

Ovet auki kaikille! Yhdenvertaisuus- ja moninaisuusosaamisen opas

Riikka Järvinen & Annina Laaksonen





Ovet auki kaikille! Yhdenvertaisuus- ja moninaisuusosaamisen opas

Riikka Järvinen & Annina Laaksonen

Teksti:

Riikka Järvinen ja Annina Laaksonen

Oppaan sisällöllinen tuki:

Riikka Jalonen, Hanna Mithiku ja Jasmin Ruokolainen,
Rauhankasvatusinstituutti

Oikoluku:

Julius Juutistenaho ja Pia Matilainen

Kuvitus ja taitto:

Mikko Sinervo

Opas on tuotettu yhteistyössä Sivistysliitto
Kansalaisfoorumin (SKAF) kanssa sekä
heidän tuellaan.

Sisällysluettelo

1. Johdanto	6
2. Oppaan tarkoitus	8
3. Käsitteitä	9
4. Yhdenvertaisuussuunnittelun askeleet	24
5. Harjoituksia	25
6. Vinkkejä ja pohdintaa käytännön työn tueksi	28
7. Lisätietoa	30
8. Oppaassa käytetyt lähteet	32

1. Johdanto

Syksyllä 2021 hyväksytyn strategiamme mukaan nuorisoseurajärjestön keskeisiä arvoja ovat **osallisuus, yhdenvertaisuus, moninaisuus ja yhteisöllisyys**. Osallisuus tarkoittaa nuorisoseurassa yhteisöön kuulumista ja mukanaoloa. Jokainen voi vaikuttaa tekemiseen ja osallistua omalla panoksellaan.

Sitoudumme siihen, että nuorisoseuratoiminnassa kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia. Toiminta on avointa ja arvostavaa, ja siihen on helppo tulla mukaan. Arvostamme moninaisuutta, ja jokainen voi tulla mukaan sellaisena kuin on. Meidän toiminnassamme kaikilla on hyvä ja turvallista olla. Yhteisöllisyys on yhdessä toimimista ja tekemisen riemua. Siihen kuuluvat vuorovaikutus ja yhteenkuuluvuus sekä yhteiset kokemukset. Yhteisömme ovat mukaan ottavia ja turvallisia.

Moninaisuus- ja yhdenvertaisuuskysymykset ovat meistä jokaiselle monella tapaa henkilökohtaisia. Kyse on sinusta ja minusta ja siitä, että jokainen voi olla mukana nuorisoseuratoiminnassa sellaisena kuin on – ainutlaatuisena ja upeana ihmisenä. On hyvä tiedostaa, että kaikilla ei kuitenkaan ole samat lähtökohdat mukaan tulemiseen vaikkapa terveydentilan, varallisuuden, maantieteellisen sijainnin tai muun tekijän vuoksi. Tämän vuoksi halusimme tehdä tämän oppaan, jotta voimme yhdessä tehdä nuorisoseuratoiminnasta saavutettavampaa ja mukaan ottavampaa ja huomioida ihmisten erilaiset todellisuudet hiukan paremmin.

Meillä kaikilla on erilaisia ajattelun vinoumia kuten ennakkoluuloja, olettamuksia tai stereotypioita, jotka saattavat ohjata ajatteluamme ja toimintaamme varsinkin suhteessa vieraalta tuntuviin asioihin ja ihmisiin. Ajattelun vinoumia saattaa aiheuttaa esimerkiksi media, aiemmat elämäkokemukset tai yleisesti vallalla oleva yleistynyt käsitys tai jopa stereotypia. Monien näiden käsitysten, stereotypioiden ja niistä syntyvien mielipiteiden pohjalla on puutteellinen tieto tai tietämättömyys. Käsityksiä laajentamalla ja korjaamalla voimme oppia lisää.

Hyvä uutinen on se, että ajattelun vinoumista voi tulla tietoiseksi. Sen jälkeen vinoumiin on helpompi puuttua ja muuttaa omaa ajatteluaan ja toimintaansa.

Tämän oppaan on tarkoitus toimia käytännön apuna toiminnan suunnittelemiseen ja moninaisuuden huomioimiseen nuorisoseuratoiminnassa. Oppaassa avataan keskeisimpiä sanoja moninaisuuteen ja yhdenvertaisuuteen liittyen sekä lähestytään aihetta käytännön vinkkien ja harjoitteiden kautta. Oppaassa on myös vinkkejä kirjallisuudesta, elokuvista sekä opetus- ja koulutusmateriaalista, joiden avulla aihepiiriä voi avata lisää sekä itselle että vaikkapa harrastusryhmälle.

Rasismin ja epätasa-arvon tunnistaminen on edellytys toiminnan kehittämiseksi, mutta omien etuoikeuksien ja valta-asemien tunnistamiseen liittyy paljon myös negatiivisia tunteita. Kannustan kuitenkin jo-

kaista tähän haastavaan, mutta erittäin palkitsevaan työhön. Tämän aihepiirin parissa emme ole koskaan valmiita, ja on tärkeää sallia itselleen uuden oppiminen. Uuden oppiminen lähtee liikkeelle avoimuudesta, uteliaisuudesta, omien ajattelun vinoumien tunnistamisesta sekä omasta asenteesta.

Opas on tuotettu yhteistyössä Sivistysliitto Kansalaisfoorumin (SKAF) kanssa. Sisällöllistä asiantuntijasparrausta olemme saaneet Julius Juutistenaholta sekä Rauhankasvatusinstituutin Riikka Jaloselta, Hanna Mithikulta ja Jasmin Ruokolaiselta.

Helsingissä marraskuussa 2021

Annina Laaksonen

Pääsihteeri

Suomen Nuorisoseurat ry

2. Oppaan tarkoitus

Tämän oppaan tuottamisen taustana on toiminut nuorisoseurojen konkreettiselle tiedolle ja materiaalille yhdenvertaisuudesta ja moninaisuudesta. Opas on tiivis ja konkreettinen paketti teemojen käsittelylle erityisesti kulttuurisen nuorisotyön kentällä sekä harrastustoiminnan ja tapahtumien suunnittelun tukena. Lisätietoja, työkaluja ja menetelmiä aiheiden syvempää käsittelyä varten löytyy oppaassa hyödynnetyistä lähteistä. Olemme koonneet niistä tiiviin vinkki- ja linkkilistan oppaan loppuun.

Suomen Nuorisoseurojen henkilöstölle vuoden 2020 lopulla tehty kysely yhdenvertaisuus- ja moninaisuusosaamisesta toimi aihiona oppaan materiaalin suunnittelussa. Kyselyn tavoitteena oli kartoittaa, millaista osaamista henkilöstöllä on yhdenvertaisuudesta ja moninaisuudesta, mitkä käsitteet ovat tiedossa, miten yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden huomioiminen näkyy henkilöstön työssä ja millaisia toiveita heillä on aiheen käsittelylle.

Kyselyn vastauksissa toivottiin erityisesti tiedon lisäämistä ja avointa keskustelua, joita toivomme tämän oppaan myös herättävän toiminnan suunnittelijoiden, toteuttajien ja ohjaajien kesken. Teemoissa ei koskaan voi tulla valmiiksi ja kehittämisen tarve ei lopu, mutta tiedon ja tietoisuuden lisääminen auttaa pyrkimykseen mahdollisimman tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumisessa ja moninaisuuden huomioimisessa.

Vastaajat kommentoivat aihetta kyselyssä muun muassa seuraavasti:

"Varmasti rakenteita on syytä tarkastella ja olemme edelleen matkalla, jos perille pääsyä on koskaan mahdollista saavuttaa."

"Ajattelen sen (yhdenvertaisuuden) tarkoittavan, että kaikki ihmiset, jotka tässä tehtävässäni tapaan, ovat oikeutettuja hyvään kohtaamiseen taholtani taustoistaan riippumatta."

3. Käsitteitä

Oppaaseen on valittu yhdenvertaisuuteen ja moninaisuuteen liittyviä yleisimpiä käsitteitä, jotka voivat olla hyödyllisiä kulttuurisen nuorisotyön, harrastustoiminnan ja tapahtumien suunnittelussa, rakenteiden ymmärtämisessä, ihmisten kohtaamisessa ja moninaisten, myös erilaisiin vähemmistöihin kuuluvien, osallistujien tavoittamisessa. Käsitteiden avaaminen voi auttaa järjestäjiä myös tiedostamaan omien oletusten ja ajattelun vinoumien purkamisessa.

Syrjintä ja häirintä

Yhdenvertaisuusvaltuutetun verkkosivujen mukaan syrjinnässä on kyse siitä, että henkilöä kohdellaan samanlaisessa tilanteessa huonommin kuin toisia yhden tai useamman henkilökohtaisen ominaisuuden takia. Esimerkiksi, jos tarjoilija kieltäytyy palvelemasta henkilöä tämän etnisen alkuperän perusteella, kyse on lainvastaisesta syrjinnästä. **Välitön syrjintä** on sitä, että ihmistä kohdellaan jonkin hänen henkilökohtaisen ominaisuutensa takia huonommin kuin toista samanlaisessa tilanteessa olevaa henkilöä. Välitön syrjintä on kyseessä, kun esimerkiksi asiakkaana olevalta romanilta vaaditaan maksu ruuasta ennen tarjoilua toisin kuin muilta asiakkailta. Toinen esimerkki olisi se, että samaa sukupuolta olevalle parille ei vuokrata huoneistoa heidän seksuaalisen suuntautumisensa takia.

Syrjintä voi olla myös välillistä. **Välillinen syrjintä** tarkoittaa sitä, että näennäisesti neutraali sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun henkilön muita epäedullisempaan asemaan henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella.

