

Kop kop-

Pääseekö sisään?

*Yhdenvertaisen järjestötoiminnan opas
urheilu- ja nuorisjärjestöille*



SYRJINNÄSTÄ VAPAA ALUE
DISCRIMINATION-FREE ZONE

Kop kop -pääseekö sisään?

Yhdenvertaisen järjestötoiminnan opas
urheilu- ja nuorisojärjestöille

Etnisten suhteiden neuvottelukunta, Ihmisoikeusliitto ry,
Liikkukaa ry, Seksuaalinen tasavertaisuus Seta ry, Sisäasiainministeriö,
Suomen Liikunta ja Urheilu SLU ry,
Suomen Nuorisoyhteistyö - Allianssi ry ja Vammaisfoorumi ry

Julkaisija: Sisäasiainministeriö
Copyright: Sisäasiainministeriö

Etnisten suhteiden neuvottelukunta, Ihmisoikeusliitto ry, Liikkukaa ry,
Seksuaalinen tasavertaisuus Seta ry, Sisäasiainministeriö,
Suomen Liikunta ja Urheilu SLU ry, Suomen Nuorisoyhteistyö - Allianssi ry ja
Vammaisfoorumi ry

Sisäasiainministeriön julkaisut 28/2011

ISBN 978-952-491-743-8 (paino)
ISBN 978-952-491-693-6 (PDF)
ISSN 1236-2840

Kannen ulkoasu: Grafismo
Paino: Kopijyvä Oy, 2012



Tämä julkaisu on tuotettu osana YES - Yhdenvertaisuus EtuSijalle -hanketta, joka on saanut rahoitusta Euroopan yhteisön työllisyyttä ja sosiaalista yhteisvastuuta koskevasta PROGRESS -ohjelmasta (2007-2013).

YES - Yhdenvertaisuus EtuSijalle on hallinnon, viranomaisten sekä syrjintävaarassa olevia ryhmiä edustavien elinten ja järjestöjen välinen yhteistyöprojekti, jonka tavoitteena on edistää syrjimättömyyttä ja yhdenvertaisia mahdollisuuksia. Projektia toteuttavat sisäasiainministeriö, oikeusministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, työ- ja elinkeino- ministeriö, puolustusvoimien Pääesikunta sekä Saamelaiskäräjät ja syrjinnän vaarassa olevia tahoja edustavat järjestöt ja neuvottelukunnat. Lisätietoa osoitteesta www.yhdenvertaisuus.fi

Oppaan kirjoittamiseen ovat osallistuneet Etnisten suhteiden neuvottelukunta, Ihmisoikeus- liitto ry, Liikkukaa ry, Seksuaalinen tasavertaisuus Seta ry, Sisäasiainministeriö, Suomen Liikunta ja Urheilu SLU ry, Suomen Nuorisoyhteistyö – Allianssi ry ja Vammaisfoorumi ry.

Julkaisussa ilmaistut mielipiteet ovat kirjoittajan omia, eikä Euroopan komissio vastaa julkaisun sisällön käytöstä. Tämän julkaisun sisältö ei välttämättä edusta Euroopan komission kantoja tai näkemyksiä.

Kuvat: Mari Ahokoivu

Yhdenvertaisuuslogo: Hahmo Design Oy

Oppaan sisältö

MIKÄ?

Mikä on oppaan tarkoitus?	6
---------------------------	---

MITÄ?

1. Mitä yhdenvertaisuudella ja syrjinnällä tarkoitetaan?	7
1.1 Miten yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys liittyvät järjestötoimintaan?	8
1.2 Esimerkkejä yhdenvertaisesta järjestötoiminnasta	9

MIKSI?

2. Miksi yhdenvertaisuutta kannattaa edistää järjestöissä?	11
2.1 Jotta edustaisimme niitä, joita luulemme edustavamme	12
2.2 Jotta saisimme uusia ihmisiä mukaan	12
2.3 Jotta järjestömme toimisi hyvin	12
2.4 Jotta järjestömme imago ja talous lepäisivät vakaalla arvopohjalla	12
2.5 Jotta kaikki voisivat olla ylpeitä järjestöstään	13
2.6. Jotta järjestömme toiminta on eettisesti oikein	13

MITEN?

