kapitalismin ja managerialismin myötä monimuotoisuus nähdään liiketoiminnallisena arvona, eli sen arvon nähdään määrittävän sitä kautta, mitä hyötyä se voi tuoda yrityksille ja liiketoiminnalle. (Ali 2019, 43.) Monimuotoisuus voidaan nähdä työyhteisöjen voimavarana, jolla voi olla liiketoiminnan kannalta positiivisia vaikutuksia (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2009). Sama näkökulma kattaa myös DEI-politiikkaa kokonaisuudessaan, ja sen hyötyjä arvioidaan oikeudenmukaisuuden toteutumisen lisäksi myös tuottavuuden näkökulmasta.

Monimuotoisuus voidaan jakaa kahteen eri muotoon: pintatason (engl. surface level) ja syvän tason (engl. deep level) monimuotoisuuteen. Pintatason monimuotoisuudesta puhuttaessa

tarkastellaan ryhmän yksilöiden ulkoisia, helposti huomattavissa olevia ominaisuuksia, jotka voivat poiketa muun ryhmän ominaisuuksista. Näitä ominaisuuksia ovat esimerkiksi ihonväri, ikä ja sukupuoli. Yleisesti monimuotoisuusdiskursseissa on keskitytty näihin tekijöihin, sillä ne ovat helposti huomattavissa ja käsitettävissä, ja näitä tekijöitä kohtaan on kohdistettu myös lainsäädäntöä, joka kieltää syrjinnän näiden tekijöiden perusteella. (Harrison, Price & Bell 1998, 96–98.)

Syvempi monimuotoisuus on monimuotoisuuden muodoista abstraktimpi, ja se keskittyy erilaisuuksiin, jotka liittyvät esimerkiksi asenteisiin, arvoihin, ajatusmalleihin ja työkokemukseen (Harrison 2024, 65). Monimuotoisuus syntyy siis niin ulkoisesti havaittavista tekijöistä, kuin myös tekijöistä, jotka ovat muotoutuneet kunkin yksilön lähtökohdista, kokemuksista ja näkemyksistä. Monimuotoisuuteen vaikuttavat tekijät vaikuttavat myös eri tavoilla ryhmän sisällä. Esimerkiksi ryhmän sisällä muita nuorempaan yksilöön voidaan suhtautua eri tavoin, kuin ihonväritään muista erottuvaan yksilöön, ja heihin voi kohdistua erilaisia ennakkoluuloja. Monimuotoisuuden eri muodot ovat läsnä erityisesti ryhmän yhtenäisyyden ja koheesion kehityksessä. Ryhmän koheesioon nämä monimuotoisuuden eri muodot vaikuttavat erilaisilla tavoilla. Pintatason monimuotoisuudella on suurempi merkitys ryhmän toiminnan alkuvaiheessa, mutta myöhemmin informaation lisääntyessä ryhmän jäsenistä, syvän tason monimuotoisuus vaikuttaa enemmän ryhmän sisäiseen toimintaan ja ryhmän jäsenten muihin ryhmän jäseniin kohdistuviin asenteisiin. (Harrison ym. 1998, 104.)

Tässä tutkielmassa keskityn DEI-politiikkaan pintatason monimuotoisuuden näkökulmasta. Pintatason monimuotoisuus on helpommin mitattavissa ja määriteltävissä, kuin syvän tason monimuotoisuus. Pintatason monimuotoisuuden avulla on myös yksinkertaisempaa määritellä etuoikeutetut, DEI-politiikan ulkopuoliset ryhmät ja marginalisoidut ryhmät tämän tutkielman kontekstissa. Kansainvälinen työjärjestö ILO (International Labour Organization) määrittelee marginalisoidut ryhmät ryhminä, jotka kohtaavat rakenteellisia, sosiaalisia ja taloudellisia esteitä perustuen esimerkiksi ikään, sukupuoleen, ihonväriin tai uskontoon (International Labour Organization 2022, 122). Nämä tekijät ovat myös pintatason monimuotoisuutta rakentavia tekijöitä. Pintatason monimuotoisuus on siis helpommin käsiteltävissä, ja sen avulla on myös luontevampaa tarkastella etuoikeutettuja ja marginalisoituja ryhmiä, sillä kuten monimuotoisuus, myös etuoikeudet ja marginalisaatio ovat kontekstisidonnaisia.

## 2.2 Oikeudenmukaisuus

DEI-politiikan kontekstissa oikeudenmukaisuudella tarkoitetaan lopputuloksen tasa-arvoa, eli eriarvoisuuksien huomioonottamista tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen pyrkivissä toimenpiteissä. Lopputuloksen tasa-arvoon ja tosiasialliseen yhdenvertaisuuteen voidaan pyrkiä positiivisella erityiskohtelulla, jonka tavoitteena on parantaa marginalisoitujen ryhmien asemaa esimerkiksi sukupuolikiintiöiden avulla (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2025).

DEI-politiikan kontekstissa oikeudenmukaisuutta voidaan tarkastella työntekijöiden kokemaa oikeudenmukaisuutta kuvaavan organisatorisen oikeudenmukaisuuden (engl. organizational justice) käsitteen avulla, jota Fujimoto, Härtel ja Azmat (2013, 151) kuvaavat kolmen ulottuvuuden avulla. Näistä ensimmäinen on jaettava oikeudenmukaisuus (engl. distributive justice), joka liittyy jaettaviin resursseihin, ja niiden oikeudenmukaiseksi koettuun jakoon työsuoritusten perusteella, kuten esimerkiksi rahallisten bonuksien jakaminen, Organisatorisen oikeudenmukaisuuden toinen ulottuvuus toimenpiteiden oikeudenmukaisuus (engl. procedural justice), jossa on kyse toimenpiteiden ja päätöksentekoprosessien oikeudenmukaisuudesta, eli esimerkiksi rekrytointipäätöksien oikeudenmukaisuudesta. Kolmas oikeudenmukaisuuden ulottuvuus on vuorovaikutuksellinen oikeudenmukaisuus (engl. interactional justice), joka pitää sisällään käsitykset oikeudenmukaisesta viestintätavasta esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä, niin yksilöiden välillä kuin myös epäformaalissa viestinnässä. (Fujimoto ym. 2013, 151.) Organisatorisen oikeudenmukaisuuden muodoista kaikki kolme ovat läsnä DEI-politiikassa, mutta organisatorinen oikeudenmukaisuus on myös DEI-politiikan ulkopuolisten ryhmien asenteita tarkasteltaessa merkittävässä roolissa.

## 2.3 Inklusio

Inklusiolla tarkoitetaan yhteenkuuluvuutta ja sitä, että yksilöillä on yhdenvertainen mahdollisuus esimerkiksi työllistyä taustastaan riippumatta. Inklusion käsite kumpuaa sosiaalisen eksklusion eli ulossulkemisen käsitteestä. Ulossulkeminen voidaan jakaa kahteen eri kategoriaan: torjumiseen (engl. rejection) ja hylkäämiseen (engl. ostracism), joista ryhmille ominaisempaa on hylkääminen. Hylkäävä ulossulkeminen tapahtuu tilanteessa, jossa ulossuljettava on ulossulkevan yksilön tai ryhmän kanssa vuorovaikutuksessa. (Wesselmann & Williams 2017, 694.)

Ulossulkeminen voi tapahtua esimerkiksi epäformaalien sosiaalisten verkostojen välityksellä, joista tietyt ryhmät, esimerkiksi naiset, suljetaan ulos sukupuolensa perusteella.

Epäformaaleissa verkostoissa osalliset miehet pääsevät vaihtamaan ja kerryttämään sosiaalista pääomaa, jonka myötä verkostoista ulossuljetut naiset jäävät organisaation sisällä heikompaan ja tiedottomampaan asemaan. (Doerfel & Gibbs 2020; Horak & Suseno 2023.)

Inkluusio ja monimuotoisuus ovat toisiaan täydentäviä arvoja. Inklusiivisuudessa keskeistä on ryhmän toimijuus ryhmänä, joka mahdollistaa erilaisista lähtökohdista tulevien yksilöiden sisällyttämisen ja kuulumisen ryhmään (Jansen, Otten, Van Der Zee & Jans 2014, 370).

Inklusiota ja monimuotoisuutta voidaan pitää toisiaan täydentävinä tavoitteina ja toimenpiteinä, mutta inklusiota on myös pidetty monimuotoisuutta edistysellisempänä vaiheena ja tavoitteena (Oswick & Noon 2014, 35). Organisaation sisällä voi siis tapahtua ulossulkemista, vaikka organisaatio olisi monimuotoinen ja moninainen. Monimuotoisuus ei siis yksin tee organisaatiosta inklusiivista, ja DEI-politiikan tavoitteiden mukaista.