Välillinen syrjintä voi ilmetä esimerkiksi työhönotossa siten, että hakijalle asetetaan työn kannalta epäoleellisia vaatimuksia: työnantaja edellyttää työnhakijalta täydellistä suomen kielen taitoa, vaikka se ei ole työn tekemisen kannalta välttämätöntä. Toinen esimerkki välillisestä syrjinnästä voi olla esteellinen ympäristö. Välillistä syrjintää voi olla esimerkiksi se, että viranomaisen tai palvelutarjoajan toimipisteeseen ei pääse, jos käyttää pyörätuolia tai muuta apuvälinettä.

Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden ja palvelujen tarjoajan on tehtävä **kohtuullisia mukautuksia** vammaiselle henkilölle. Mukautuksilla turvataan vammaisen ihmisen yhdenvertaisuutta yksittäisissä tilanteissa. Kohtuullisten mukautusten epääminen on syrjintää.

Myös **ohje tai käsky syrjiä** on laitonta. Esimerkiksi esihenkilö, joka ohjeistaa kaupan työntekijöitä olemaan palvelematta asiakkaiksi tulevia ulkomaalaistaustaisia henkilöitä, syyllistyy syrjintään. Kyseessä on syrjintä, vaikka työntekijä ei olisi vielä noudattanut ohjetta. Myös syrjivän käskyn tai ohjeen noudattaminen on syrjintää.

Moniperusteisella syrjinnällä tarkoitetaan syrjinnän kohteeksi joutumista kahden tai useamman eri syrjintäperusteen perusteella. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan moniperusteiseen syrjintään myös, kun yksi syrjintäperusteista olisi sukupuoli. Sukupuoleen perustuvaa syrjintää valvoo muutoin tasa-arvovaltuutettu.

Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan myös sellaiseen moniperusteiseen syrjintään, jossa kaksi tai useampi henkilöön liittyvä seikka ainoastaan yhdessä johtavat kiellettyyn syrjintään. Tätä kutsutaan **risteäväksi syrjinnäksi**.

Erityisesti vähemmistöt voivat olla alttiita moniperusteiselle syrjinnälle. Esimerkiksi vammainen, etniseen vähemmistöön kuuluva henkilö voi tulla syrjityksi sekä vammaisuutensa että alkuperänsä vuoksi.

Häirintä

Häirintä on jatkuvaluonteista henkilöön kohdistuvaa kielteistä puhetta tai uhkailua. Häirintä voi olla myös seksuaalista, jolloin henkilön oikeutta henkiseen tai fyysiseen koskemattomuuteen loukataan seksuaalissävyytteisellä, ei-toivotulla käyttäytymisellä. Myös häirintätilanteen todistaminen voi olla häirinnän kohteen lisäksi myös todistajalle ahdistavaa. Häirintään tulee aina puuttua. Työnantajan saadessa tiedon häirinnästä, on hänellä velvollisuus puuttua siihen. Mikäli tietoon tullee häirintään ei puututa, on kyseessä tasa-arvolaissa kielletty syrjintä. Tapahtumissa häirintään voi puuttua esimerkiksi häirintäyhdyshenkilö tai yhdenvertaisuusagentti, joka neuvoo ja tukee luottamuksellisesti häirintätilanteiden selvittelyssä.

Lähde: <https://syrjinta.fi/syrjinta>



Rasismi ja rodullistaminen

Yhdenvertaisuusvaltuutetun verkkosivujen mukaan rasismi voi näyttäytyä esimerkiksi yksilöiden ja ryhmien välisenä tahallisenä ja tietoisena tekona tai tahattomana ennakkoluuloihin ja pelkoihin perustuvana rodullistavana käytöksenä. Rasismi voi näyttäytyä myös rakenteissa, kuten työelämässä, koulutuksessa ja palveluissa olevina syrjivinä toimintatapoina ja prosesseina, joissa organisaatiot, yritykset, laitokset ja virastot syrjivät joko välittömästi tai välillisesti tiettyjä ihmisryhmiä.

Rasismi on systeemi, jossa politiikka, institutionaaliset käytännöt, kulttuuri ja muut normit ylläpitävät rodullistettuja yhteiskunnallisia valta-asetelmia. Se on osa sosiaalisia, taloudellisia ja poliittisia järjestelmiä, joissa kaikki ovat osana.

Rasismin laajuuden ja vakavuuden hahmottavat parhaiten henkilöt, joihin rasismi kohdistuu. Rasismin yleisyydestä kertovat myös monet tutkimukset. Rasismi voi ilmetä vihapuheena, syrjintänä, väkivaltana tai näennäisen neutraaleina käytäntöinä, jotka tosiasiaa sulkevat ulos osan ihmisistä. Syrjintätapauksia ja viharikoksia ei tule nähdä pelkästään yksittäisinä tapauksina, vaan on tunnistettava niiden taustalla oleva

rakenteellinen syrjintä ja rasismi.

Rodullistaminen on prosessi, jonka kautta ihmisiin liitetään yhteiskunnan toimesta esimerkiksi ihonvärin tai oletetun etnisen taustan takia hierarkioita, oletuksia, stereotypioita ja ennakkoluuloja liittyen esimerkiksi ihmisten kykyihin, tapakulttuuriin ja moraaliin.

Rodullistamista tapahtuu muun muassa silloin, kun Suomessa syntynyt henkilö kokee ulkonäkönsä vuoksi päivittäisiä tai viikoittaisia ulossulkemisen hetkiä arkisissakin tilanteissa. Se syntyy ajatuksesta, että tietyt piirteet omaavat yksilöt olisivat perustavanlaatuisesti erilaisia valtaväestöön nähden. Monet stereotypiat, joita liitetään ei-valkoiseksi rodullistetun henkilön identiteettiin, ovat usein sellaisia, joista hän ei tunnista itseään.

Rodullistamisprosessi johtaa rasistiseen ja syrjivään toimintaan eli stereotyyppisten määrittelyiden pohjalta ihmisiä kohdellaan tietoisesti tai tiedostamatta eriarvoistavasti. Rodullistaminen onkin ennen kaikkea yhteiskunnallinen prosessi, jonka lopputuloksena on rasismi.

Lähde: www.syrjinta.fi/rasismi



Vihapuhe

Erityisesti vähemmistöryhmiin kohdistuva, vihaa, rasismia tai syrjintää lietsova tai siihen yllyttävä ja epäasiallinen puhe on vihapuhetta. Nykyään vihapuhetta esiintyy varsinkin netin keskustelupalstoilla.

Normit

Normit säätelevät käyttäytymistämme yhteiskunnan jäseninä ja määrittelevät muun muassa sitä, millaista käytöstä tai toimintaa pidetään hyväksyttävänä ja millaista kiellettynä. Normeja säätelevät esimerkiksi lait, uskonnot, hyväksyttynä pidetyt arvot sekä tavat ja normit muuttuvat yhteiskunnan muuttuessa. Esimerkiksi heteronormatiivisuus eli normit ja oletukset siitä, että pariskunta on aina heteropari, on alkanut muuttua ja laajentua mm. tasa-arvoisen avioliittolain tultua voimaan vuonna 2014.

Yhdenvertaisuus ja sen eri muodot

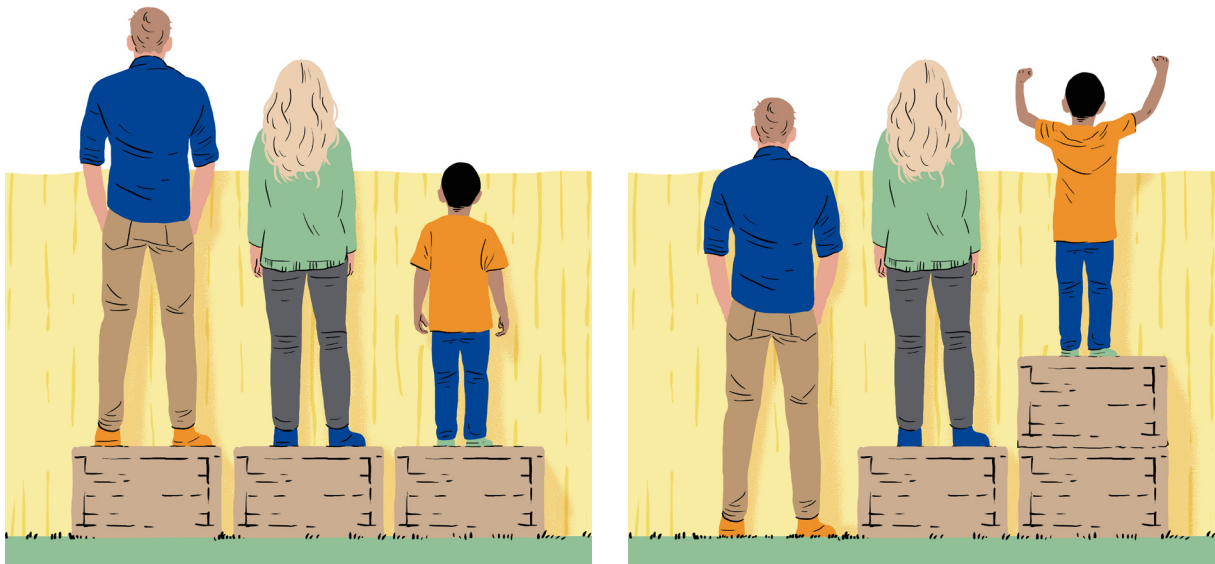
Yhdenvertaisuus tarkoittaa, että ihmisten sukupuolinen tai seksuaalinen suuntautuminen, ikä, etnisyys, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, vamma, mielipide, terveydentila tai muu henkilöön liittyvä syy ei vaikuta häneen arvoonsa suhteessa muihin. Kaikki ihmiset ovat siis samanarvoisia keskenään. Suomessa yhdenvertaisuuden edistämistä ja syrjinnän kieltoa kulttuurisen nuorisotyön kentällä säätelevät esimerkiksi perustus-, nuoriso- ja yhdenvertaisuuslait.