3. Miten edistää yhdenvertaisuutta hallinnollisesti	14
3.1 Askelmerkit	15
3.2 Yhdenvertaisuuden edistämisen edellytyksiä järjestötoiminnassa	16
4. Miten edistää yhdenvertaisuutta toiminnassa	18
4.1 Viestintä	18
4.2 Jäsenten ja vapaaehtoisten hankinta	19
4.3 Jäsenistön koulutus	20
4.4 Esteettömyys	21
4.5 Tapahtumien järjestäminen	22
4.6 Hallituksen jäsenvalinnat	23
4.7 Henkilöstöpolitiikka	24
5. Miten torjua syrjintää järjestössä	26

LISÄTIETOA

6. Lisätietoa yhdenvertaisuudesta	28
-----------------------------------	----

Mikä on oppaan tarkoitus?

Kaikilla nuorilla tulee olla yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua haluamaansa urheilu- ja nuorisotoimintaan. Tässä oppaassa kerrotaan miten sinun järjestösi voi tehdä tästä mahdollista!

Tämä opas tarjoaa konkreettisia välineitä urheilu- ja nuorisojärjestöille yhdenvertaisten ja tasa-arvoisten vapaa-ajan mahdollisuuksien edistämiseksi. Opas on suunnattu kaikille järjestöjen **luottamus- ja toimihenkilöille**. Tässä oppaassa keskitytään siihen, miten luottamus- ja toimihenkilöt voivat päätöksillään vaikuttaa järjestörakenteiden ja järjestön yhteisten käytäntöjen yhdenvertaisuuteen.

Järjestöjen ja yhdistysten luottamus- ja toimihenkilöt ovat avainasemassa siinä, miten yhdenvertaisesti järjestön perustoimintaa toteutetaan. Yksittäisten vapaaehtoisten tai työntekijöiden ponnistelut yhdenvertaisuuden edistämiseksi tarvitsevat rinnalleen **järjestörakenteita**, jotka tukevat yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä. Yksittäinen vapaaehtoinen voi tehdä paljon yhdenvertaisuuden edistämiseksi esimerkiksi puuttamalla kiusaamiseen ja syrjintään, mutta tämä ei vielä takaa, että myös muut järjestön toimijat osaavat toimia samoin.

Oppaan tavoite on edistää sellaista järjestökulttuuria, jossa jokaisella on mahdollisuus itse valita, mihin vapaa-ajan harrastukseen tai -toimintaan osallistuu: Tuntevatko esimerkiksi paikkakunnalla asuvat romaninuoret itsensä tervetulleiksi nuorisojärjestön toimintaan? Onko järjestön maine ja viestintä sellaista, että paikkakunnalla asuva kahden äidin perhe uskaltaa lähettää innokkaan lapsensa harrastamaan jalkapalloa kyseiseen järjestöön ilman pelkoa syrjinnästä?

On hyvä muistaa, että valmista ei tarvitse tulla heti. Yhdenvertaisuuden edistäminen etenee askel askeleelta. Tärkeintä on, että järjestön kaikki toimijat toiminnan eri tasoilla otetaan mukaan ja sitoutetaan yhdenvertaisuuden edistämiseen alusta lähtien.



1. Mitä yhdenvertaisuudella ja syrjinnällä tarkoitetaan?

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mieliteostään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Tasa-arvolla viitataan yleensä pelkästään miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon. *Tässä oppaassa käytetään termiä yhdenvertaisuus, ja se kattaa myös sukupuolien välisen tasa-arvon.*

Syrjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua sillä perusteella, että he kuuluvat tiettyyn ryhmään, esimerkiksi tunnustavat tiettyä uskontoa tai kuuluvat seksuaalivähemmistöön. Syrjintää voi olla yksittäinen teko tai se voi olla seurausta epäoikeudenmukaisuutta tuottavista käytännöistä tai säännöistä. Välillisenä syrjintänä pidetäänkin sitä, että näennäisen neutraali kohtelu tai käytäntö johtaa syrjiviin lopputuloksiin.