### 3 Ryhmien väliset uhat

Ryhmien välisten uhkien teoria (engl. intergroup threat theory) on Walter G. Stephanin, Oscar Ybarran sekä Kimberly Rios Morrisonin esittelemä teoria, jonka avulla voidaan käsittää ryhmien asenteet toisia ryhmiä kohtaan joko symbolisena (engl. symbolic) tai realistisena (engl. realistic) uhkana. (Rios, Sosa & Osborn 2018.) Ryhmien välisten uhkien teoriassa ryhmä käsitetään sosiaalisen identiteetin teorian mukaan, eli ryhmät muotoutuvat joidenkin, yhdistävien piirteiden ympärille, jolloin yksilöt samaistuvat toisiin yksilöihin ryhmän sisällä. Omaa ryhmää suositaan, kun taas muut, erilaiset ryhmät nähdään omaa ryhmää uhkaavina. (Rios ym. 2018.) Ryhmien välisten uhkien teoria pohjautuu integroitujen uhkien teoriaan (engl. integrated threat theory), joka jaottelee uhat kahden sijasta neljään kategoriaan: symboliseen, realistiseen, sekä ryhmänsisäiseen ahdistukseen, sekä negatiiviisiin stereotypioihin (Rios ym. 2018, 214, ks. Stephan & Stephan 2000). Uudessa, ryhmien välisten uhkien teoriassa ahdistus ja negatiiviset stereotypiat nähdään uhan sijasta lähtökohtina uhkille.

Symbolisella uhkalla tarkoitetaan uhkia, joiden nähdään kohdistuvan ryhmän normeihin, kulttuuriin, arvoihin ja toimintatapoihin. Realistiset uhat kohdistuvat resursseihin ja konkreettisiin asioihin kuten työpaikkoihin tai turvallisuuteen. Nämä kaksi ryhmien välisten uhkien lajia ovat useimmiten läsnä samanaikaisesti, mutta voivat myös esiintyä yksittäin. Esimerkiksi eurooppalainen, valkoinen, kristitty ja korkeakoulutettu väestö voi pitää muslimitaustaisia maahanmuuttajia symbolisena uhkana perustuen negatiiviisiin stereotypioihin naisten kohteluun ja patriarkalisuuteen islaminuskossa, mutta heitä ei välttämättä nähdä realistisena uhkana työpaikkojen suhteen. (Rios ym. 2018, 215–216.) Uhkien lähtökohtana pidetään stereotypioita, jotka muovaavat uhkakuvia muista ryhmistä. Uhkia muovaavien stereotypoiden ei tarvitse olla vain negatiivisia, vaan ne voivat olla myös positiivisia tai monitulkintaisia. Stereotypiat ja niiden kautta muotoutuvat uhat voivat kohdistua niin yksilöön oman ryhmänsä jäsenenä kuin ryhmään. (Negatiivisia) stereotypioita, ja niiden myötä tunnettua uhkaa, voi vahvistaa esimerkiksi media, ja median tavat uutisoida marginalisoiduista ryhmistä, kuten maahanmuuttajista. (Atwell Seate & Mastro 2016; Rios ym. 2018, 216.)

Ryhmien välisten uhkien teoria on siis tapa tarkastella stereotypioihin pohjautuvia asenteita muita ryhmiä kohtaan. Ryhmät voivat olla laajoja, ja ne käsitetään ryhmäksi muutamien, yhdistävien ominaisuuksien, esimerkiksi ihonvärin ja kansalaisuuden, perusteella. Käsitetykset

ryhmien asenteista muita ryhmiä kohtaan rakentuvat käytännössä oletuksista siitä, mikä ryhmä kokee minkäkin ryhmän uhkana. Uhkakuvat voivat siis olla hyvinkin yksinkertaistettuja ja yleistettyjä, kuten myös ryhmien oletettu suhtautuminen muihin ryhmiin. Tarkoituksena ei siis ole väittää, että esimerkiksi suomalaiset ryhmänä näkisivät maahanmuuttajat yksiselitteisesti uhkana, vaan uhka on yksi näkökulma asenteiden ja ennakkoluulojen tarkasteluun. Vaikka ryhmien kokemukset uhkasta ovat yleistettyjä, ovat ne silti hyödyllinen lähtökohta ennakkoluulojen ja syrjivien asenteiden tutkimukseen.

## 4 Sosiaalinen hallinta

Sosiaalisen hallinnan teorian (engl. social dominance theory) avulla voidaan tarkastella yhteiskuntien ryhmiin perustuvaa hierarkiaa ja mekanismeja, jotka pitävät tätä hierarkiaa yllä. Sosiaalisen hallinnan teorian mukaan ne ryhmät, jotka ovat yhteiskunnallisessa hierarkiassa korkealla, pyrkivät säilyttämään asemansa ja näkevät alempien ryhmien nousun hierarkiassa uhkana oman ryhmänsä asemalle. (Sidanius & Pratto 1999; Ruthig, Kehn, Gamblin, Vanderzanden & Jones 2017, 18.)

Sosiaalisen hallinnan teoria jakaa ryhmien välisen stratifikaation kolmella eri perusteella tapahtuvaksi: iän, sukupuolen ja perusteettomasti valikoituneiden (engl. arbitrary set) ominaisuuksien perusteella. Ryhmien välistä hierarkiaa ylläpidetään legitimoivilla myyteillä (engl. legitimizing myths), jotka ovat yhteiskunnassa yhteisesti jaettuja käsityksiä ja normeja, ja jotka ovat kietoutuneet vallitsevaan valtarakenteeseen. Ryhmät tavoittelevat positiivisia sosiaalisia arvoja (engl. positive social value), jotka toimivat resursseina, jotka nostavat ryhmän asemaa sosiaalisessa järjestyksessä. Resurssit nähdään rajallisina, ja näin ollen toisen ryhmän nousu hierarkiassa nähdään huonontavan muiden ryhmien asemaa. (Sidanius & Pratto 1999, 42–69; Sidanius & Pratto 2011.)

Sosiaalisen hallinnan teorian näkökulmasta monimuotoisuustoimenpiteet voidaan siis nähdä toimenpiteinä, jotka parantavat marginalisoitujen ryhmien asemaa, jolloin monimuotoisuustoimenpiteiden ulkopuolisten ryhmien asema hierarkiassa ei ole yhtä vahva. Tämä luo käsityksen nollasummamelistä, jossa monimuotoisuustoimenpiteet nähdään uhkana, joka huonontaa hyvässä asemassa olevien ryhmien asemaa (Ballinger ym. 2024, 861). Tästä näkökulmasta voidaan siis myös analysoida sitä, miksi DEI-politiikan ulkopuoliset ryhmät suhtautuvat negatiivisesti DEI-politiikkaan, jonka pyrkimyksenä on huonomassa asemassa olevien ryhmien aseman parantaminen.

## 5 Meritokratia

Uusliberalistisessa yhteiskunnassa arvostetaan mahdollisuuksien tasa-arvoa ja meritokratiaa, sillä näiden yhdessä koetaan luovan oikeudenmukaisen järjestelmän, jossa eriarvoisuus johtuu yksilön omasta toiminnasta. Meritokratialla tarkoitetaan järjestelmää, jossa yksilöiden asema määräytyy yksilöiden meriittien perusteella. Järjestelmää kuvataan usein tikapuina, joita omalla ahkeruudella on mahdollista kiivetä ylöspäin. Meriittien ajatellaan siis olevan yksilöiden oman ahkeruuden ja lahjakkuuden tulosta, jonka takia uusliberalistisessa, yksilöiden omaa ahkeruutta korostavassa kontekstissa meritokratia käsitetään usein oikeudenmukaisena tapana järjestää yksilöt sosiaaliseen järjestykseen. (Littler 2017.)