Yhdenvertaisuus voidaan jakaa alakäsitteisiin **muodollinen yhdenvertaisuus ja aito tai tosiasiallinen yhdenvertaisuus**. Muodollisella yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että samanlaisessa tilanteessa olevia

ihmisiä kohdellaan samalla tavalla. Tämä voi toimia, mutta myös lisätä eriarvoisuutta, mikäli ihmisten erilaiset lähtökohdat jäävät huomiotta. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää toiminnassa tai yhteiskunnassa esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden tunnistamista ja aktiivisia toimia sen poistamiseksi.

Yhdenvertaisuus nuorisoseuratoiminnassa

Nuorisoseurantalo voi olla muodollisesti kaikille osallistujille yhdenvertainen. Mikäli esteettömyys ei toteudu, ei esimerkiksi pyörätuolilla kulkeva osallistuja kuitenkaan ole tosiasiallisesti yhdenvertaisessa asemassa.



Positiivinen erityiskohtelu

Aina muodollinen yhdenvertaisuus eli se, että kaikkia samassa tilanteessa olevia kohdellaan samoin, ei riitä tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Yhdenvertaisuus voi toteutua niin sanotusti teoriassa, mutta ei käytännössä. Tällöin voi olla tarpeen huomioida heikommassa asemassa olevan väestöryhmän erityistarpeita tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumiseksi.

Tätä kutsutaan positiiviseksi erityiskohteluksi, ja se on yhdenvertaisuuden aktiivista edistämistä. Positiivinen erityiskohtelu mahdollistaa sen, että joitain toiminnassa aliedustettuja ryhmiä voidaan tukea erityistoimin, jos he ovat muuten vaarassa jäädä eriarvoiseen asemaan. Tällaiset toimenpiteet voivat koskea esimerkiksi vammaisia, seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin tai kielellisiin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä.

Positiivisen erityiskohtelun on oltava perusteltua ja suunnitelmallista. Positiivinen erityiskohtelu huomioi käytännössä niidenkin kohderyhmien ominaisuudet, jotka eivät muuten pystyisi toimintaan osallistumaan. Sillä puretaan nimenomaan vain kapean ryhmän suosimista jo vakiintuneilla käytännöillä. Positiivinen erityiskohtelu ei ole sama asia kuin suosiminen, jossa etuoikeuksia annetaan tietyille ryhmille tai henkilöille muita syrjivällä tavalla.

Positiivinen erityiskohtelu nuorisoseuratoiminnassa

Toiminta voi olla muodollisesti kaikille avointa: esimerkiksi tapahtumiin voivat olla muodollisesti tervetulleita kaikki taustasta riippumatta. Tapahtumaan osallistuva muunsukupuolinen tai vammainen henkilö ei kuitenkaan välttämättä ole tosiasiallisesti yhdenvertainen osallistuja, mikäli tilaisuudessa on esimerkiksi ”normaalisti” mitoitettuja WC-tiloja vain naisille ja miehille. Tällöin tosiasialliseen yhdenvertaisuuteen vaaditaan laajemman ryhmän huomioivia lisäjärjestelyjä eli positiivista erityiskohtelua. Tällöin voidaan myös haastaa vallitsevaa normia.

Intersektionaalisuus

Intersektionaalisuudella tarkoitetaan yksilön identiteetin ja yhteiskunnallisen aseman muodostumista ja määrittelyä niin, että ne eivät määrity yksittäisten rajattujen tekijöiden, kuten sukupuolen, iän, ihonvärin, uskonnon, vammaisuuden, terveydentilan tai sosioekonomisen aseman perusteella, vaan toisiinsa risteävien tekijöiden summana. Intersektionaalisuus on viitekehys, joka auttaa tarkastelemaan, **miten eri syrjinnän muodot voivat vaikuttaa yksilön vaikuttamis- ja osallistumismahdollisuuksiin**. Meillä kaikilla on toisiinsa risteäviä ominaisuuksia ja ryhmiä, joihin kuulumme. Osa ominaisuuksista, kuten sukupuoli tai ihonväri, voi asettaa meidät tietyssä ympäristössä muita heikompaan asemaan, ja toisaalta osa ominaisuuksista voi tuoda meille etuoikeuksia toisessa kontekstissa.

Vähemmistöstressi tarkoittaa vähemmistöjen kokemaa henkistä kuormitusta, joka johtuu syrjinnän kokemuksista tai sen pelosta. Ympäröivän yhteiskunnan syrjintä voi aiheuttaa ihmisessä erilaisuuden ja huonommuuden tunnetta, kuormitusta sekä ulkopuolisuuden kokemusta.

Ulkopuolisuuden kokemus ja vähemmistöstressi liittyvät usein siihen, millaiset odotukset tai oletukset osallistujista ovat ja keille toiminnassa on tilaa. Vähemmistöstressiä aiheuttaa mm. pelko (ja usein myös kokemus) kiusatuksi ja syrjityksi tulemisesta. Vähemmistöön kuuluminen ei itsessään aiheuta vähemmistöstressiä, vaan se, miten ympärillä olevat ihmiset suhtautuvat vähemmistöihin.

Samalla kuin meillä lähes jokaisella on ominaisuuksia tai identiteettejä, jotka asettavat meidät muita heikompaan asemaan yhteiskunnassa, on meillä myös ominaisuuksia ja identiteettejä, jotka tuovat meille etuoikeuksia. Tämän vuoksi intersektionaalisuus on usein kontekstisidonnaista, sillä eri identiteettien yhdistelmä näkyy eri tavoin eri tilanteissa.

Intersektionaalisuus nuorisoseuratoiminnassa

Intersektionaalisuus voi ilmetä nuorisoseuratoiminnassa esimerkiksi niin, että tummaihoisen, pyörätuolilla liikkuva poika voi kokea ulkopuolisuutta tai vähemmistöstressiä harrastustoiminnassa ollessaan sekä ihonvärin että vammaisuutensa kautta. Tämä voi johtua siitä, että hän on ryhmän ainoa ei-valkoinen henkilö ja siitä, että hän on ryhmän ainoa pyörätuolilla liikkuva henkilö.

Moninaisuus

Moninaisuuden määritteitä ovat ikä, sukupuoli, vammaisuus, terveydentila, etninen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus ja seksuaalinen suuntautuminen. Nämä ovat myös **lain määrittelemiä syrjintäperusteita**, joiden vuoksi ihmisiä ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan esimerkiksi opiskelijana, työntekijänä tai asiakkaana.

Moninaisuuden ulottuvuuksia ovat myös ihmisten toisistaan poikkeava koulutus, kokemus, taidot, työntö-
on tapa, persoonallisuus, taloudellinen tilanne, vaihtelevat elämäntilanteet, työkyky ja arvot.

Moninaisuuden huomioiminen tarkoittaa sitä, että tunnistetaan ja huomioidaan todellisuus, jossa ihmiset eroavat toisistaan monissa suhteissa. Moninaisuuden tukemisessa on kyse siitä, että tunnistetaan toiminnan ulossulkevat normit ja pyritään purkamaan niitä. Moninaisuus ei tarkoita erilaisuuden korostamista, vaan kaikkien ihmisten yhdenvertaisempia osallistumismahdollisuuksia.



Moninaisuus nuorisoseuratoiminnassa

Nuorisoseurojen työ- tai harrastusryhmissä voi olla eri uskontokuntiin tai seksuaalivähemmistöihin kuuluvia henkilöitä. Moninaisuutta tukevassa ryhmässä tämä tunnustetaan, ja esimerkiksi kielenkäytössä tuetaan sukupuoli-, perhe-, uskonto- ja muiden oletusten kitkemistä ja itsemäärittelyoikeutta. Moninaisuuden tukeminen voi olla myös sitä, että työntekijöiden taustoista kumpuava osaaminen tunnustetaan ja sille annetaan tilaa työyhteisössä.

Inklusio

Inklusio eli mukaan ottaminen on erityisesti opetuksessa käytetty termi, joka tarkoittaa kaikkien oppilaiden integroimista saman yleisopetuksen piiriin. Nuorisoseuratoiminnassa inklusiivinen eli mukaan ottava toiminta voidaan nähdä tavoitteena tuottaa esimerkiksi tapahtumia ja harrastustoimintaa, joka on tosiasiallisesti avointa kaikille lapsille ja nuorille vammasta tai muusta syystä riippumatta.

Osallistujien moninaisuus

Sukupuolten ja seksuaalisen suuntautumisen moninaisuus

Sukupuolen ja seksuaalisuuden monimuotoisuuteen liittyviä termejä on paljon. Määritelmiä tulee lisää ja ne muokkautuvat nopeasti. Olennaista moninaisista taustoista tulevien ja vähemmistöryhmiin kuuluvien osallistujien kohtaamisessa on ymmärtää, että jokaisella osallistujalla on itsemäärittelyoikeus identiteettiin ja sukupuoleen, ja tätä tulee kunnioittaa. Sukupuoli tai seksuaalinen suuntautuminen ei välttämättä näy päällepäin, joten mitä vähemmän oletuksia sanojen tai toiminnan avulla tehdään esimerkiksi osallistujien seksuaalisuudesta tai sukupuolesta, sitä useampi vähemmistöön kuuluva voi tuntea olevansa aidosti osallinen toiminnassa ja kuuluvansa joukkoon.