Lisätietoa yhdenvertaisuuteen ja syrjintään liittyvistä käsitteistä: www.yhdenvertaisuus.fi

1.1 Miten yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys liittyvät järjestötoimintaan?

Yhdenvertaisuus on keskeinen yhteiskunnan toimintaa ohjaava arvo. Järjestöt ovat omalta osaltaan vaikuttamassa siihen, millaisin periaattein yhteiskunnassa toimitaan ja miten sekä yksilöt että eri väestöryhmät osallistuvat tai pääsevät osallistumaan ja vaikuttamaan yhteiskuntaamme.

Järjestöt eivät ole yhdenvertaisuutta ja syrjintää koskevan lainsäädännön ulkopuolella. Urheilu- ja nuorisojärjestöjen toimintaa ohjaavat myös liikuntalaki ja nuorisolaki, joissa kummassakin nostetaan esille yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen sekä moninaisuuden tukeminen.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien syrjinnän kieltö koskee myös järjestöjä

a) työnantajana

b) silloin, kun järjestö hoitaa julkista tehtävää tai tarjoaa jotain palvelua.

Lisäksi järjestöjä rahoittavat monet julkiset tahot, jotka edellyttävät rahoittavalta toiminnalta yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä.

JÄRJESTÖTOIMINTAAN LIITTYVÄÄ LAINSÄÄDÄNTÖÄ

Nuorisolain (72/2006) lähtökohtina ovat yhdenvertaisuus, tasa-arvo, monikulttuurisuus ja kansainvälisyys. Näiden lähtökohtien pohjalta toteutetaan nuorisotyötä, jolla tuetaan nuorten kasvua ja aktiivista kansalaisuutta.

Liikuntalain (1054/1998) tarkoituksena on liikunnan avulla edistää tasa-arvoa ja suvaitsevaisuutta sekä tukea kulttuurien moninaisuutta ja ympäristön kestävä kehitystä.

Yhdenvertaisuuslaki (21/2004) kieltää syrjinnän iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Laki velvoittaa mm. työn teettäjää tai koulutuksen järjestäjää tarvittaessa kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön työhön tai koulutukseen pääsemiseksi ja työssä selviämiseksi. Lisäksi yhdenvertaisuuslaki sallii positiivisen erityiskohtelun, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen.

Tasa-arvolaki (609/1986) kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän. Laki määrittelee työnantajan velvollisuudet sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi työelämässä. Tasa-arvolain voidaan katsoa usein suojaavan myös sukupuolivähemmistöjä.

1.2 Esimerkkejä yhdenvertaisesta järjestötoiminnasta

Yhdenvertainen ja syrjimätön järjestötoiminta ei ole vain periaatteisiin kirjoitettuja sanoja, vaan myös käytännön tekoja:

Samanlainen kohtelu ei aina takaa yhdenvertaisuutta

Järjestö N kohtelee kaikkia toimintaansa osallistuvia samalla tavalla. Tällaista toimintaa kutsutaan muodollisesti yhdenvertaiseksi. Samanlainen kohtelu ei kuitenkaan aina takaa yhdenvertaisuuden toteutumista. Eriarvoisuutta voidaan poistaa aktiivisin toimenpitein, jolloin pyritään tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumiseen.

Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistämistä on esimerkiksi tilanne, jossa urheilujärjestöt valitsevat käyttöönsä sellaisia tiloja, jossa jäsenille voidaan tarjota yksityisyyden turvaava pukutila. On monia ryhmiä, kuten sukupuolivähemmistöt (trans- ja intersukupuoliset, transgenderit ja transvestiitit, ks. www.yhdenvertaisuus.fi) ja romanit, joille tämä voi olla edellytys urheilutoimintaan osallistumiselle. Myös moni muu voi kokea tällaiset pukutilat tarpeellisina itselleen.