Littlerin (2017) mukaan meritokratia voidaan ymmärtää ideologisenä diskurssina, joka uusliberalistisessa yhteiskunnassa näyttäytyy lineaarisena hierarkiana, joka perustuu yksilöiden väliselle kilpailulle, joka taas yksilökeskeisyyden myötä tuottaa sosiaalista eriytymistä. Tätä käsitystä meritokratiasta hyödynnän myös tässä tutkielmassa, sillä se voidaan käsittää vallitsevana kulttuurina ja normistona, jonka myötä epätasa-arvoiset asetelmat ovat oikeutettuja. En kuitenkaan pyri väittämään, että meritokratia olisi pelkkää ideologiaa, vaan suuntaan tutkielmani käsityksen meritokratiasta sen epäoikeudenmukaisuutta edistäviin vaikutuksiin. Epäoikeudenmukaisuutta edistävät vaikutukset liittyvät siihen, miten meritokratia ei ole objektiivinen tapa valikoida ihmisiä. Meritokratia voidaan määritellä meriitteihin perustuvana ulossulkemisena, jossa meriitit eivät ole objektiivisesti arvoitettuja ja yhteiskunnan rakenteista irrallisia, vaan historiallisesti ja sosiaalisesti muotoutuneita (Elmgren 2020, 16–17).

Monimuotoisuuden, inklusion ja oikeudenmukaisuuden näkökulmasta meritokratia voidaan nähdä myös ongelmallisena, koska meritokratia yhdistettynä mahdollisuuksien tasa-arvon ideaan piilottaa ne rakenteelliset esteet, joita marginalisoidut ryhmät kohtaavat.

Rakenteellisia esteitä työllistymisessä ovat sellaiset taloudelliset tai sosiaaliset tekijät, jotka vaikeuttavat yksilön työllistymistä riippumatta tämän kyvykkyydestä, taidoista tai koulutuksesta, eli esimerkiksi ihonväri tai etnisyys, sekä sukupuoli (Hong, Gumz, Choi, Crawley & Cho 2022, 31). DEI-politiikan ulkopuolisiksi ryhmiksi määrittelen ryhmät, jotka eivät tavallisesti kohtaa rakenteellista syrjintää ja joihin näin ollen DEI-politiikan toimenpiteet eivät pääsääntöisesti kohdistu.

## 6 Tutkimusasetelma

### 6.1 Tutkielman tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tutkielman tavoitteena on ymmärtää, miten DEI-politiikka ja -toimenpiteet voidaan kokea uhkaavina DEI-politiikan ulkopuolisten ryhmien toimesta, ja liittyvätkö nämä kokemukset mahdollisesti ryhmien etuoikeutettuun asemaan. Uhkaa käsittelen ryhmien välisten uhkien teorian ja sosiaalisen hallinnan teorian näkökulmasta, eli tutkielmani näkökulma perustuu ryhmien (negatiivisiin) näkemyksiin DEI-toimenpiteiden vaikutuksesta ryhmien keskinäiseen hierarkkiseen järjestykseen. En siis tässä tutkielmassa keskity siihen, miten DEI-politiikkaan yleisesti suhtaudutaan sen ulkopuolisten ryhmien toimesta, vaan negatiivisiin käsityksiin DEI-politiikasta uhkan näkökulmasta. Tutkimuskysymykseni ovat

1. Kokevatko DEI-politiikan ulkopuoliset ryhmät DEI-toimenpiteet uhkana?
2. Liittykö mahdollinen uhkan kokemus DEI-politiikan ulkopuolisten ryhmien valta-asemaan?

Tutkielman tarkoituksena ei ole väittää, että DEI-politiikan ulkopuolisiin ryhmiin kuuluvat yksilöt systemaattisesti vastustaisivat monimuotoisuutta, oikeudenmukaisuutta ja inklusiota. Tutkielmassani kuitenkin viitataan ryhmiin ja niiden asenteisiin perustuen sosiaalisen hallinnan teoriaan, jonka mukaan samankaltaisista yksilöistä muodostuvat ryhmät asettuvat yhteiskunnan sosiaalisessa hierarkiassa tiettyyn asemaan, ja ryhmät pyrkivät säilyttämään oman asemansa ja sitä kautta saavutetut edut. En myöskään pyri väittämään, että DEI-politiikka olisi ongelmatonta, tai että se toimisi juuri niillä tavoilla, joilla sen halutaan toimivan. On mahdollista, että DEI-toimenpiteiden vaikutukset ovat joltain osin epäsuotuisia niin DEI-politiikan kohderyhmille kuin ulkopuolisille ryhmille. Tutkielmani pohjautuu käsitykseen siitä, että DEI-politiikalla voidaan mahdollisesti vähentää eriarvoisuutta yhteiskunnassa, mutta ei oletta sen onnistuvan siinä täydellisesti. On myös hyvä tiedostaa, että eriarvoisuuden kitkeminen todennäköisesti vaatii uhrauksia etuoikeutetuilta ryhmiltä. Mahdollinen uhkan kokemus ei siis välttämättä ole täysin todellisuudesta irrallinen, sillä yhdenvertaisempi yhteiskunta vaatisi etuoikeutetuilta ryhmiltä jossain määrin omista etuoikeuksista luopumista.

## 6.2 Aineisto

Tavoitteenani tiedonhaussa oli koota kattava, enintään 15 vuotta vanhoista vertaisarvioituista artikkeleista koostuva aineisto. Tiedonhaun suoritin englanniksi, koska aiemman aiheeseen perehtymisen perusteella tutkielmani aiheesta ei ole saatavilla suomenkielisiä tutkimusartikkeleita. Tämän takia en myöskään tehnyt tiedonhaussa tarkkaa rajausta maantieteellisen kontekstin suhteen, mutta koska aihetta on tutkittu lähinnä Yhdysvalloissa, on suurin osa löytämästäni aineistosta lähtöisin sieltä. Tiedonhaussa hyödynsin Volteria, Ebscon tietokantoja sekä tekoälypohjaista Keenious -hakutyökalua. Hyödynsin myös paljon aihettani käsittelevien artikkeleiden lähdeluetteloita, ja Volterin hakutoimintoa, jolla löysin artikkeleita, jotka olivat viitanneet jo löytämiini artikkeleihin. Käytin muun muassa hakusanoja DEI policy, D&I, EDI, diversity, inclusion, group threat, resistance, opposition, status ja privileged groups, joista muodostin hakulausekkeita hyödyntämällä AND ja OR-operaattoreita.

Aineistokseni valikoitui 9 vertaisarvioitua artikkelia, jotka käsittelevät joko DEI-politiikkaan tai johonkin sen osa-alueeseen liittyviä asenteita DEI-politiikan ulkopuolisten ryhmien näkökulmasta. Aineistoni artikkeleissa tutkitut DEI-politiikan ulkopuoliset ryhmät tai etuoikeutetut ryhmät koostuvat esimerkiksi valkoisista yksilöistä, valkoisista miehistä tai yksilöistä, joilla ei ole maahanmuuttajataustaa. Esimerkiksi Leen (2024) haastattelututkimuksessa etuoikeutetut haastateltavat olivat valkoisia heteromiehiä, vammattomia, neurotyypillisiä, ja luokkataustaltaan vähintään keskiluokkaisia. Aineistoni artikkeleissa tutkitaan DEI-politiikan ulkopuolisten ryhmien monimuotoisuuteen, oikeudenmukaisuuteen ja inklusiioon kohdistuvia käsityksiä, asenteita ja reaktioita. Näitä on aineistossani tutkittu lähinnä kvantitatiivisin keinoin pois lukien Leen (2024) kvalitatiivinen haastattelututkimus ja Konradin, Richardin ja Yangin (2021) teoreettinen artikkeli. Aineistoni kvantitatiivisissa tutkimuksissa tutkimusmenetelminä on käytetty lähinnä kyselytutkimuksia, mutta myös esimerkiksi Doverin, Majorin ja Kaiserin (2016) kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkittiin valkoisten yksilöiden reaktioita monimuotoisuutta esiin tuoviin rekrytointimateriaaleihin hyödyntämällä kyselytutkimuksen lisäksi verenpainemittauksia, joka voi viestiä fysiologisesta uhan kokemuksesta.

Kuten tutkielmani teoreettisessa viitekehyksessä käy ilmi, määrittelen DEI-politiikan tässä tutkielmassa arvoina, joiden pohjalta organisaatioissa pyritään lisäämään monimuotoisuutta, oikeudenmukaisuutta ja inklusiota. Koska DEI-politiikka ilmiönä on melko uusi, en löytänyt

suoraan DEI-politiikkaa koskevia, etuoikeutettujen ryhmien negatiivisia käsityksiä käsitteleviä aineistoja juuri ollenkaan. Näin ollen aineistostani vain yksi käsittelee nimenomaan DEI-politiikkaa. Näen tämän kuitenkin mahdollisuutena syntetisoida DEI-politiikan osa-alueita käsitteleviä aineistoja kuvaamaan ulkopuolisten ryhmien asenteita DEI-politiikkaa kohtaan, joka on nyky-yhteiskunnassa ajankohtainen näkökulma monimuotoisuuden, oikeudenmukaisuuden ja inklusion teemojen käsittelyyn. Myös aiemmassa tutkimuksessa on hyödynnetty DEI-politiikan osa-alueita käsittelevän tutkimuksen hyödyntämistä DEI-politiikan analysointiin ja tutkimukseen (ks. esim. Iyer 2022). Valikoin aineistoani myös niin, että jätin pois esimerkiksi artikkelit, jotka käsitelivät inklusiota esimerkiksi koulutuksessa lasten näkökulmasta, sillä oma kiinnostukseni liittyy enemmän organisaatioihin ja valintaprosesseihin, kuten rekrytointiin.