Sukupuolten moninaisuus

Länsimainen kulttuurimme tukee monessa asiassa kahden sukupuolen oletuksia. Sukupuolen moninaisuus tarkoittaa sen tunnustamista, että sukupuolten muodot voivat olla moninaisempia kuin kahteen, yhteiskunnallisesti vastakkaisiin, jaettujen sukupuolienemmistöjen muodot. Näitä ovat (cis)nainen ja (cis) mies. Sukupuolten moninaisuuden alle kuuluvat sekä sukupuolienemmistöt että sukupuolivähemmistöt. Cis-etuliite kuvaa sellaista henkilöä, joka kokee sukupuolensa ja sukupuoli-identiteettinsä vastaavan syntymässään määriteltyä sukupuolta.

Sukupuoli-identiteetti

Jokaisella on käsitys omasta sukupuolestaan. Sukupuoli-identiteetti voi vastata tai olla vastaamatta syntymässä määriteltyä sukupuolta, ja se voi olla juridisesti tunnustettujen kahden sukupuolen mukainen tai sen ulkopuolella.

Sukupuolivähemmistöt

Sukupuolivähemmistöön kuuluvien henkilöiden sukupuoli, sukupuoli-identiteetti tai sen ilmaisu poikkeaa yleensä jollakin tavoin sukupuolinnormatiivisista käsityksistä tai he eivät koe syntymässä määriteltyä sukupuolta omakseen. Sukupuolivähemmistöön kuuluvat esimerkiksi trans-, muun- ja intersukupuoliset. Sukupuoli-identiteetissä on kyse itsemäärittelystä ja omasta kokemuksesta.

Seksuaalivähemmistöt

Seksuaalivähemmistöihin kuuluvien seksuaalinen suuntautuminen on jotain muuta kuin heterous eli seksuaalinen kiinnostus pelkästään vastakkaiseen sukupuoleen. Seksuaalivähemmistöihin kuuluvat muun muassa homot, lesbot, bi- ja panseksuaalit sekä queerit.

Sukupuolisensitiivisyys

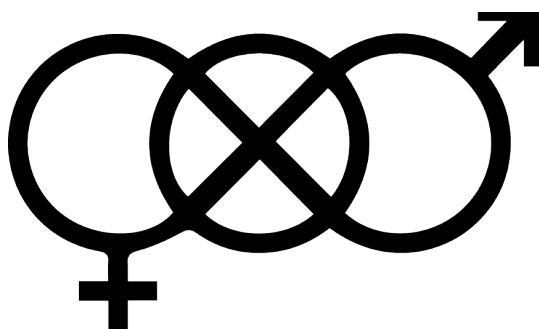
Sukupuolisensitiivisyys on ajattelutapa, joka huomioi sukupuolinnormit ja niiden vaikutukset yksilöön ja yhteiskuntaan. Tavoitteena on tunnistaa jokaisen osallistujan yksilöllisyys ja herkkyys sekä purkaa sukupuolittavia toimintatapoja. Sukupuolisensitiivinen toiminta ei ole sukupuolten häivyttämistä tai huomiotta jättämistä. Se ei myöskään tarkoita ainoastaan sukupuolivähemmistöihin liittyvää tai vain heille kuuluvaa toimintaa. Sukupuolisensitiivinen kasvatus ja ajattelutapa antaa kaikkien olla omanlaisiaan tyttöjä, poikia tai muiden sukupuolten osallistujia.

Lue lisää osallistujien moninaisuuden käsitteistä: <https://seta.fi/sateenkaaritieto/sateenkaarisnasto/>

Lue lisää sukupuolten tasa-arvosta: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo>

Lue lisää sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta ohjaustyössä:

<https://peda.net/kansalaisfoorumi/yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo-koulutuksissa/tasa-arvolaki>



Unisex-merkki WC:n ovelle tekee näkyväksi, että kaikki sukupuolet voivat käyttää tilaa.
Kuva: Pekka Piippo / Hahmo.

Kuinka voimme tukea sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen osallisuutta nuorisoseuratoiminnassa?

- Sukupuolen moninaisuus: puhutaan esimerkiksi lapsista ja nuorista eikä tytöistä ja pojista.
- Ei korosteta sukupuolen merkitystä esimerkiksi teatteriryhmän roolitusta tehdessä tai tanssiryhmän mahdollisia pari- tai ryhmäjakoja tehdessä.
- Hetero-oletusten purkaminen: kunnioitetaan jokaisen itsemäärittelyoikeutta. Ei kysellä, että onko henkilöllä tyttö- tai poikaystävää. Tuodaan esiin, että jokaisella on oikeus kertoa itsestään sen verran kuin haluaa eikä enempää udella.
- Turvallisemman tilan periaatteissa huomioidaan ja sanoitetaan sukupuolisensitiivisyys.
- Luottamuksellisuus: Jos nuori tuo avoimesti esiin seksuaalisen suuntautumisensa tai kuulumisensa sukupuolivähemmistöön, älä oleta sen olevan julkista tietoa. Varmista nuorelta, miten hän toivoo hänestä puhuttavan ja ketkä kaikki tietävät hänen tilanteestaan. Voi olla, että transsukupuolisen nuoren tai samaa sukupuolta olevan kanssa seurustelevalle nuorelle vanhemmat eivät tiedä lapsensa tilanteesta, eikä osallistujia uskalla tai halua tätä paljastaa harrastuksen ulkopuolella. Harrastustoiminta voi olla lapselle tai nuorelle ainoa turvallinen tila, jossa hän saa ilmentää itseään hyväksytysti.
- Ei vitsailla seksuaali- tai sukupuolivähemmistöistä tai käytetä termejä herjaavaan sävyyn. Puututaan tilanteeseen, mikäli loukkaavaa puhetta esiintyy. Puuttuessa on hyvä muistuttaa turvallisemman tilan periaatteiden noudattamisesta.
- Pukeutumis- ja saniteettitiloissa huomioidaan, että tiloja on kaikille sukupuolille.
- Kulttuuria kaikille -palvelun symbolipankista voi ladata esteettömyyteen liittyviä symboleja kuten sukupuoli- tai INVA-WC:n kylttejä vapaasti ei-kaupalliseen tarkoitukseen. Linkki symbolipankkiin: http://www.kulttuuriakaikille.fi/saavutettavuus_symboleja_viestintaan_kulttuuria_kaikille_palvelun_symbolipankki

Monimuotoiset ihmissuhteet ja perheet

Monimuotoisten ihmissuhteiden ja perheiden tunnistaminen auttaa mahdollisimman monia ja erilaisia kokemaan osallisuutta. Monimuotoisuuden tukeminen voi tässä yhteydessä tarkoittaa esimerkiksi heteronormatiivisuuden tai ydinperheoletuksen purkamista. Perheestä puhuttaessa voidaan käyttää termiä ”puoliso” sukupuolitettujen mies- tai vaimo-sanojen sijaan. Jokaisessa perheessä ei ole kahta vanhempaa tai vanhemmat tai huoltajat eivät ole välttämättä äitejä tai isiä. Tämän voi huomioida käyttämällä termejä ”vanhemmat”, ”perheen aikuiset” tai ”huoltajat”.

Lue lisää Monimuotoiset perheet työelämässä -oppaasta: https://monimuotoisetperheet.fi/wp-content/uploads/2021/11/monimuotoiset_perheet_tyoeelamassa_2021-1.pdf



Terveydentila ja fyysiset erityistarpeet

Näkövamma: Henkilö, jonka näkökyvyn alentumisesta on huomattavaa haittaa jokapäiväisessä elämässä, on näkövammainen. Sekä sokeat että heikkonäköiset ovat näkövammaisia. Näkövammaisten apuna liikkumisessa voi olla esimerkiksi valkoinen keppi tai opaskoira.

Kuulovamma: Kuulovammaisella henkilöllä on kuulonalenema, joka voi olla mitä tahansa lievän heikko-kuuloisuuden asteesta kuurouteen. Kuulovamman asteen mukaisesti henkilö voi käyttää kommunikoinnin tukena esimerkiksi viittomakieltä, huulilukua eli huulilukua tai kuulokojetta.

Liikuntaesteisyys: Vammaispalvelulain mukaan ”vammaisella henkilöllä tarkoitetaan henkilöä, jolla vamman tai sairauden vuoksi on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämäntoiminnoista”. Kokemus vamman tai sairauden johdosta aiheutuvan haitan asteesta on siis hyvin yksilöllinen. Se vaihtelee sairauden tai vamman mukaan, mutta myös olosuhteiden ja tilanteen mukaan. Esimerkiksi esteettömässä ympäristössä liikkuminen on helpompaa. Vastaavasti ympäristössä, jossa on vaikkapa portaita ja jyrkkiä luiskia, on liikkuminen vaikeampaa, jopa mahdotonta.

Pitkäaikaissairaudet: Esimerkiksi astma, erilaiset allergiat, diabetes ja epilepsia ovat pitkäaikaissairauksia, jotka eivät välttämättä näy osallistujasta ulospäin, mutta on tärkeää, että toiminnan ohjaajalla on asia tiedossa esimerkiksi sairauskohtauksen varalta. Pitkäaikaissairaille voi olla sairaudesta kertova koru tai kortti mukanaan, mikä helpottaa hoitoon ohjausta sairauskohtauksen sattuessa.



