

Monimuotoisuuden kohtalonhetket: Trumpin hallinto ajaa alas DEI-politiikkaa

Samuli Reijula

Käsikirjoitusversio. Julkaistu Mustreadissa 21.3.2025,

<https://www.mustread.fi/artikkelit/monimuotoisuuden-kohtalonhetket-trumpin-hallinto-ajaa-alas-dei-politiikkaa/>

Donald Trumpin hallinto on käynnistänyt laajamittaisen DEI-käytäntöjen purkamisen Yhdysvaltain hallinnossa ja asevoimissa. Perusteluna on värisokeaksi ymmärretty meritokratia, joka ei kuitenkaan huomioi rakenteellista syrjintää tai monimuotoisuuden hyötyjä. Yhdysvalloissa diversiteetti on pitkään nähty voimavarana, mutta nyt sen merkityksestä käydään kiivasta yhteiskunnallista kamppailua.

Presidentti Donald Trumpin hallinto alkoi ensi töikseen purkaa DEI-käytäntöjä Yhdysvaltojen liittovaltion hallinnossa ja asevoimissa. Diversiteettiä, tasa-arvoa ja inkluusiota tukeneita käytäntöjä on peruttu, ja niitä edistäneitä virkamiehiä irtisanottu nopeassa tahdissa. DEI-käytäntöjen päämäärä on ollut edistää sitä, että kaikista taustoista tulevilla ihmisillä – myös historiallisesti marginalisoiduilla ja syrjityillä ryhmillä – olisi yhtäläiset mahdollisuudet menestyä yhteiskunnan eri alueilla, kuten opinnoissa ja työelämässä.

Yhdysvalloissa DEI-käytännöt eivät ole uusi asia, ja niillä on suora yhteys 1960-luvulla alkaneeseen sukupuolta ja ihonväriä koskevaan tasa-arvotyöhön. George Floydin kuolema 2020 ja sitä seuranneet mielenosoitukset kuitenkin käynnistivät uusien toimenpiteiden aallon. Hallinnossa ja työpaikoilla otettiin käyttöön erilaisia syrjinnän vastaisia koulutustoimenpiteitä ja esiteltiin käytäntöjä, joilla tuetaan muun muassa naisten, sukupuolivähemmistöjen ja mustien asemaa palkkausprosesseissa.

Trumpin hallinto perustelee DEI-toimenpiteiden purkamista värisokeaksi ymmärretyllä meritokratialla, jonka mukaan yhdenvertainen kohtelu tarkoittaa sitä, että esimerkiksi työnhakuprosesseissa päätös perustuu yksinomaan hakijan kykyihin. Tekijät, kuten henkilön tausta tai identiteetti, eivät värisokeuden periaatteen mukaan saa vaikuttaa päätökseen. Diversiteettitoimien vastustajien mukaan palkkausiintiöt ja positiivinen diskriminaatio ovat johtaneet tehottomuuteen ja epäpätevyyteen liittohallinnon tehtävissä. Trump jopa vailla todisteita väitti, että tammikuun 2025 matkustajakoneen ja armeijan helikopterin törmäys olisi aiheutunut diversiteettitoimenpiteistä, joiden takia Yhdysvaltojen ilmailuviraston henkilöstö on epäpätevää.

Yhdysvaltojen liittovaltiolla on noin 3 miljoonaa työntekijää, joten presidentin asetuksella voimaan saatettu DEI-toimenpiteiden purkaminen vaikuttaa laajasti. Hallinnon uusi linja on saanut aikaan käänteen myös yksityisellä sektorilla, ja Amazonin, Walmartin ja Metan kaltaiset suuryritykset ovat peruneet DEI-käytäntöjään.

Diversiteetti Yhdysvalloissa ja Euroopassa

Vaikka Trumpin hallinnolle diversiteetti on punainen vaate, on Yhdysvallat on monilla tavoin monimuotoisin länsimaa, ja sellaisena se myös pysyy. Sukupuolen ja seksuaalisen diversiteetin kysymykset koskettavat yhteiskuntaa kaikkialla, mutta etnisen ja kulttuurisen moninaisuuden suhteen Yhdysvaltojen historia on ainutlaatuinen. Alkuperäisväestöä lukuunottamatta kaikkien amerikkalaisten juuret ovat muualla. Siksi lähes kaikki ovat maahanmuuttajia tai heidän jälkeläisiään. Siinä missä Euroopan maat ovat hiljalleen oppineet suvaitsemaan diversiteettiä, Yhdysvalloissa se – niin hyvässä kuin pahassa – määrittää koko maan identiteettiä ([Schuck 2003](#)). Yleisesti ajatellaan, että Yhdysvaltojen väestön monimuotoisuus on tärkeä selittävä tekijä maan dynaamisuuden ja innovatiivisuuden taustalla. Tieteellisiin keksintöihin ja innovaatioihin liittyvät tilastot antavat tukea ajatukselle monimuotoisuuden eduista. Yhdysvalloissa maahanmuuttajat ovat esimerkiksi saaneet yli kolminkertaisen määrän Nobelin palkintoja ja Oscareita verrattuna maan rajojen sisäpuolella syntyneisiin ihmisiin ([Putnam 2007](#)).