DEI-politiikkaan liittyvän vastustuksen voi osittain ajatella kohdistuvan nimenomaisesti DEI-politiikkaan käsitteenä, jolle on annettu julkisessa keskustelussa monenlaisia merkityksiä, niin positiivisia kuin negatiivisia. Tutkimuksen tavoitteena on kuitenkin tutkia nimenomaan sitä, millaista uhkaa DEI-politiikan ulkopuoliset ryhmät kokevat DEI-politiikan mukaisten toimenpiteiden vaikutuksesta ja millaisia käsityksiä uhkakuvien taustalla mahdollisesti on. Rajasin ulos artikkelit, jotka käsitelivät esimerkiksi sitä, miten DEI-politiikasta käyty keskustelu mediassa vaikuttaa asenteisiin DEI-politiikkaa kohtaan. Valitsin siis mukaan vain aineistoja, joissa käsiteltiin nimenomaan vastustavia ja negatiivisia asenteita kohdistuen DEI-politiikkaan tai johonkin sen osa-alueeseen.

### **6.3 Menetelmät**

Aineistoni analyysin teen integroivana kirjallisuuskatsauksena. Integroiva kirjallisuuskatsaus on kuvailevan kirjallisuuskatsauksen alatyyppejä, jonka avulla voidaan muodostaa tutkittavasta ilmiöstä moninäkökulmainen kuva, joka ei pelkästään kuvaile ilmiötä, vaan aikaisemman tutkimuksen tuottamaa tietoa voidaan syntetisoida ja näin luoda uutta tietoa ilmiöstä (Salminen 2023, 7–11). Integroivassa kirjallisuuskatsauksessa aineistoa analysoidaan myös kriittisestä näkökulmasta, peilaten teoreettiseen viitekehykseen, mikä erottaa sen narratiivisesta kirjallisuuskatsauksesta, joka keskittyy tutkittavan ilmiön kokonaisvaltaiseen ymmärtämiseen (Vilkkä 2023). Integroivan kirjallisuuskatsauksen avulla siis voidaan rakentaa uusia näkökulmia aikaisemman tutkimustiedon avulla, mutta myös analysoida, mitä aikaisemmassa tutkimuksessa on ehkä jätetty huomiotta.

Tutkielmassani pyrin siis integroivan kirjallisuuskatsauksen keinoilla rakentamaan näkökulman, josta voidaan ymmärtää DEI-politiikan ulkopuolisten ryhmien vastustusta DEI-politiikkaa ja -toimenpiteitä kohtaan. Integroivan kirjallisuuskatsauksen aineiston ei tarvitse olla tiukkaan rajattua kuten systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa, ja aineisto voi olla metodologisesti erilaista (Vilkkä 2023). Tämän takia en ole rajannut aineistoani tiukasti esimerkiksi maantieteellisesti tai koskemaan juuri nimellisesti DEI-politiikkaa. Olen pyrkinyt koostamaan aineiston artikkeleista, joista saan rakennettua mahdollisimman monipuolisen näkökulman DEI-politiikan aiheuttamaan uhkaan DEI-politiikan ulkopuolisille ryhmille.

Oma positioni tässä tutkielmassa määrittyy karkeasti jaoteltujen DEI-politiikan kohderyhmien ja ulkopuolisten ryhmien välimaastoon, sillä valkoisena cis-naisena olen varsin etuoikeutettu mutta voin sukupuoleni myötä kohdata sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Koska näen itseni tutkimusasetelmani näkökulmasta etuoikeutettuna, koen myös luonnolliseksi tarkastella ilmiötä etuoikeutettujen ryhmien näkökulmasta käsin. DEI-politiikkaan liittyvät kysymykset ja ilmiöt eriarvoisuuden taustalla ovat monimutkaisia ja -ulotteisia, joten pyrin tutkimaan aihetta kriittisesti, kyseenalaistamalla myös omia käsityksiäni esimerkiksi DEI-politiikan toimivuudesta.

## 7 DEI-politiikan uhkakuvat ulkopuolisille ryhmille

DEI-politiikka- ja toimenpiteet voivat herättää DEI-politiikan ulkopuolisissa ryhmissä negatiivisia tai vastustavia asenteita, joita värittävät kokemukset omaan sosiaalisen kategorian ryhmään kohdistuvista uhista. DEI-politiikan ulkopuolisiksi ryhmiksi on tarkastelemisani tutkimuksissa määritelty muun muassa valkoiset miehet ja naiset, ihmisryhmät ilman maahanmuuttajataustaa, sekä ”minority majority groups” eli ryhmät, jotka kuuluvat jonkin maan demografiseen enemmistöön, mutta ovat omalla asuinalueellaan vähemmistössä. Aineistostani oli löydettävissä monia koettuun uhkaan liittyviä yhteyksiä, vaikka symbolinen tai realistinen uhka ei varsinaisesti olisi ollut se näkökulma, josta DEI-politiikan tai sen osa-alueen vastustusta tutkittiin. Valtaosin DEI-politiikkaan tai sen osa-alueeseen liitetty uhka oli symbolista, eli vallitsevaan kulttuuriin ja normeihin kohdistuvaa. Myös muita uhkan muotoja ja kategorioita nostettiin aineistossani esiin, jotka olivat kuitenkin luokiteltavissa joko symbolisen tai realistin uhan kategorian alle.

DEI-politiikan tai jonkin sen osa-alueen aiheuttama kokemus tai käsitys uhkasta käsitteellistettiin aineistossani useimmiten symbolisena uhkana vallitsevalle kulttuurille tai normeille. Symbolisella, tietynlaiseksi ja tietyn väriseksi miellettyyn kulttuuriin kohdistuvalla uhkalla on aineistossani monia ilmenemismuotoja. Kulttuurinen uhka saattoi kohdistua kulttuuriin ja normeihin, jotka ylläpitävät vallitsevia valtarakenteita, kuten meritokratiaan (Konrad, Richard & Yang 2021; Lee 2024) tai symbolinen uhka saattoi kohdistua pelkoon siitä, että DEI-politiikan ulkopuoliset ryhmät joutuvat monimuotoisuuden ja inklusion myötä kohtaamaan syrjintää jossain muodossa (Crul & Lelie 2021; Danbold & Huo 2014; Dover, Major & Kaiser 2016; Plaut, Garnett, Buffardi & Sanchez-Burks 2011).

### 7.1 symbolinen uhka: meritokraattisen kulttuurin mureneminen

Yksi konkreettisimmista symbolisista uhista kohdistui meritokratiaan ja siihen liittyviin käsityksiin oikeudenmukaisuudesta. Konradin, Richardin ja Yangin (2021) mukaan monimuotoisuus ja meritokratia nähdään usein organisaatioissa vastakkaisina arvoina, ja näiden yhteensovittaminen nähdään paradoksaalisena. Konradin ym. (2021, 2182) mukaan meritokratia palvelee enemmän etuoikeutettujen ryhmiä, koska etuoikeutetuilla ryhmillä on rakenteellisesti helpompi pääsy epäoikeudenmukaisesti jakautuneisiin resursseihin, jolloin etuoikeutettujen ryhmien on suhteellisesti helpompaa kerryttää organisaatioissa arvostettavia

meriittejä, kuten koulututtautua. Tällöin monimuotoisuus nähdään uhkana vallitsevalle meritokraattiselle kulttuurille, koska meritokratian avulla on pystytty perustelemaan asemat, jotka voitaisiin nähdä myös epätasa-arvoisina, ja joita monimuotoisuuden avulla pyritään purkamaan.