Kuvat: Diabeteskauppa.fi

Neuropsykiatriset erityispiirteet eli nepsy

Nepsy on lyhenne termistä neuropsykiatrisia erityispiirteitä omaava henkilö. Neuropsykiatriset erityispiirteet voidaan diagnosoida esimerkiksi ADHD:ksi, Touretteksi tai autismin kirjoituksen diagnoosiksi. Näiden piirteiden liitännäisinä voi olla erilaisia oppimis- ja hahmottamishäiriöitä. Neuropsykiatriset erityispiirteet voivat aiheuttaa muun muassa oppimisvaikeuksia, hankaluuksia suoriutua koulutuksesta tai työstä sekä haasteita sosiaalisissa suhteissa. Jos näistä syntyviä ongelmia ei havaita tai niihin ei puututa tarpeeksi ajoissa, seurauksena voi pahimmillaan olla syrjäytyminen. Nepsylasten ja -nuorten haasteisiin auttaa tuki arjen hallinnassa ja sosiaalisissa tilanteissa sekä erilaisten oppimisen tapojen huomioiminen suunnittelussa.

Mielenterveyden haasteet

Mielenterveys määritellään hyvinvoinnin tilaksi, jossa ihminen pystyy näkemään omat kykynsä ja selviytymään elämän haasteissa sekä työskentelemään ja ottamaan osaa yhteisönsä toimintaan. Mielenterveyteen vaikuttavat niin perimään ja temperamenttiin, sosiaalisiin suhteisiin ja ympäristöön kuuluvat, yhteiskunnalliset kuin kulttuurisetkin tekijät. Mielenterveys voidaan jakaa psyykkiseen, fyysiseen, sosiaaliseen sekä henkiseen ulottuvuuteen.

Mielenterveydellisen diagnoosin saaminen ei automaattisesti tarkoita huonoa psyykkistä hyvinvointia, sillä mielenterveysongelmainen voi voida psyykkisesti hyvin, siinä missä mielenterveysdiagnoosin saataton henkilö psyykkisesti huonosti. Nuorisoseuratoiminnassa mielenterveyden edistämisen merkitys ja haavoittuvassa asemassa olevien osallistujien huomioiminen ovat asioita, joilla mielenterveyttä voidaan tukea ja taata osallisuuden kokemus myös mielenterveyden haasteista kärsiville.

Lue lisää mielenterveydestä ja sen tukemisesta MIELI ry:n sivuilta: www.mieli.fi



Kehorauha

Jokaisella osallistujalla on oikeus kehorauhaan. Se tarkoittaa oikeutta olla omassa kehossaan ilman pelkoa painon, ulkonäön tai ruoka-annoksen koon tai ravintosisällön kommentoinnista. Kehorauhan tehtävänä on edistää kehonkuvan myönteisyyttä ja kaikenlaisten kehojen hyväksyntää.

Lue lisää Syömishäiriöliitto SYLI ry:n kannanotosta kehorauhaan: <https://syomishairioliitto.fi/ajankohtaista/kannanotto-kehorauha-on-jokaisen-oikeus>



Terveydentilan, esteettömyyden ja fyysisten erityistarpeiden huomiointi nuorisoseuratoiminnassa

- **Huolehdi harrastus- ja tapahtumatilat mahdollisimman esteettömiksi** esimerkiksi ramppien avulla, mikäli mahdollista.
- **Käytä tiedotuksessa mahdollisimman selkeää kieltä** ja ilmaise myös esteettömyystiedot verkkosivuilla.
- **Huolehdi harrastus- tai tapahtumapaikan opasteet selkeiksi.**
- **Käytä kunnioittavaa ja ei-leimaavaa kieltä.** Huomioi, että esimerkiksi (pelkkä) liikunta-, näkö-, tai kuulovamma ei vaikuta henkilön älykkyyteen tai ymmärtämiseen.
- Mikäli henkilöllä on viittomakielen tulkki, osoita sanasi puhujalle itselleen, ei tulkille.
- **Huolehdi jokaisen oikeudesta keho- ja ruokarauhaan.** Kunnioita sitä, että jokaisella on oikeus ruokailuun positiivisessa ympäristössä yksin tai yhdessä ilman pelkoa ruoka-annoksen sisällön, koon tai ulkonäön kommentoinnista.

- **Jos joku kertoo pitkäaikaissairaudestaan, älä sääli tai kauhistele asiaa.** Ota asia faktatietona, joka sinun on esimerkiksi ohjaajan ominaisuudessa hyvä tietää. Voit kysyä lisää vaikkapa kysymällä: ”onko jotain, mitä minun tulisi ohjaajana tietää tai huomioida?” Voit myös kysyä vaikkapa ilmoittautumislomakkeessa, että ”onko asioita, mistä ohjaajan olisi hyvä tietää?”. Korosta asian ehdotonta luottamuksellisuutta ja suhtaudu positiivisen neutraalisti siihen, jos osallistuja kertoo jotain erityistarpeisiin liittyvää.

Ikä ja sukupolvi

Nuorisoseuroissa harrastaa myös muita kuin lapsia ja nuoria, ja vapaaehtoisten ja ohjaajien joukossa on kaikenikäisiä henkilöitä. Samaan aikaan toimintaan tulee mukaan nuoria, joilla on yhtä lailla paljon uusia ideoita ja ehdotuksia toiminnan kehittämiseksi. Hyvässä toiminnassa kaikille ikäluokille on tilaa.

Voit huomioida eri-ikäisiä toimijoita vaikkapa seuraavilla tavoilla:

- **Älä arvota ikää millään tavalla**, esimerkiksi sanomalla ”et voi tietää asiasta, kun olet noin nuori” tai ”sinähän et varmaan ymmärrä näistä digiasioista mitään, kun olet noin vanha”.
- **Älä tee vastakkainasettelua nuorten ja vanhempien kesken**; kaikenikäisten yhteinen tekeminen voi olla erittäin hedelmällistä ja toimivaa.
- **Älä arvostele** eri-ikäisten ulkoista olemusta tai muuta persoonaan liittyvää asiaa.
- **Puutu**, jos kuulet asenteellista puhetta eri-ikäisistä.

Kulttuuritausta ja valkoisuusnormi

Kulttuuritaustalla viitataan usein etnisyyteen tai kulttuuriin, josta henkilö on lähtöisin. Niitä voivat olla kansalliset kulttuurit, alueelliset kulttuurit, paikallinen kulttuuri, oman etnisen ryhmän kulttuuri tai muu kulttuuri. Nimi tai ulkoinen olemus ei välttämättä kerro mitään ihmisen kulttuuritaustasta.

Valkoisuusnormilla ei viitata niinkään ihonväriin, vaan näkymättömiin sosiaalisiin hierarkioihin ja valtasuhteisiin, joissa länsimaalaisuus ja eurooppalaisuus nähdään yhteiskunnallisia rakenteita määrittelevänä normina. Normatiivisuus tulee esiin vasta, kun se tehdään näkyväksi tai siitä poiketaan.

Nykyajan rasismi on usein kulttuurien keskinäistä arvottamista. Myös se, että vaikkei itse tietoisesti toimi rasisistisesti, on huomioitava se, että elämme rasisistisesti rakentuneessa yhteiskunnassa. Moni lapsi ja nuori on mitä todennäköisimmin kohdannut elämässään rasismia johtuen nimestään tai ulkoisesta olemuksestaan, jos ne poikkeavat ”**normatiivisesta suomalaisuudesta**” eli siltä, miltä suomalaisen oletetaan näyttävän tai kuulostavan. Valkoisuusnormi vaikuttaa meihin kaikkiin, mutta se tulee usein näkyviksi vasta, kun joku sitä olemuksellaan rikkoo.

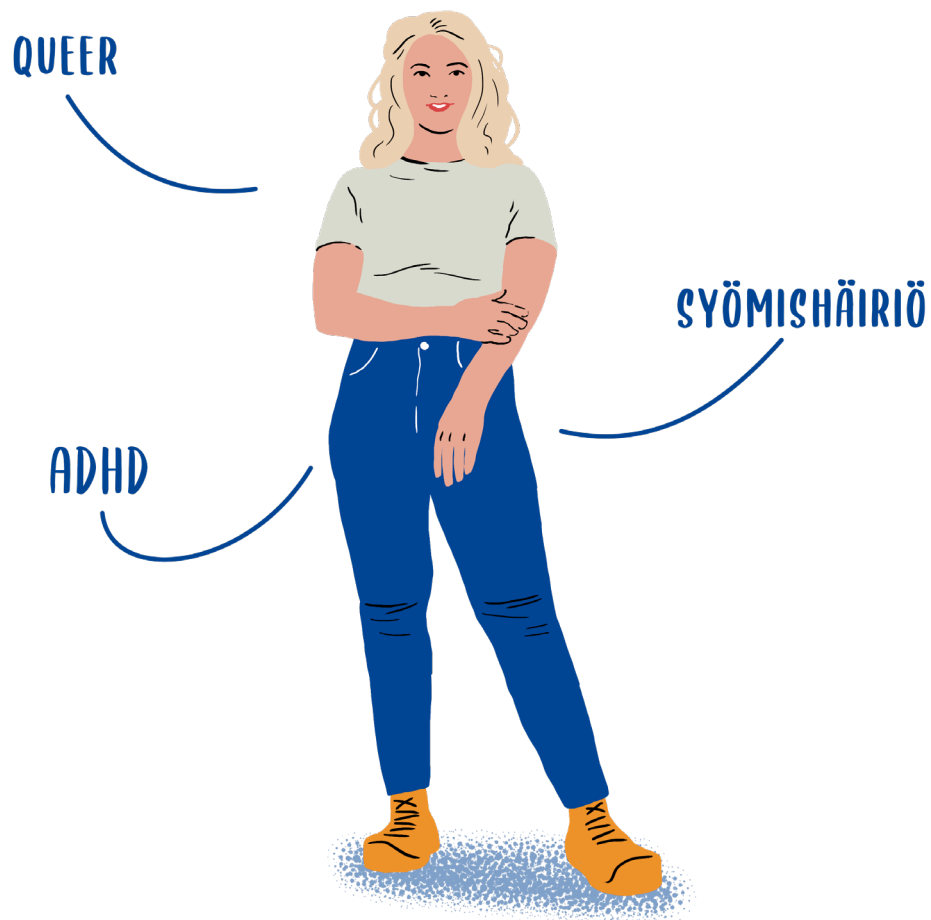
Koska rasismi on usein rakenteellista, saatamme toimia tiedostamattamme rasistisesti tai vähintään tiedostamattomien, vinoutuneiden ennakko-oletusten mukaan. Näitä oletuksia on kuitenkin mahdollista purkaa.