Suomi taas on diversiteetin suhteen sijoittunut perinteisesti toiseen ääripäähän – maamme on ollut etnisesti ja kulttuurisesti harvinaislaatuinen homogeeninen. Maailma kuitenkin muuttuu myös täällä. Vantaalla syntyvistä lapsista yli 30% on perheistä, joiden kotikieli ei ole suomi, ruotsi tai saame ja neljännes espoolaista puhuu äidinkielenään jotain muuta kuin kotimaista kieltä ([Yle](#), [HS](#)).

Miksi diversiteetti on tärkeää?

Yhteiskunnalle diversiteetti on sekä voimavara että haaste. Erilaisten ihmisten yhdenvertainen kohtelu on keskeinen oikeudenmukaisuuskysymys: eri taustoista tulevilla ja eri tavoin elävillä ihmisillä tulee olla yhtäläinen mahdollisuus osallistua yhteiskunnallisten instituutioiden toimintaan.

Tämän takia värisokeuteen ja meritokratiaan vetoaminen DEI-käytäntöjä alas ajettaessa on heikolla pohjalla. Meritokratia on vaativa periaate: sen mukaan yhteiskunnallisen aseman tai vaikutusvallan tulee perustua ihmisen omiin ansioihin. Meritokratia siis edellyttää, että esimerkiksi työ- ja opiskelupaikkoja tavoiteltaessa jokaisella ihmisellä tulisi olla yhtäläiset lähtökohdat kilpailuun. Jos osa väestöstä lähtee jokaiseen kilpailuun takamatkalta historiasta kumpuavan rakenteellisen syrjinnän takia, ei voida puhua reilusta kohtelusta.

On avoin kysymys, kuinka pitkälle meneviä DEI-toimenpiteitä yhdenvertaisten mahdollisuuksien edistämiseksi tulisi tehdä. Siitä vallitsee kuitenkin laaja yhteisymmärrys, että jonkinlainen pelikenttä tasoittava työ on välttämätöntä meritokratian toteutumiseksi.

Diversiteettiä voidaan siis pitää itsessään arvokkaana asiana, jolloin julkiselle vallalle syntyy velvollisuus sen turvaamiseen. Itseisarvon lisäksi diversiteetillä on osoitettu

olevan monia hyödyllisiä seurauksia. 2010-luvulla alettiin yleisesti puhua diversiteetin eduista työelämässä (englanniksi ”business case for diversity”). Konsulttiyhtiö McKinsey julkaisi sarjan [selvityksiä](#), joissa raportoitiin useita diversiteetin hyötyjä. Etenkin etninen diversiteetti yrityksen johtotehtävissä näyttää liittyvän parempaan kannattavuuteen. Diversiteetti parantaa ryhmien ongelmanratkaisu- ja innovaatiokykyä. Henkilöstöltään monimuotoiset yritykset onnistuvat myös paremmin houkuttelemaan osaajia sekä suunnittelemaan tuotteita ja palveluita eri taustoista tuleville kuluttajille.

Miten diversiteetti toimii?

Tutkimuskirjallisuudesta löytyy useita selityksiä sille, kuinka diversiteetti parantaa tietotyön prosesseja.

Vuonna 1906 tilastotieteilijä Francis Galton pyysi Plymouthin maatalousnäyttelyssä noin 800 osallistujaa arvaamaan esille asetetun härän painon. Vaikka yksittäisten vastausten välinen hajonta oli suurta, vastausten keskiarvo (543 kg) osui kilon tarkkuudella oikeaan. Hämmästyttävä tarkkuus perustuu siihen, että keskenään erilaisten vastaajien arviot olivat toisistaan riippumattomia, jolloin niiden virheet kumosivat toisensa keskiarvoa laskettaessa. Samaa joukkoälyn (”wisdom of the crowds”) mekanismeja hyödynnetään niin kutsutuilla ennustemarkkinoilla. Esimerkiksi geopoliittisia skenaarioita koskevien vedonlyöntikohteiden markkinahinnat ovat tehokas tapa kerätä markkinalle osallistuvien henkilöiden hallussa olevat informaation palaset yhteen tarkaksi ennusteeksi ([Sunstein 2006](#)). Ennustemarkkinat muun muassa ennustivat Brexitin aiemmin kuin tavalliset vaaliennusteet.