Leen (2024, 13) mukaan DEI-toimenpiteiden voidaan kokea vähentävän työnteon ja ahkeruuden arvoa organisaatioissa, ja tämän myötä vähentävän meritokratian merkitystä. Leen (2024) tutkimuksessaan haastattelemista, rakenteellisesti etuoikeutetuista miehistä osa näki monimuotoisuuden ja meritokratian toisilleen vastakohtaisina, kuten Konrad ym. (2021) artikkelissaan esittävät. Esimerkiksi tilanteessa, jossa joku haastateltavista oli jäänyt jonkin työtehtävän ulkopuolelle, hän uskoi syyn olevan siinä, että valittu henkilö sopi ”tiettyyn (vähemmistö)profiiliin”, ja vetosi siihen, miten DEI-toimenpiteillä ohitetaan ne työntekijät, jotka ovat hänen mukaansa tehneet töitä, ikään kuin muut ryhmät eivät olisi tehneet töitä yhtä ahkerasti (Lee 2024, 11).

## **7.2 symbolinen uhka: ulossulkeminen ja näkyvät etuoikeudet**

DEI-politiikasta tai sen osa-alueista johtuvana symbolisena uhkana nähtiin myös mahdollinen syrjinnän tai ulossulkemisen lisääntyminen DEI-politiikan ulkopuolisia ryhmiä kohtaan (Danbold & Huo 2014; Dover ym. 2016; Konrad ym. 2021; Plaut ym. 2011). Aineistossani nämä uhat korostuivat varsinkin niissä artikkeleissa, joissa käsiteltiin monimuotoisuutta valkoisten ryhmien näkökulmasta.

Ulossulkemista ja syrjintää DEI-politiikan ulkopuolisia ryhmiä kohtaan kuvattiin monilla eri tavoilla. Esimerkiksi Danbold ja Huo (2014) esittävät Yhdysvaltojen valkoisen väestön kokevan prototyyppisyyteen liittyvää uhkaa (engl. prototypicality threat), joka liittyy valkoisten enemmistöaseman menettämiseen Yhdysvalloissa. Enemmistöaseman menettäminen voisi prototyyppiuhan mukaan johtaa siihen, että amerikkalaisia ei käsitetä enää lähtökohtaisesti valkoisina, jonka nähdään uhkaavan amerikkalaiseksi miellettyä kulttuuria (Danbold & Huo 2014, 211) eli uhka kohdistuu vallitsevaan (valkoiseen ja länsimaalaiseen) kulttuuriin ja normeihin. Crulin ja Lelien (2021) mukaan pelko vähemmistöön joutumisesta voi olla myös yhteydessä pelkoon siitä, että oma ryhmä jätettäisiin järjestelmällisesti huomiotta esimerkiksi politiikassa. Monimuotoisuuden aiheuttamaan kokemukseen uhasta vastataan Danboldin ja Huon (2014) mukaan vaatimuksilla

siitä, että ei-valkoisten tulisi sulautua valkoiseen ja amerikkalaiseen kulttuuriin, jolloin tämä kulttuuri säilyisi, vaikka monimuotoisuus lisääntyisi.

Nimenomaan valkoisuuteen kohdistuvana uhka on myös valkoisuuden vastaisuus (engl. anti-white bias) ja pelko syrjinnästä. Doverin ym. (2016, 65) mukaan pelkkä monimuotoisuudesta viestiminen yrityksen rekrytointimainoksessa voi aiheuttaa valkoisissa yksilöissä huolen siitä, että valkoisia ihmisiä syrjitään kyseisessä yrityksessä. Konrad ym. (2021, 2191) toteavat, että organisaatioissa monimuotoisuustoimenpiteet, jotka ovat identiteettikeskeisiä (engl. identity conscious), voidaan nähdä etuoikeutettujen ryhmien toimesta käänteisenä syrjintänä. Myös Plaut ym. (2011) esittävät, että valkoiset yksilöt kokevat monikulttuurisuuden valkoisia ulossulkevana, kun taas värisokeat (engl. color blind) toimintatavat eivät herätä samanlaista reaktiota. Vaikka ajatusta ulossulkemisesta ei suoraan nimetä uhaksi, käsitän valkoisten ulossulkemisen ryhmien välisenä symbolisena uhkana, sillä nähdäkseni ulossulkemiseen liittyvien pelkojen voidaan ajatella myös korostavan ryhmän kontekstissa ajatusta siitä, että nykyiset normit ja kulttuuri, joissa esimerkiksi valkoisuus nähdään neutraalina, ovat uhattuna.

### 7.3 realistinen uhka

Realistinen uhka ei ollut aineistossani läsnä yhtä vahvasti kuin symbolinen uhka. Toisaalta realistinen ja symbolinen uhka eivät välttämättä olleet myöskään aina erillisiä, vaan toisiinsa kietoutuneita. Symbolinen uhka ja pelko siitä, että monimuotoisuustoimenpiteet heikentävät etuoikeutettujen ryhmien asemaa voi aiheuttaa myös realistista uhkaa resursseihin käsiksi pääsyn vaikeutumisesta (Brown, Jacoby-Senghor & Raymundo 2022, 11). Esimerkiksi pelkoon meritokratian arvostuksen vähenemisestä voi liittyä myös pelko omien työllistymismahdollisuuksien vähenemisestä (Lee 2024, 9).

Realistiseen uhkaan liittyi samankaltaisia uhkakuvia, kuin symboliseen uhkaan. Esimerkiksi Brownin ym. (2022) tutkimuksessa tutkittiin sitä, miten etuoikeutetut ryhmät kokivat monimuotoisuuteen ja tasa-arvoon tähtäävät toimenpiteet heille haitallisina, vaikka toimenpiteet eivät olisi vaikuttaneet näihin ryhmiin. Brown ym. (2022) tulkitsivat näitä käsityksiä väärinkäsityksinä, jotka voivat pohjautua muun muassa vääriin käsityksiin epätasa-arvon tilasta. Brown ym. (2022, 2) tutkivat, miten valkoiset tutkimuksessa mukana olevat henkilöt reagoivat tilanteisiin, joissa esimerkiksi pankki kertoo pyrkivänsä kasvattamaan latinoille myöntämiensä asuntolainojen summaa, mutta eivät muuttaisi valkoisille

myönnettyjen asuntolainojen määrää. Tämä nähtiin valkoisten tutkittavien toimesta huonontavan heidän tilannettaan, vaikka asuntolainojen määrä olisi siis pysynyt muuttumattomana. Pääsy resursseihin ei siis huonontunut, mutta silti monimuotoisuuteen tähtäävät toimenpiteet nähtiin konkreettisesti haitallisina toimenpiteiden ulkopuolisille ryhmille.

## 8 Uhkakuvat ja valta-asema

DEI-politiikan ulkopuoliset ryhmät voivat kokea DEI-politiikan ja -toimenpiteiden vahingoittavan omaa asemaansa sosiaalisessa hierarkiassa. Taustalla voi olla kokemus uhasta esimerkiksi vallitsevalle kulttuurille, joka legitimoii tiettyjen ryhmien aseman hierarkian huipulla. Symbolisen uhkan voi siis nähdä kietoutuvan sosiaaliseen hallintaan ja pelkoon ryhmän aseman heikkenemisestä, jonka taas voidaan nähdä kytkeytyvän sosiaalisen hallinnan teorian ajatukseen valtarakenteesta, jossa yhdelle yhteiskunnan sosiaalisen rakenteen tasolle ei mahdu useampaa ryhmää.

### 8.1 DEI-politiikka nollasummapelinä

Yksilöt tulkitsevat omaa ja oman ryhmänsä asemaa vertaamalla sitä muihin yksilöihin ja ryhmiin (Brown & Jacoby-Senghor 2022, 1077). Jotta muutokset hierarkiassa nähtäisiin haitallisina, niiden ei tarvitse huonontaa hallitsevan ryhmän asemaa, vaan riittää että hierarkiassa alempana olevat ryhmät nousevat hierarkiassa ylöspäin. Tämä muuttaa hallitsevan ryhmän suhteellista valta-asemaa kaventamalla eroa muihin ryhmiin.

Monimuotoisuus ja siihen liittyvät toimenpiteet voidaan nähdä siis nollasummapelinä, jossa toisen ryhmän menestyminen on toiselle ryhmälle menetys (Brown ym. 2022; Dover & Kaiser 2016).

Aiemmin mainittu symbolinen uhka syrjinnästä on kytköksissä myös etuoikeutettujen ryhmien valta-asemaan. Syrjinnän ja käänteisen rasismin pelko voi olla osana nollasummapelin uskomusta: jotta jonkin ryhmän asema voisi parantua tai olla hyvä, täytyy muita ryhmiä sulkea pois tai syrjiä. DEI-politiikan nollasummapelinä näkevät voivat siis ajatella, että mikäli syrjintä marginalisoituja ryhmiä kohtaan vähentyy, syrjintä kohdistuuikin valtaapitäviin ryhmiin, joka taas uhkaa näiden ryhmien asemaa sosiaalisessa hierarkiassa.