Katso video Valerie Alexanderin TED-talks -puheenvuoro tiedostamattomista ennakko-oletuksistamme (puhuttu ja tekstitetty englanniksi): <https://www.youtube.com/watch?v=GP-cqFLS8Q4>



Vinkkejä

- **Tunnista rasismi ilmiönä** ja miten se vaikuttaa osallistujien oletukseen esim. tilan turvallisuudesta.
- **Älä oletta nimen, ulkoisen olemuksen tai kielitaidon vuoksi mitään.** Voit kysyä esim. ”onko sinulla erityisruokavaliota?” tai ”onko jotain, mitä toivoisitte meidän huomioivan?”
- **Älä oletta, että henkilö ei puhu suomea.** Voit kysyä, jos et tiedä.
- **Älä hämmästele, että puhuupa henkilö hyvin suomea.** Moni henkilö, jonka nimi ei vaikkapa kuulosta suomenkieliseltä, puhuu äidinkielenään suomea.
- **Älä kysy henkilöltä, mistä tämä on kotoisin vain sen vuoksi, että hän näyttää erilaiselta kuin sinä itse.**



Turvallisemman tilan periaatteet

Turvallisemman tilan periaatteet ovat ohjeita ja pyrkimyksiä luoda osallistujille mahdollisimman avoin ja turvallinen paikka olla ja osallistua. Periaatteet määritellään aina tarpeen ja toiminnan mukaan. On tärkeää myös huomioida, että osallistujien mahdolliset haasteet, vähemmistöidentiteetit ja/tai muut ominaisuudet eivät välttämättä näy päällepäin, eikä kenelläkään ole velvollisuutta jakaa itsestään enempää tietoa kuin itse haluaa. Tämän vuoksi on tärkeää välttää stereotypioita ja purkaa oletuksia esimerkiksi sukupuoli-, suuntautumis- tai parisuhdenormeista sekä elämäncatsomuksesta tai toimintakyvystä puheessa. On myös hyvä sanoittaa, että osallistujilla on luottamuksellinen mahdollisuus ja tilaa kertoa esimerkiksi harrastustoiminnan ohjaajille mahdollisista oppimisen tai muista haasteista.

Esimerkki turvallisemman tilan periaatteista

Noudatamme nuorisoseuratoiminnassa turvallisemman tilan periaatteita. Pyrimme siihen, että jokainen tulee kohdatuksi omana itsenään, eikä kenenkään tarvitse pelätä syrjintää tai häirintää. Siksi pyydämme kaikkia toimintaamme ja tapahtumiimme osallistuvia noudattamaan seuraavia periaatteita.

1. Olemme yhdenvertaisia ja moninaisia. Kaikilla on oikeus osallistua nuorisoseuratoimintaan. Sitoudumme syrjinnänvastaisuuteen ja antirasistisuuteen.
2. Emme oleta. Kunnioitamme jokaisen itsemäärittelyoikeutta emmekä tee oletuksia esimerkiksi toisten sukupuolesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, uskonnosta, perhesuhteista tai muusta henkilön taustaan liittyvästä syystä.
3. Jokaisella on oikeus osallistua. Annamme tilaa kaikille osallistua toimintaan. Kiinnitämme huomiota sanavalintoihimme, kohtaamme kaikki kunnioittavasti ja kannustamme mukaan osallistumaan.
4. Puutumme häirintään emmekä hyväksy vihapuhetta. Puutumme häirintätilanteisiin ja vihapuheeseen, kun sellaisia havaitsemme tai ne tulevat tietoomme. Tapahtumissamme ja toiminnassamme on mukana yhdenvertaisuusagentteja/häirintäyhdyshenkilöitä. Heihin saa yhteyden joko puhelimitse, viestillä tai anonyymien viestintäkanavan välityksellä.
5. Ihmettelemme yhdessä. Toiminnassamme on rento ote, kysymysten esittäminen ja erehtyminen on sallittua. Opimme kokemuksista.

Esimerkin lähteinä on käytetty muun muassa Allianssin ja Kulttuuria kaikille -palvelun turvallisemman tilan periaatteita: <https://alli.fi/palvelut/tyokaluja-nuorisoalalle/turvallisemman-tilan-periaatteet-ja-vihapuheesta-vapaan-keskustelun-saannot/> sekä http://www.kulttuuriakaikille.fi/tietoa_meista_turvallisemman_tilan_periaatteet

Lue lisää turvallisemman tilan käytöstä ja empatiataidoista: <https://peda.net/kansalaisfoorumi/yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo-koulutuksissa/dialogisuus>



4. Yhdenvertaisuussuunnittelun askeleet

Matka kohti mahdollisimman yhdenvertaista ja moninaista kulttuurista nuorisotyötä voi alkaa yhdenvertaisuussuunnittelulla. Yhdenvertaisuussuunnitelmaa tehdessä on hyvä miettiä yhdessä yhteisön jäsenten kanssa, mitä konkreettisesti halutaan ja pystytään resurssien puitteissa edistämään. Kaikkeen ei tarvitse keskittyä kerralla, vaan toiminnan suunnittelijoiden tulee valita sellaisia tavoitteita, jotka ovat oman toiminnan kannalta oleellisia ja mahdollisia.

Yhdenvertaisuussuunnitelmalle ei ole tiettyä muotoa tai sisältövaatimuksia. Kyseessä on oman toiminnan tarkastelu, avoimen keskustelun herättäminen ja suunnitelma turvallisen ympäristön luomiseen. Suunnitelma voi pienimmillään olla muutaman kohdan lista, huoneentaulu tai miellekartta. Tärkeää suunnittelussa on huomioida, millä resursseilla ja välineillä toimintaa on mahdollista arvioida. Suunnitelman on hyvä lähteä liikkeelle vallitsevan yhdenvertaisuustilanteen arvioinnista. Suunnitelmassa pitäisi kiinnittää huomiota syrjinnän tunnistamiseen ja siihen puuttumiseen sekä keinoihin, joilla yhdenvertaisuutta voidaan edistää.

Aloittaessasi yhdenvertaisuussuunnittelua, kysy itseltäsi seuraavat asiat:

- Kenen ehdoilla työtäni teen?
- Mitkä ovat työtäni ohjaavat keskeisimmät arvot?
- Miten ne suhteutuvat yhdenvertaisuuslakiin, nuorisolakiin ja kulttuurisen nuorisotyön ammattieettisiin lähtökohtiin?
- Tuenko nuorena olevaa erityisyyttä vai vahvistanko normatiivista käytöstä, jolla osallistuja ”sopeutuu” joukkoon?
- Miten suhtaudun itselleni vieraaseen?
- Tunnistanko rasismia, homo- ja transfobiaa, seksismiä, vammaisuuteen tai kulttuureihin kohdistuvaa syrjintää?
- Onko minulla riittävästi välineitä puuttua kiusaamistilanteisiin tai vihapuheeseen?

Kysymyslistaus on sovellettu Koordinaatin ja Allianssin Kaikki mukana -yhdenvertaisuusoppaasta. Opas löytyy täältä: https://rauhankasvatus.fi/wp-content/uploads/2021/05/kaikki-mukana_o.pdf

Opastusta nykyisen yhdenvertaisuustilanteen arviointiin löytyy Rauhankasvatusinstituutin verkkosivuilta: <https://rauhankasvatus.fi/yhdenvertaisuusavain/>



5. Harjoituksia

Näiden harjoitusten tarkoitus on auttaa yhdenvertaisuutta tukevien toimintojen suunnittelussa ja oman aseman tarkastelussa.

Tunnistatko etuoikeutesi?

Harjoitteen tavoitteena on oivaltaa, millaisessa tilanteessa saattaa itse olla etuoikeutettu verrattuna muihin ja missä tilanteissa joku muu on selvästi itseä etuoikeutetumpi.

Harjoituksen kulku:

Osallistujille esitellään etuoikeuskehä. Etuoikeuskehä löytyy osoitteesta <http://www.depolarize.fi/wp-content/uploads/2021/10/etuoikeuskeha-mixu.jpg>



Keskustellaan pienryhmissä:

- Missä tilanteessa tunnistat itse olevasi etuoikeutettu? Missä taas et? Harvalla ihmisellä on jokaisessa laatikossa etuoikeutettu tai syrjitty asema. Tätä kutsumme intersektionaalisuudeksi, jota on avattu tämän oppaan sivulla 12.
- Millaisia ihmisiä/ihmisryhmiä tunnistat etuoikeutettuina? Miksi? Entä vähiten etuoikeutettui-
na? Miksi?

Harjoituksen purku:

- Miksi omien etuoikeuksien tunnistaminen on tärkeää?
- Miten etuoikeudet vaikuttavat yhteiskunnassamme?

Yhteiskuntamme pohjautuu tiettyihin oletuksiin siitä, millainen on yhteiskuntaan kuuluva henkilö. Länsimaaisessa kulttuurissa esimerkiksi valkoihoisuus, keskiluokkaisuus, heteronormatiivisuus, terveys ja vammattomuus ovat niitä normeja, joita yhteiskunta suosii. Toisin sanoen normien sisällä liikkuvien, etuoikeutetussa asemassa olevien elämä on helpompaa, sillä yhteiskunta on suunniteltu heidän mukaansa. Sen sijaan yleisten normien ulkopuolella olevat ovat vaikeammassa asemassa ja voivat kokea syrjintää tai rasismia.