Diversiteetti voi siis toimia ikään kuin yhteisötason virheenkorjausmekanismina. Avoin ja kriittinen keskustelu toimii parhaiten silloin, kun osallistujat edustavat erilaisia näkökantoja. Tällöin yksittäisen keskustelijan tai ryhmän ääneen lausumattomat taustaoletukset nousevat keskustelussa esiin eivätkä pääse tiedostamattomasti vinouttamaan saavutettuja johtopäätöksiä.

Ongelmanratkaisutilanteissa diversiteetin logiikka toimii hieman toisin. Kuuluisassa [2004 artikkelissaan](#) tutkijat Lu Hong ja Scott Page osoittivat, että ongelmanratkaisutilanteissa ryhmän diversiteetti voi olla jopa tärkeämpää kuin sen yksittäisten jäsenten kyvykkyys. Hongin ja Pagen laskennallinen malli perustuu seuraaviin huomioihin:

- Voidaan olettaa, että monimutkaisen ongelman ratkaiseminen edellyttää useiden älyllisten resurssien tai työkalujen yhdistelyä.
- Kukin ongelmanratkaisija tuo pöytään rajatun määrän työkaluja, ja usein parhaat yksilösuoriutajat ovat keskenään samankaltaisia.
- Ongelmanratkaisun kannalta on kuitenkin hyödyllisempää kasata monipuolinen työkalupakki kuin täysi kassallinen vasaroita.

- Näin ollen keskinkertaisten mutta keskenään erilaisten ongelmanratkaisijoiden ryhmä voi päihittää eliittiryhmän.

Perustavin selitys diversiteetin merkittävyydelle löytyy biologiasta.

Evoluutioteoreettisesta näkökulmasta diversiteetti on luovuuden ja uudistumiskyvyn ehto. Populaation sisäinen vaihtelu on välttämätön ehto luonnonvalintaprosessin toiminnalle. Monokulttuurit ovat herkkiä romahduksille, kun taas populaatiot, joiden yksilöiden välillä on runsaasti vaihtelua, pystyvät mukautumaan esimerkiksi ilmaston tai elinympäristön muutoksiin. Taloustieteen Nobel-voittaja Daron Acemoglu ja kollegoiden vielä julkaisemattoman [tutkimuksen](#) (2023) mukaan periaate pätee myös ihmisyyhteisöjen tasolla: yhteiskunnan diversiteetti tukee sen mukautumiskykyä muutosten keskellä.

Diversiteetin hallinta

Diversiteetin hyödyt osoittavasta tutkimusnäytöstä huolimatta on selvää, että sillä on myös haittapuolia. Kuuluisassa vuonna 2007 julkaistussa artikkelissaan sosiologi Robert Putnam väittää, että etenkin lyhyellä aikavälillä ihmiset voivat reagoida yhteisönsä etnisen diversiteetin lisääntymiseen kilpikonnapuolustusyksityy, eli välttelemällä ryhmien välisiä sosiaalisia kohtaamisia. Myös tietotyössä kommunikaatio hankaloituu, kun diversiteetti lisääntyy.

Tutkimusten mukaan monimuotoisuuden edut työpaikoilla toteutuvat parhaiten, kun diversiteetin hallintaan ja johtajuuteen panostetaan ([Sulik et al. 2022](#)). Diversiteetti tuottaa tiedollisia etuja ainoastaan silloin, kun reilun vuorovaikutuksen ehdot täyttyvät: jokaisella ryhmän tai yhteisön jäsenellä tulee olla aito mahdollisuus ja motivaatio osallistua ongelmanratkaisuprosesseihin, tuoda pöytään omat taitonsa ja tietopohjansa. Näiden tekijöiden tärkeyttä korostaa Googlen tekemä laaja tutkimus, jonka mukaan *psykologinen turvallisuus* on menestyvien tiimien tärkein piirre. Psykologisella turvallisuudella tarkoitetaan ilmapiiriä, jossa ryhmän jäsen voi ottaa riskejä pelkäämättä nolaamista, ja tuoda esiin heikkouksiaan ja virheitään ilman tuomitsemisen pelkoa ([Duhigg 2016](#); [Edmonds ja Bransby 2022](#)).