Aineistossani meritokratiaa voidaan symbolisen uhan kohteen lisäksi pitää statusta legitimoivana myyttinä, joka oikeuttaa valtaapitävien ryhmien valta-aseman. Meritokratian avulla voidaan korostaa tiettyjen ryhmien kyvykkyyttä samalla aliarvioiden muiden ryhmien kykyjä, jonka myötä voidaan perustella vallitsevat asemat oikeudenmukaisina (Konrad ym. 2021, 2188). Meritokraattisilla ideaaleilla voidaan myös perustella omia, epätasa-arvoa ylläpitäviä näkemyksiä (Lee 2024, 11).

## 8.2 Väärinkäsitykset uhkakuvien taustalla

DEI-politiikkaan liittyvien negatiivisten asenteiden ja uhkakuvien taustalla voi olla kyse väärinkäsityksistä. Väärinkäsitykset voivat liittyä käsityksiin tasa-arvon tilasta nyky-yhteiskunnassa tai väärinkäsityksiin DEI-toimenpiteiden vaikutuksesta omaa ryhmää kohtaan, tai näihin molempiin. Wilkinsin ja Kaiserin (2014) mukaan ne valkoiset ihmiset, jotka pitävät nykyistä valtahierarkiaa oikeudenmukaisena, eli joilla on statusta legitimoivia uskomuksia, todennäköisimmin näkevät monimuotoisuuden lisääntymisen lisäävän myös ennakkoluuloja valkoisia ihmisiä kohtaan. Statusta legitimoivat uskomukset ovat kulttuurisia käytäntöjä, jotka vakiinnuttavat tiettyjen ryhmien aseman yhteiskunnallisessa hierarkiassa. Myös muutokset tässä hierarkiassa nähtiin uhkana valkoisille (Wilkins & Kaiser 2014, 441). Toisaalta Wilkinsin ja Kaiserin (2014) mukaan ne etuoikeutetut ryhmät, jotka näkevät nykyisessä stathierarkiassa ongelmia ja epätasa-arvoisuutta, kokevat monimuotoisuuden hyväksyttävänä ja tasa-arvoa lisäävänä. Näkemys tasa-arvon ja eriarvoisuuden tilasta voi siis vaikuttaa siihen, kokeeko DEI-politiikan uhkana vai ei.

DEI-politiikkaan liittyvien uhkakuvien taustalla voi olla väärinkäsitys siitä, miten DEI-politiikan ja sen osa-alueiden toimenpiteet vaikuttavat DEI-politiikan ulkopuolisten ryhmien asemaan. Symbolisen tai realistisen uhkakuvan voi luoda ajatus siitä, että toisen ryhmän aseman parantuminen väistämättä tarkoittaisi oman aseman huonontumista, tai oman aseman nähdään heikentyvän vain suhteellisen muutoksen myötä. (Brown ym. 2022; Brown & Jacoby-Senghor 2022.)

## 9 Johtopäätökset

Tutkielmani tavoitteena oli ymmärtää, miten DEI-politiikan kohtaamaa vastustusta voidaan tulkita ryhmien välisten uhkien näkökulmasta, ja liittyykö mahdollinen uhan kokemus etuoikeutettujen ryhmien valta-asemaan. Analyysini tulosten perusteella DEI-politiikasta johtuva uhan kokemus keskittyy useimmiten symbolisiin uhkakuviin, joista nostin aineistoista keskeisimmiksi meritokraattisen kulttuurin murenemiseen (Lee 2024, Konrad ym. 2021) ja syrjäyttämisen, sekä ulossulkemisen pelkoon (Lee 2024, Plaut ym. 2011, Wilkins & Kaiser 2014) kohdistuvat uhkakuvat. DEI-politiikka ja -toimenpiteet aiheuttivat ulkopuolisissa ryhmissä myös realistista uhkaa (Brown ym. 2022), mutta tämä kuitenkin liittyi usein symboliseen uhkaan. Uhkakuvat, varsinkin kulttuuriin ja normeihin liittyvä symbolinen uhka, kohdistuivat myös DEI-politiikan ulkopuolisten ryhmien valta-asemaan, koska nämä uhattuna olevat normit ja kulttuuri ylläpitävät DEI-politiikan ulkopuolisten ryhmien valta-asemaa. Ryhmien valta-asemaan kohdistuvan uhan tulkitsin nollasummapelin käsitteen avulla ja taustatekijöistä merkittävimmäksi nostin aineistoni perusteella väärinkäsitykset liittyen DEI-toimenpiteiden vaikutuksiin ja eriarvoisuuden tilaan yhteiskunnassa.

DEI-politiikan symbolinen uhka meritokratialle voidaan nähdä uhkana sille kulttuurille, joka ylläpitää etuoikeutettujen ryhmien valta-asemaa, ja samalla DEI-politiikan avulla kyseinen kulttuuri voidaan kyseenalaistaa tekemällä sen tiettyjä ryhmiä suosiva luonne näkyväksi. Yhtenä esimerkkinä tästä voidaan pitää meritokraattiseen kulttuuriin kohdistuvaa uhkaa. DEI-politiikan mukaiset toimenpiteet eivät pelkästään kyseenalaista vallitsevaa meritokraattista kulttuuria, vaan DEI-toimenpiteet, kuten identiteettitietoiset toimintamallit voivat tehdä myös näkyväksi ne normit ja rakenteet, jotka aiemmin ovat olleet niin neutraaleja, että niitä ei ole kyseenalaistettu. Esimerkiksi valkoisuus käsitetään länsimaisessa yhteiskunnassa neutraalina ja tietyllä tapaa näkymättömänä, johon verrattuna rodullistetut yksilöt korostuvat valkoisuudesta poikkeavina ja erilaisina (McDermott & Ferguson 2022, 260). DEI-politiikan avulla voidaan pyrkiä murtamaan tätä neutraaliutta muun muassa identiteettitietoisilla toimenpiteillä, jotka keskittyvät erilaisten lähtökohtien, niin valkoisten kuin rodullistettujen, huomioimiseen. Kun valkoisten asema valkoisina, ja näin ollen etuoikeutettuina rodullistettuihin yksilöihin verrattuna tehdään näkyväksi, voi myös syntyä uhkakuva siitä, että valkoisuus nähdään negatiivisena ominaisuutena. Tämä voi johtaa pelkoihin liittyen ulossulkemiseen, mahdollisuuksien vähenemiseen ja vastustaviin asenteisiin, kuten valkoisuuden vastaisuuteen tai käänteiseen rasismiin. Vaikka uhkakuvat siis kohdistuisivat eri

asioihin, kuten meritokraattiseen kulttuurin ja ulossulkemiseen, voivat ne olla toisiinsa kietoutuneita ja toisiinsa vaikuttavia.

Etuoikeutetut ryhmät voivat kokea oman asemansa sosiaalisessa järjestyksessä olevan uhattuna, kun sen mahdollistavat normit ja kulttuuri kyseenalaistetaan. Sosiaalisen hallinnan teorian mukaan ryhmien sosiaalisen aseman muutokset voidaan nähdä nollasummapelinä (Ballinger ym. 2024), eli mikäli DEI-toimenpiteet onnistuvat tavoitteissaan, voivat etuoikeutetut ryhmät kokea oman etuoikeutetun asemansa olevan uhattuna.

Nollasummapelissä ei nähdäkseeni välttämättä ole kyse vain siitä, että oman ryhmän asema suhteellisesti heikkenisi, vaan ehkä nollasummapelin käsitys voi kietoutua symboliseen uhkaan? Nollasummapelin käsitys voi aiheuttaa uhkakuvia resursseihin kiinnipääsemisen vaikeutumisesta, kun oma etuoikeutettu asema ei ole itsestäänselvyys, vaan syntyy pelko siitä, että muut ryhmät saavat epäreiluja etuja DEI-politiikan seurauksena.

