



YHDENVERTAISUUS

VALTUUTETTU

**DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN
NON-DISCRIMINATION OMBUDSMAN
OVTTAVEARDÁSAŠVUOĐAÁITTARDEADDJI**

YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA VAPAAEHTOISTOIMINNASSA

AIJA SALO 12.10.2018





Tavoite: osallisuus

- Kaikenlaiset ihmiset itse ideoimassa ja toteuttamassa vapaaehtoistoimintaa; ei objekteina, vaan subjekteina
- Samaistuminen: esikuvat houkuttelevat mukaan, ”minulle on tilaa”
- Yhdenvertaiset mahdollisuudet vaikuttaa



Yhdenvertaisuus parantaa toiminnan laatua ja vähentää riskejä

- Kaikenlaisten ihmisten saaminen mukaan tuo monenlaisia ideoita ja resursseja
- Monipuolisempaa tietoa ihmisten tarpeista
- Turvallinen ilmapiiri sitouttaa
- Kun energiaa ei mene syrjinnän ja häirinnän pelkoon, ihmiset jaksavat antaa enemmän



Syrjinnän kieltö koskee vapaaehtoistoimintaa

- Syrjinnän kieltö koskee kaikkea toimintaa yhteiskunnassa paitsi perhe-elämää ja uskonnonharjoitusta
- Syrjintää ovat myös
 - häirintä
 - käsky tai ohje syrjiä
 - kohtuullisten mukautusten epääminen
 - läheissyrjintä ja
 - oletussyrjintä



Yhdenvertaisuussuunnittelu avuksi

- Yhdenvertaisuussuunnitelma on järjestöille vapaaehtoinen; tosin esim. nuorisolaki ja liikuntalaki voivat edellyttää avustusten ehtona
- Yhdenvertaisuussuunnitelma auttaa yhdenvertaisuuden systemaattista kehittämistä
- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman voi yhdistää





Miten yhdenvertaisuutta arvioidaan?

- Kuule niitä ihmisiä, joilla on kokemusta syrjinnästä
- Arvioi konkreettisia asioita
- Kaikkien syrjintäperusteiden näkökulmasta
- Kaikkien toiminnan osa-alueiden näkökulmasta
- Valtarakenteet huomioon



Kysymyksiä arvioinnin avuksi

- Kuka tekee päätökset?
- Kenen mielipidettä kysytään? Ketä kuunnellaan?
- Keitä edustamme? Ketkä puuttuvat?
- Kenelle viestimme? Kulkeeko tieto kaikille?
- Miten olemme toimineet ongelmatilanteissa?



Samanlainen ei aina ole yhdenvertaista

- Tosiasiallinen yhdenvertaisuus voi edellyttää mukautusten tekemistä
- Tunnista tarpeet – usein kyse on pienistä asioista
- Esimerkiksi tilat, sanavalinnat, kuvat, millä kielillä tiedotetaan, miten hyvää kielitaitoa odotetaan, esteettömyyden huomioiminen
- Oman järjestön tai ryhmän sisällä vallitsevat normit ja oletukset on hyvä tunnistaa



Uusien toimijoiden saaminen mukaan

- Järjestöön tai muuhun vapaaehtoistoimintaan mukaan lähtemisen kynnys voi olla korkea, jos ei tunne ketään ennestään tai näkee, että toiminnassa ei ole samanlaisia kuin itse
- Moninaisuuden lisääminen edellyttää usein tietoisia toimenpiteitä ja voi kestää kauan
- Ideakilpailut ja haasteet järjestön / ryhmän sisällä
- Mentorointi/tutorointi/paritoiminta tulokkaille



Alkuperään liittyvä ja kielellinen moninaisuus

- Miten ja missä uusia toimijoita etsitään? Mitä maahanmuuttajaryhmiä kutsu tavoittaa/ei tavoita ja miksi?
- Onko tietoa toiminnasta muilla kuin suomeksi ja/tai ruotsiksi?
- Ketkä ovat johtotehtävissä ja edustavat järjestöä?
- Millaisia kuvia käytetään materiaaleissa, somessa jne? Näkyykö niissä vain valkoisia ihmisiä?
- Millaisia näkymättömiä normeja toiminnassa on – millaista kokemusta ja tietoa uusilta toimijoilta edellytetään?



Ilon kautta

- Toimintakulttuurin muuttaminen on pitkä prosessi
- Jokaisesta edistysaskelesta kannattaa iloita
- Esimerkillä johtaminen on tärkeää
- Positiivisen kautta ja kannustaen – mutta niin, että toiminnassa mukana olevat tai siihen mukaan haluavat uskaltavat tarvittaessa nostaa ongelmia esiin



Materiaaleja

- Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu, oikeusministeriö 2016 <http://yhdenvertaisuus.finlex.fi>
- Kop kop, pääseekö sisään? Yhdenvertaisen järjestötoiminnan opas urheilu- ja nuorisjärjestöille. Sisäasiainministeriö 2011. yhdenvertaisuus.fi -> yhdenvertaisuussuunnittelu



Seuraa, tykkää, lue!

- <https://www.facebook.com/yhdenvertaisuus>
- <https://twitter.com/yhdenvertaisuus>
- <https://instagram.com/yhdenvertaisuusvaltuutettu>
- <https://www.syrjinta.fi>



KIITOS.



YHDENVERTAISUUS
VALTUUTETTU

DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN
NON-DISCRIMINATION OMBUDSMAN
OVTTAVEARDÁSAŠVUOĐAÁITTARDEADDJI