Oman (etuoikeutetun) aseman tarkastelu auttaa ymmärtämään heikommassa asemassa, esimerkiksi vammaan tai ihonvärin vuoksi, olevia ihmisiä, ja sitä, kuinka yhteiskunnan rakenteet näyttäytyvät oman etuoikeusasemamme ulkopuolella. Lisäksi aseman tarkastelun hyötynä on huomata, että etuoikeuksien kirjo on laaja – ja yhdessä asemassa etuoikeutettu henkilö saattaa olla toisessa asiassa heikommalla. Etuoikeuksien tarkastelun tavoitteena ei ole koskaan syyllistäminen tai arvottaminen vaan epätasa-arvon tiedostaminen. Aihe saattaa kuitenkin nostaa vahvoja, epämiellyttäviä tunteita, joiden äärelle kannattaa pysähtyä kuuntelemaan, mitä ne meille haluavat kertoa.

Lue lisää stereotyyppioista ja etuoikeuksista Kansalaisfoorumin koulutusmateriaalista:

<https://peda.net/kansalaisfoorumi/yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo-koulutuksissa/identiteetti-ennakkoluulot-ja-etuoikeudet>



Ennakkoluuloharjoitus

Pohdi jotakin ennakkoluuloista asennetta, jonka kanssa olet kasvanut tai johon sinut kasvatettiin uskomaan sekä sitä, miten aloit uskoa siihen. Mihin sortojärjestelmään (tai -järjestelmiin) se liittyy? Oletko koskaan toiminut tämän ennakkoluulon pohjalta? Uskotko yhä tähän ajatukseen? Miksi tai miksi et?

Harjoitus on otettu Rauhankasvatusinstituutin Kohti syrjimätöntä koulua - Oma Oppimispäiväkirjani -oppaasta, s. 78. https://rauhankasvatus.fi/webtalkkari.fi/wp-content/uploads/2021/08/oppimispa%C3%84iva%C3%84kirjani_versio_100821.pdf



Teflontesti

Seuraavan testin avulla voi tutkia omaa asemaansa yhteiskunnassa ja tulla tietoiseksi siitä, millaisia etuoikeuksia itsellä on tai joutuuko elämässään syrjityksi yhdenvertaisuuslain määrittämien syrjintäperusteiden mukaan. Testissä jokainen osallistuja merkitsee ylös saamansa pisteet. Niitä ei kuitenkaan tarvitse kertoa toisille, koska kyse on ennen kaikkea oman tietoisuuden lisäämisestä. Voit tehdä testin itsekseksi tai voitte tehdä sen porukalla ja vaihtaa ajatuksianne testin tuloksista. Teflontestin kysymys kuuluu: kuinka usein joudut elämässäsi epämuukaviiin tilanteisiin tai epämuukavan erityishuomion kohteeksi seuraavien ominaisuuksiesi takia?

- ikä
- etninen tausta
- kansalaisuus
- äidinkieli tai kielet
- uskonto tai maailmankatsomus
- sukupuoli, sukupuoli-identiteetti ja tapa ilmaista sukupuolta
- seksuaalinen suuntautuminen
- vammaisuus
- terveydentila
- poliittinen mielipide/vakaumus

Usein: 3 pistettä, Joskus: 2 pistettä, Harvoin: 1 piste, En koskaan: 0 pistettä

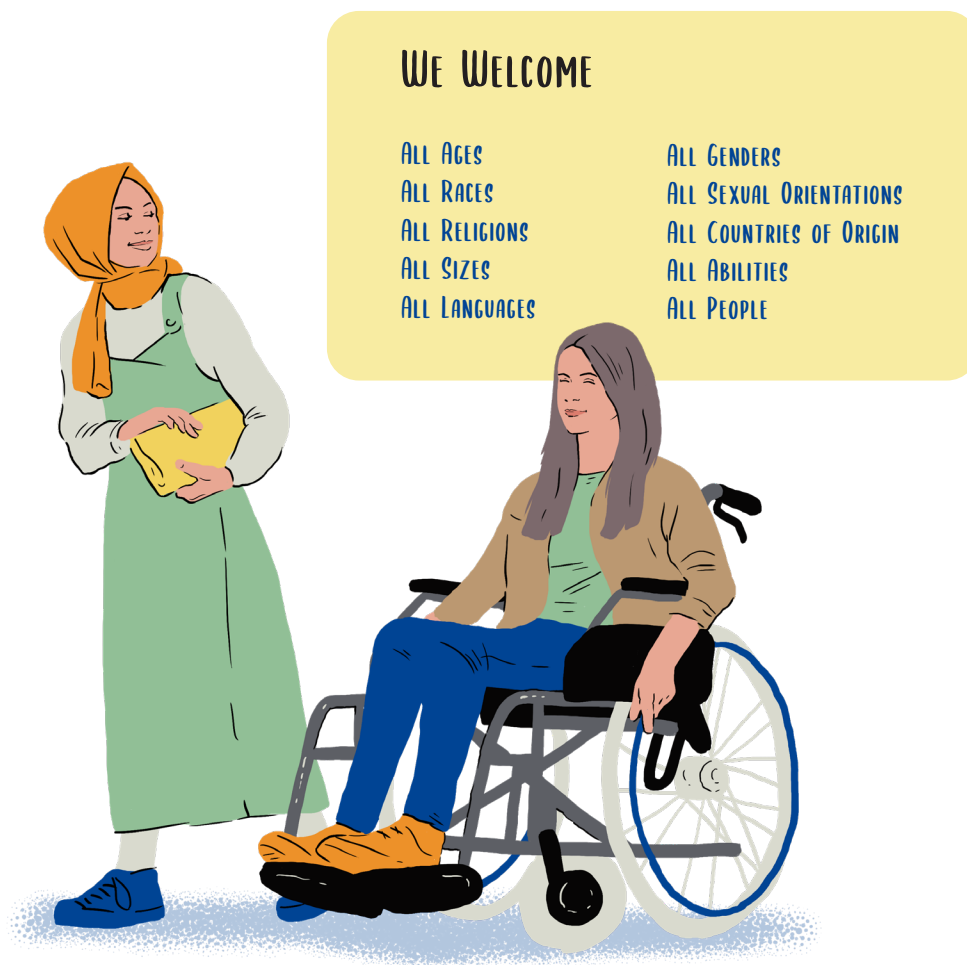
Kukin laskee itselleen pisteet 0–3 jokaisesta kohdasta. Pisteitä voi saada kaikkiaan 0–30.

Kerro lopuksi, että mitä pienemmät pisteet saa, sitä harvemmin joutuu elämässään syrjityksi. Testin nimi viittaa siihen, että pinnallemme muodostuu ikään kuin tefloninen pinta, jos emme itse altistu syrjinnälle.

Silloin meidän on vaikeampi havaita syrjintää ja olemassa olevia, epätasa-arvoisia valtarakenteita. Syrjintää pitää siis aktiivisesti opetella havainnoimaan.

Tämän version Teflon testi-harjoituksesta on tuottanut Rauhankasvatusinstituutti.

Lue lisää: Avarakatseiset oppilaat -tehtäväkirja sisältää lisää ennakkoluuloihin, muiden ymmärtämiseen ja moninaisuuteen liittyviä harjoituksia. Opas löytyy täältä: <http://www.walter.fi/wp-content/uploads/2013/03/Avarakatseiset-oppilaat-VERKKO.pdf>



6. Vinkkejä ja pohdintaa käytännön työn tueksi

Arkipäivän tilanteet nuorisoseuratoiminnassa

- Käytämmekö sukupuolittuneita normeja puhuessamme esimerkiksi ihmissuhteista, parisuhteista tai perheistä?
- Voiko sukupuolittamisen vaihtaa mahdollisuuksien mukaan sanoihin, jotka ovat enemmän neutraaleja? Kuten tytöt ja pojat korvattuna sanoilla lapset ja nuoret.
- Voimmeko laajentaa puheessamme perheoletuksen määritelmää ydinperheestä laajempaan? Tämä voi toteutua esimerkiksi puhumalla perheen aikuisista, huoltajista tai vanhemmista isän ja äidin sijaan.
- Jos kohtaamme meille vierauden tunnetta aiheuttavia ihmisiä, tiedostammeko stereotypiamme ja voimmeko purkaa niitä?
- Millaisia juhlapäiviä huomioimme toiminnassamme? Liittyykö niihin uskonnot tai uskonnottomuus?
- Tiedostammeko, miten oletukset ohjaavat omaa toimintaamme?
- Millaisia roolimalleja toimintamme tarjoaa lapsille ja nuorille?
- Voimmeko ottaa käyttöön turvallisemman tilan periaatteet omassa nuorisoseurassamme ja käydä ne läpi esimerkiksi jokaisen harrastuskauden alussa, leireillä ja kokouksissa?

Tapahtumatuotannossa

- Ovatko tapahtumamme saavutettavia liikunta-, kuulo- ja näköesteisille? Miten voin huolehtia, että näin on?
- Huomioidaanko tapahtumissa sukupuolten moninaisuus WC- ja pukeutumistilojen osalta?
- Onko tapahtumissa häirintäyhdyshenkilö tai yhdenvertaisuusagentti, ja onko siitä viestitty ulospäin? Onko tiedossa, miten mahdollisiin häirintätilanteisiin puututaan?
- Onko tapahtumassa mukana oleville työntekijöille ja vapaaehtoisille tarjolla koulutusta/materiaalia yhdenvertaisuus- ja moninaisuuskysymysten huomioimisesta?