Uhkakuvien ja nollasummapelikäsityksen taustalla voi olla moninaisia syitä, joista aineistostani selkeimmäksi nostin väärinkäsitykset. Väärinkäsitykset voivat liittyä niin yhteiskunnan sosiaaliseen rakenteeseen, DEI-politiikan tavoitteisiin kuin toimenpiteiden vaikutuksiin. Yhteiskunnan sosiaalista rakennetta ja stratifikaatiota on helppo kuvata esimerkiksi tikapuiden tai pyramidin muodossa, mutta todellisuudessa tämä luo kuvan siitä, että yhteiskunnan huipulla voisi olla vain tietty määrä ihmisiä tai ryhmiä. Jos tämä on käsitys siitä, millaiseksi ryhmien väliset valtarakenteet muodostuvat, on helppo ymmärtää, miksi muiden ryhmien pääsy huipulle voidaan nähdä uhkana. Vaikka monimuotoisuus, inklusio ja oikeudenmukaisuus arvoina ovat tällä hetkellä suosittuimpia kuin aiemmin, yhteiskuntamme painottaa individualistisuutta ja kilpailua. Ehkä uhkakuvien taustalla on siis (väärin)käsitys kilpailullisesta yhteiskunnasta, jossa ajatellaan muiden saavan etumatkaa DEI-toimenpiteiden myötä? Käsitys kilpailullisesta yhteiskunnasta ei välttämättä ole väärinkäsitys, sillä yhteiskunnassa yksilöt voivat helposti omaksua kapitalismin kilpailuun ja yksilökeskeisyyteen painottuvat arvot (Kasser, Cohn, Kanner & Ryan, 2007), joka voi johtaa siihen, että nämä arvot lävistävät koko yhteiskunnan ja levittyvät talouden ulkopuolelle. Tässä tapauksessa väärinkäsitys voi kuitenkin liittyä kilpailuasetelman oikeudenmukaisuuteen. Nyky-yhteiskunnassa arvostetaan meritokratian ohella mahdollisuuksien tasa-arvoa, mutta huomio kiinnittyy usein liikaa mahdollisuuksiin, eikä siihen, kuinka paljon kullakin on rakenteellisia esteitä tiellään ennen mahdollisuuksiin kiinni pääsemistä. DEI-politiikkaa ei siis välttämättä nähdä esteiden poistajana, vaan etumatkan antamisena muille ryhmille.

Tutkielmassani olen analysoinut DEI-politiikkaa tekemällä kirjallisuuskatsauksen aikaisempaan tutkimukseen, joka painottui vahvasti monimuotoisuuteen ja inklusioon. Tämä toisaalta mahdollisti uhkakuvien analysoinnin, joka irrottautuu DEI-politiikkaan diskurssina tai narratiivina kohdistuvista negatiivista asenteista, mutta toisaalta aineisto samalla rajoittaa tulosten yleistämistä DEI-politiikkaan kohdistuvien negatiivisten asenteiden selittäjänä. DEI-politiikka on voitu yhdistää muun muassa ”woke-ideologiaan” jolla on varsin ristiriitainen maine (Foss & Klein 2023, 352). DEI-politiikkaan liittyvien asenteiden tutkiminen erilaisten diskurssien ja narratiivien näkökulmasta olisi hyödyllistä, jotta ilmiötä voitaisiin ymmärtää kokonaisvaltaisemmin.

Tutkielmassani en ole ottanut kantaa siihen, kuinka toimivaa DEI-politiikka on ja mitkä ovat sen seurauksia niin DEI-politiikan ulkopuolisille ryhmille kuin kohderyhmille. Näiden vertailu ja tutkiminen olisi myös tärkeää ottaa huomioon, sillä pelkkä käsitysten ja uhkakuvien tutkiminen ilman reflektointia toimenpiteiden konkreettisiin vaikutuksiin voi johtaa yksipuoliseen kuvaan ilmiöstä. On myös tärkeää muistaa, että DEI-politiikan kohderyhmätkään eivät välttämättä suhtaudu DEI-politiikkaan aina positiivisesti.

On myös otettava huomioon, että olen tarkastellut tässä tutkielmassa DEI-politiikkaan suhtautumista näkökulmasta, jossa rakenteellisesti etuoikeutetut ryhmät nähdään vain rakenteellisen etuoikeuden, kuten ihonvärin, näkökulmasta. Etuoikeudet on tutkielmani aineistoissa ymmärretty lähtökohtaisesti ihonvärin ja sukupuolen kautta, ja suuri osa monimuotoisuusdiskursseistakin liittyy pintatason monimuotoisuutta rakentaviin tekijöihin. Olisi tärkeää kuitenkin ottaa myös huomioon sellaiset taustatekijät, jotka jäävät tällä hetkellä helposti näkyvien monimuotoisuutta rakentavien tekijöiden varjoon. Esimerkiksi luokkatausta on yksi niistä taustatekijöistä, jotka voivat vaikuttaa yksilön työllistymismahdollisuuksiin (Pitesa & Pillutla 2019). Luokkatausta voi olla sosiaalista liikkuvuutta vaikeuttava tekijä, vaikka yksilö olisi pintapuolisesti etuoikeutettu, ja tämä voi olla yksi mahdollinen syy DEI-politiikan vastustukselle pinnallisesti määriteltyjen etuoikeutettujen ryhmien näkökulmasta. Luokkataustaa voidaan pitää myös syvän tason monimuotoisuutta rakentavana tekijänä, ja olisikin tärkeää selvittää, miten syvän tason monimuotoisuutta voidaan edistää DEI-politiikan avulla. Siksi olisi myös tärkeää tutkia DEI-politiikkaa intersektionaalisella otteella, jolla huomioidaan moninaiset, risteävät tekijät, jotka vaikuttavat yksilöiden elämään, sillä tämä syventäisi ymmärrystä DEI-politiikasta ja siihen suhtautumisesta.

DEI-politiikka on loistava esimerkki siitä, miten yhdenvertaisuus ja tasa-arvo eivät etene aina lineaarisesti eteenpäin. Konkreettisesti tämä näkyy muun muassa Yhdysvalloissa, jossa presidentti Trump on antanut määräyksen, jonka myötä kaikki liittovaltion DEI-ohjelmat tulisi lakkauttaa (The White House 2025). Vaikka olen tutkielmassani keskittynyt uhkakuvien tarkasteluun, eivät kaikki etuoikeutetussa asemassa olevat kuitenkaan näe DEI-politiikkaa uhkana. DEI-politiikan vastustus on myös herättänyt vastatoimia, ja esimerkiksi Aalto-yliopisto on päättänyt keskeyttää tutkimusrahoituksen hakemisen Yhdysvalloista (Bäckgren 2025). Pelot käänteisestä syrjinnästä ja valta-asemassa olevien ryhmien ulossulkemisesta ovat kuitenkin monissa keskusteluissa läsnä, kun marginalisoitujen ryhmien asemaa pyritään parantamaan. Negatiivisten asenteiden taustalla on monia syitä, joita voivat olla omaan asemaan kohdistuvat uhkakuvat, ja pelko siitä, että kilpailuasetelmat resursseista muuttuvat epäoikeudenmukaisiksi. Näiden uhkakuvien ja pelkojen purkaminen on mahdollista esimerkiksi korjaamalla väärinkäsityksiä DEI-politiikan vaikutuksesta ja merkityksestä.

## Lähteet

- Ali, Amir (2019) The Quest-(Ion) for Diversity. *Journal of Human Values* 25(1), 41–51.
- Atwell Seate, Anita & Mastro, Dana (2016) Media's Influence on Immigration Attitudes: An Intergroup Threat Theory Approach. *Communication Monographs* 83(2), 194–213.
- Ballinger, Taylor & Jiang, Tao & Crocker Jennifer (2024) Lay Theories of Diversity Initiatives: Theory and Measurement of Zero-Sum and Win-Win Beliefs. *Group Processes & Intergroup Relations* 27(4), 859–881.
- Bäckgren, Noora (2025) Aalto-yliopisto keskeyttää rahoitushakemukset Yhdysvaltoihin. *Helsingin Sanomat* 21.3.2025. <https://www.hs.fi/pkseutu/art-2000011115591.html>. (Luettu 15.4.2025).
- Doerfel, Marya L. & Gibbs, Jennifer L. (2020) *Organizing Inclusion: Moving Diversity From Demographics to Communication Processes*. New York: Routledge.
- Elmgren, Heidi (2020). On the problematic of meritocracy. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto
- Foss, Nicolai J. ja Klein, Peter G. (2023) Why Do Companies Go Woke? *Academy of Management Perspectives* 37(4), 351–367.
- Fujimoto, Yuka & Härtel, Charmine E. J. & Azmat, Fara (2013) Towards a Diversity Justice Management Model: Integrating Organizational Justice and Diversity Management. *Social Responsibility Journal* 9(1), 148–166.
- Harrison, David A. (2024) Deep-Level Diversity and Surface-Level Diversity. In Klarsfeld Alain & Nkomo, Stella & Taksa, Lucy & Bender, Anne-Françoise & Cachat-Rosset Gaëlle (eds.) *Encyclopedia of Equality, Equity, Diversity and Inclusion*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing. 63–68.
- Harrison, David A. & Price, Kenneth H. & Bell, Myrtle P. (1998) Beyond Relational Demography: Time And The Effects Of Surface- and Deep-Level Diversity On Work Group Cohesion. *Academy of Management Journal* 41(1), 96–107.
- Helsingin Sanomat (2025) Trumpin hallinto lakkautta-massa kaikki liitto-valtion DEI-ohjelmat, työntekijät pakko-lomalle. *Helsingin Sanomat* 20.1.2025 <https://www.hs.fi/maailma/art-2000010976221.html>. (Luettu 25.1.2025).
- Hong, Philip Young P. & Gumz, Edward J. & Choi, Sangmi & Crawley, Brenda C. & Cho, Jeong (2022) Centering on Structural and Individual Employment Barriers for Human–Social Development. *Social Development* 43(1), 29–55.

- Horak, Sven & Suseno, Yuliani (2023) Informal Networks, Informal Institutions, and Social Exclusion in the Workplace: Insights from Subsidiaries of Multinational Corporations in Korea. *Journal of Business Ethics* 186(3), 633–655.
- International Labour Organization (2022). Transforming Enterprises Through Diversity And Inclusion. Geneva: International Labour Office
- Iyer, Aarti (2022) Understanding Advantaged Groups' Opposition to Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) Policies: The Role of Perceived Threat. *Social and Personality Psychology Compass* 16(5).
- Jansen, Wiebren S. & Otten, Sabine & Van Der Zee, Karen I. & Jans, Lise (2014) Inclusion: Conceptualization and Measurement. *European Journal of Social Psychology* 44(4), 370–385.
- Kasser, Tim & Cohn, Steve & Kanner, Allen D. & Ryan, Richard M. (2007) Some Costs of American Corporate Capitalism: A Psychological Exploration of Value and Goal Conflicts. *Psychological Inquiry* 18(1), 1–22.
- Klinsiek, Ive D. (2024) Bridging the Gap between Diversity, Equity and Inclusion Policy and Practice: The Case of Disability. *Transfer* 30(2), 207–223.
- Köllen, Thomas & Kakkuri-Knuuttila, Marja-Liisa & Bendl, Regine (2018) An Indisputable 'Holy Trinity'? On the Moral Value of Equality, Diversity, and Inclusion. *Equality, Diversity and Inclusion* 37(5), 438–449.
- Littler, Jo (2017). *Against Meritocracy: Culture, Power and Myths of Mobility*. Florence: Routledge.
- Madera, Juan M. & Dawson, Mary & Neal, Jack A. (2018) Why Investing in Diversity Management Matters: Organizational Attraction and Person–Organization Fit. *Journal of Hospitality & Tourism Research* 42(6), 931–959.
- McDermott, Monica & Ferguson, Annie (2022) Sociology of Whiteness. *Annual Review of Sociology*. 48(1), 257–276.
- Morukian, Maria (2022) *Diversity, Equity, and Inclusion for Trainers : Fostering DEI in the Workplace*. United States: American Society for Training & Development.
- Myeong, Hwayeon (2024) Depoliticizing DEI: Path to Fulfillment of Its Core Values and Effective Implementation. *Industrial and Organizational Psychology* 17(4), 511–515.
- Naski, Meri (2025) Trump sanoo löytäneensä syyn lentoturmaan. *Yle* 20.1.2025 <https://yle.fi/a/74-20140498>. (Luettu 3.2.2025).

- Oswick, Cliff & Noon, Mike (2014) Discourses of Diversity, Equality and Inclusion: Trenchant Formulations or Transient Fashions? *British Journal of Management* 25(1), 23–39.
- Pitesa, Marko & Pillutla, Madan, M. (2019) Socioeconomic Mobility and Talent Utilization of Workers from Poorer Backgrounds: The Overlooked Importance of within-Organization Dynamics. *The Academy of Management Annals* 13(2), 737–769.
- Rios, Kimberly & Sosa, Nicholas & Osborn, Hannah (2018) An Experimental Approach to Intergroup Threat Theory: Manipulations, Moderators, and Consequences of Realistic vs. Symbolic Threat. *European Review of Social Psychology* 29(1), 212–255.
- Ruthig, Joelle C. & Kehn, Andre & Gamblin, Bradlee G. & Vanderzanden, Karen & Jones, Kelly (2017) When Women’s Gains Equal Men’s Losses: Predicting a Zero-Sum Perspective of Gender Status. *Sex Roles* 76(1–2), 17–26.
- Salminen, Ari (2023) Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja joihinkin hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan Yliopiston raportteja 40. 7–11. Vaasa: Vaasan Yliopisto.
- Sidanius, Jim & Pratto, Felicia (1999) *Social Dominance : An Intergroup Theory of Social Hierarchy and Oppression*. Cambridge: Cambridge University Press
- Sidanius, Jim & Pratto, Felicia (2011) Social Dominance Theory. In Van Lange, Paul A. M. & Kruglanski, Arie W. & Higgins, E. Tory (eds.) *Handbook of Theories of Social Psychology: Volume One*. Los Angeles: SAGE Publications 418–438.
- The White House (2025) Ending Radical And Wasteful Government DEI Programs And Preferencing. 20.1.2025 <https://www.whitehouse.gov/presidential-actions/2025/01/ending-radical-and-wasteful-government-dei-programs-and-preferencing/> (Luettu 2.5.2025)
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2009) Monimuotoisuus - työelämän mahdollisuus. Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän torjumiseen työpaikalla.
- Vilkka, Hanna (2023) *Kirjallisuuskatsaus metodina, opinnäytetyön osana ja tekstilajina*. Helsinki: Art House.
- Wesselmann, Eric D. & Williams, Kipling D. (2017) Social Life and Social Death: Inclusion, Ostracism, and Rejection in Groups. *Group Processes & Intergroup Relations* 20(5), 693–706.
- Yhdenvertaisuuslaki 2014/1325. <https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/2014/1325> (Luettu 11.5.2025)
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu (2025) Positiivinen erityiskohtelu <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/positiivinen-erityiskohtelu> (Luettu 11.5.2025)

## Liitteet

### Liite 1. Aineisto

- Brown, N. Derek & Jacoby-Senghor, Drew S. (2022) Majority Members Misperceive Even “Win-Win” Diversity Policies as Unbeneficial to Them. *Journal of Personality and Social Psychology: Interpersonal Relations and Group Processes* 122(6), 1075–1097.
- Brown, N. Derek & Jacoby-Senghor, Drew S. & Raymundo, Isaac (2022) If you rise, I fall: Equality is prevented by the misperception that it harms advantaged groups. *Science Advances* 8(18), 1–18.
- Crul, Maurice & Lelie, Frans (2021) Measuring the impact of diversity attitudes and practices of people without migration background on inclusion and exclusion in ethnically diverse contexts. Introducing the diversity attitudes and practices impact scales. *Ethnic and Racial Studies* 44(13), 2350–2379.
- Danbold, Felix & Huo, Yuen J. (2014) No Longer “All-American?” Whites’ Defensive Reactions to Their Numerical Decline. *Social Psychological and Personality Science* 6(2), 210–218.
- Dover, Tessa L. & Major, Brenda & Kaiser, Cheryl R. (2016). Members of high-status groups are threatened by pro-diversity organizational messages. *Journal of Experimental Social Psychology* 62 58–67.
- Konrad, Alison M. & Richard, Orlando C. & Yang, Yang (2021) Both Diversity and Meritocracy: Managing the Diversity-Meritocracy Paradox with Organizational Ambidexterity. *Journal of Management Studies*. 58(8), 2180–2206.
- Lee, David (2024) Backlash, white privilege and anger: Resistance to the equality, diversity and inclusion agenda in the British television industry. *European Journal of Cultural Studies* 1–19.
- Plaut, Victoria C. & Garnett, Flannery G. & Buffardi, Laura E. & Sanchez-Burks Jeffrey (2011) “What About Me?” Perceptions of Exclusion and Whites’ Reactions to Multiculturalism. *Journal of Personality and Social Psychology* 101(2), 337–353.
- Wilkins, Clara L. & Kaiser, Cheryl R. (2014) Racial Progress as Threat to the Status Hierarchy: Implications for Perceptions of Anti-White Bias. *Psychological Science* 25(2), 439-446.