Tapahtumien saavutettavuuden tarkistuslista on hyvä apu tapahtumatuotannon suunnitteluun: http://www.kulttuuriakaikille.fi/doc/tarkistuslistat/Tapahtumien_saavutettavuuden_ja_moninaisuuden_tarkistuslista.pdf



Viestinnässä

- Kenelle viestimme? Huomioimmeko myös vähemmistöryhmät ja oletusten purkamisen viestinnän sanavalinnoissa? Entäpä kuvissa?
- Onko kieli mahdollisimman saavutettavaa, oletuksista ja sukupuolituksista vapaata ja vähemmistöryhmät huomioitavaa?
- Onko verkkoviestintämme saavutettavaa?

- Ketkä ovat tapahtumiemme osallistujia ja kohderyhmää? Toiseutammeko joitakin ryhmiä?
- Voisiko joitakin vähemmistöryhmien järjestöjä tai toimijoita kutsua tapahtumaan tai välittää viestiä vähemmistöille?
- Millainen on osallistujien representaatio (edustuksellisuus) eli mieleemme käsitys jostakin asiasta? Näkyvätkö monenlaiset osallistajat viestinnässä? Jos eivät, voisiko tälle tehdä jotain esimerkiksi työntekijöiden tai vapaaehtoisten perehdytyksen yhteydessä?
- Voisimmeko viestiä turvallisemman tilan periaatteista ja syrjimättömyydestä kaikissa tilanteissa (tapahtumat, harrastustoiminta)?

”Ihmisiä ei tulisi nähdä ja kohdata väestöryhmän edustajana vaan yksilönä. Kaikenlaista lokerointia ja leimaamista vältetään kaikilla tasoilla: ajatuksissa, puheissa ja toiminnassa. Ihminen saa määritellä itse itsensä. Väestöryhmä on ryhmä ihmisiä, joita yhdistää jokin asia, joka vaikuttaa heidän jokapäiväisessä elämässään, muovaa heidän todellisuuttaan ja vaikuttaa mahdollisesti heidän yhteiskunnalliseen asemaansa esim. etninen, kansallinen tai yhteiskunnallinen alkuperä, ihonväri, äidinkieli, uskonto, maailmankatsomus, poliittinen toiminta, sukupuoli tai sukupuoli-identiteetti, seksuaalinen suuntautuminen, vähemmistöön kuuluminen, omaisuus, varallisuus, terveydentila, vammaisuus tai muu syy”.

Lähde: Naapuruukssovittelukeskus

7. Lisätietoa



Etnisyys ja kansalaisuudet

Vähemmistövaltuutettu: www.vahemmistovaltuutettu.fi

Pakolaisneuvonta: www.pakolaisneuvonta.fi

Romaniasiaain neuvottelukunta: www.romanit.fi

Saamelaiskäräjät: www.samediggi.fi

Ihmisoikeudet-hanke: www.ihmisoikeudet.fi

Sukupuolisen ja seksuaalisen suuntautumisen moninaisuus

Tasa-arvovaltuutettu: www.tasa-arvo.fi

Naistutkimus- ja tasa-arvoportaali: www.minna.fi

Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus: www.sukupuolenosaamiskeskus.fi

Ihmisoikeus- ja sosiaalialan kansalaisjärjestö SETA ry: www.seta.fi

Stand Up -show: Hannah Gadsby: Nanette, Douglas (Netflix)

Dokumentti: Vasta nyt olen Amanda: <https://www.youtube.com/watch?v=iOw9CkQaNEA>

Vammaisuus ja mielenterveys

Autismiliitto: www.autismiliitto.fi

ADHD-liitto: www.adhd-liitto.fi

Valtakunnallinen vammaisneuvosto: www.vane.to

Kynnys ry: www.kynnys.fi

Invalidiliitto ry: www.invalidiliitto.fi

Vammaisfoorumi ry: www.vammaisfoorumi.fi

Selkokeskus: www.papunet.net/selkokeskus

Tietoa esteettömyyssuunnittelusta: www.nkl.fi/tietoa/esteettomyys

MIELI Suomen mielenterveys ry: www.mieli.fi

Mielenterveyden keskusliitto: www.mtkl.fi

Syrjinnän ja rasismin ehkäisy

Alexander, Valerie 2018. TedTalks. Keskustelua tiedostamattomien ennakkoasenteidemme purkamisesta:

<https://www.youtube.com/watch?v=GP-cqFLS8Q4>

Eddo-Lodge, Reni 2021. Miksi en enää puhu valkoisille rasismista. <https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000007783264.html>

Lyhytelokuvia syrjinnän eri muodoista ja vallankäytöstä: www.yksittaistapaus.fi

Opas perheiden monimuotoisuudesta: <https://monimuotoisetperheet.fi/tyo-ja-perhe/vinkkejaperheystavallisuuteen/>

Rauhankasvatusinstituutti 2021. Oma oppimispäiväkirjani. Kohti syrjimätöntä koulua: https://rauhankasvatus.fi/wp-content/uploads/2021/08/oppimispa%CC%88iva%CC%88kirjani_versio_100821.pdf

Kansalaisfoorumi 2021, opas yhdenvertaisuudesta kouluttajille: <https://peda.net/kansalaisfoorumi/yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo-koulutuksissa/identiteetti-ennakkoluulot-ja-etuoikeudet>

Kansalaisfoorumi 2021, webinaari yhdenvertaisuudesta harrastustoiminnassa: <https://www.youtube.com/watch?v=3E6vS9c7HoI>

Sukupuolten tasa-arvo

Kontula, Anna 2020. Intersektionaalisuus. <http://annakontula.fi/2020/06/28/mita-tarkoittaa-intersektionaalisuus>

Rantakallio, Inka & Strand, Heini 2019: Kuka kuuluu? Kirjoituksia HipHopista ja feminismistä. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/kuka-kuuluu-suorapuheisia-teksteja-hiphop-kulttuurista-ja-feminismista?publishId=69817111&releaseId=69899079>

Räsänen, Piritta 2020. Intersektionaalinen feminismi. <https://www.hs.fi/nyt/art-2000006554708.html>

8. Oppaassa käytetyt lähteet



Allianssi 2021. Turvallisemman tilan periaatteet ja vihapuheesta vapaan keskustelun säännöt. Viitattu 22.11.2021. <https://alli.fi/palvelut/tyokaluja-nuorisoalalle/turvallisemman-tilan-periaatteet-ja-vihapuheesta-vapaan-keskustelun-saannot/>

Kansalaisfoorumi 2021. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo koulutuksissa. Viitattu 22.11.2021. <https://peda.net/kansalaisfoorumi/yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo-koulutuksissa>

Monimuotoiset perheet ry 2021. Vinkkejä perheystävällisyyteen. Viitattu 20.11.2021. <https://monimuotoisetperheet.fi/tyo-ja-perhe/vinkkejä-perheystavallisyteen/>

Oikeusministeriö 2021a. Olen antirasisti -kampanja haastaa rakentamaan rasisista vapaata Suomea. Viitattu 19.10.2021. <https://oikeusministerio.fi/-/olen-antirasisti-kampanja-haastaa-rakentamaan-rasisista-vapaata-suomea>

Oikeusministeriö 2021b. Mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan? Viitattu 24.9.2021. <https://yhdenvertaisuus.fi/mita-on-yhdenvertaisuus>

Oikeusministeriö 2021c. Yhdenvertainen Suomi. Valtioneuvoston toimintaohjelma rasismin torjumiseksi ja hyvien väestösuhteiden edistämiseksi. Oikeusministeriön julkaisuja, Mietintöjä ja lausuntoja 2021:34. Viitattu 29.10.2021. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163577/OM_2021_34_ML.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Partio 2021. Avoin ja moninainen partio. Viitattu 27.9.2021. <https://www.partio.fi/tule-mukaan/mita-partio-on/moninaisuus/>

Jalonen, Riikka & Heinonen, Laura 2019. Kaikki mukana? Yhdenvertaisuussuunnittelun opas nuorisotyöhön. Viitattu 22.11.2021. <https://rauhankasvatus.fi/kaikki-mukana/>

Reichardt, Ragni 2021. Moninaisuus nousi järjestön neljänneksi arvoksi. Viitattu 18.10.2021. <https://nuorisoseurat.fi/moninaisuus-nousi-jarjeston-neljanneksi-arvoksi/>

Suomen perustuslaki. 2. luku, 6§. Finlex 11.6.1999. Viitattu 26.8.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731#L2P6>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2019a. Viitattu 21.11.2021. <https://blogi.thl.fi/tavoitteeksi-aito-yhdenvertaisuus/>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019b. Sukupuolella väliä? -hankkeen päätösseminaari. Johdatus sukupuolitietoiseen viestintään. Viitattu 16.9.2021. <https://youtu.be/UomLEZNEYms>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021. Viitattu 21.11.2021. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/intersektionaalisuus-ja-sukupuoli>

Työturvallisuuskeskus 2016. (Rauramo, Päivi (toim.). Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. Viitattu 26.9.2021. https://ttk.fi/files/5066/monimuotoisuus_netti.pdf

Visit Finland 2021. Inklusiivisen matkailun opas. Viitattu 22.11.2021. https://www.businessfinland.fi/497013/globalassets/julkaisut/visit-finland/tutkimukset/2021/inklusiivisen_matkailun_opas_2021.pdf

Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2021. Positiivinen erityiskohtelu. Viitattu 26.9.2021. <https://syrjinta.fi/positiivinen-erityiskohtelu>

Yksittäistapaus 2021. Sen minkä näkee voi muuttaa. Viitattu 20.10.2021. <https://www.yksittaistapaus.fi>

nuoriso-seurat.fi