Syrjinnän vaarassa olevien mahdollisuuksia tulla mukaan voidaan parantaa

Nuorille suunnattu luontojärjestö O on havainnut, että heidän toimintaansa ei osallistu alueella asuvia maahanmuuttaja- eikä vammaisia nuoria. Tällaisessa tilanteessa järjestö voi kehittää toimenpiteitä, joilla se tukee esimerkiksi vammaisten nuorten osallistumista niin, että toiminnassa on mukana yleisavustaja. Maahanmuuttajanuorten saavuttamiseksi järjestö voi tehdä yhteistyötä alueella toimivien maahanmuuttajajärjestöjen kanssa, jolloin viestiä omasta toiminnasta saadaan välitettyä laajemmin.

Yhdenvertaisuus järjestön rekrytoinnissa

Järjestö P haluaa palkata työntekijän, jonka osaaminen ja kokemus vastaavat järjestön henkilöstötarvetta. Pätevin työnhakija on näkövammainen, eikä järjestöllä ole aiempaa kokemusta vammaisen henkilön huomioimisesta työyhteisössä ja työympäristön muutostöistä eli mukauttamisesta. Yhdenvertaisuuslain mukaan työn teettäjän on tarvittaessa tehtävä kohtuullisia mukautuksia vammaisen henkilön työhön pääsyn tai työssä selviämisen turvaamiseksi. Kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan erityisesti huomioon toimista aiheutuvat kustannukset ja työn teettäjän taloudellinen asema, ja onko toimien toteuttamiseen mahdollista saada tukea julkisista varoista tai muualta. Järjestö voi saada taloudellista tukea vammaisen henkilön työllistämiseen sekä työntekoa helpottavien apuvälineiden, kuten ruudunluohjelman, hankkimiseen. Jos ilmenee, ettei henkilö kohtuullisin mukauttamistoimintaan kykenisi suoriutumaan oleellisista työtehtävistä, ei hänen mahdollinen muodollinen pätevyytensä velvoita ottamaan häntä töihin.

Lisätietoa: Vammoista viisi -opas.

Meillä ei syrjitä vai syrjitäänkö sittenkin?

Monissa järjestöissä on olemassa erilaisia yhdenvertaisen ja syrjimättömän kohtelun periaatteita. Esimerkiksi urheilujärjestöille on kehitetty Reilun Pelin ihanteet ja tavoitteet. Ilman yhteisiä syrjimättömyyden periaatteita ja toimintatapoja syrjintää voi olla hankala havaita ja siihen voi olla vaikeaa puuttua. Onko olemassa selkeitä toimintaohjeita siihen, miten puututaan? Tai tunnistetaanko syrjintää erityisesti silloin, jos se piilee järjestön rakenteissa tai yleisessä ilmapiirissä?

Yhdenvertaisuuslain mukaan kiellettyä syrjintää on: välitön ja välillinen syrjintä, häirintä ja ohje tai käsky syrjiä. Häirintää on henkilön tai ihmisryhmän arvon tarkoituksellinen tai tosiasiallinen loukkaaminen siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Esimerkkejä häirinnästä järjestötoiminnassa ovat halventava nimittely ja sukupuoleen perustuva vähättely. Häirinnän uhri voi olla kuka tahansa, eikä uhrin tarvitse itse kuulua siihen ryhmään, johon häirintä on kohdistunut. Esimerkiksi seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuvat vitisit voidaan kokea häirintänä, vaikka kuulija itse ei kuuluisi seksuaalivähemmistöön. Järjestön tulee pitää huoli siitä, että siellä vallitsee sellainen ilmapiiri, että myös vähemmistöihin kuuluvat kokevat itsensä tervetulleiksi mukaan toimintaan yhdenvertaisina kaikkien muiden kanssa.





2. Miksi yhdenvertaisuutta kannattaa edistää järjestöissä?

Edellisessä osiossa tuotiin esille millaisia velvoitteita eri lait asettavat järjestöille yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Niiden lisäksi on muitakin syitä, miksi järjestöt edistävät yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan: järjestöt voivat hyötyä yhdenvertaisuudesta ja toisaalta joillekin järjestöille eettiset perusteet yksin voivat olla riittävä syy edistää yhdenvertaisuutta.

2.1 Jotta edustaisimme niitä, joita luulemme edustavamme

Monen järjestön nimessä viitataan alueeseen. Esimerkiksi Pihtijoen Palloveikot -nimisen järjestön on luonnollista toimia koko Pihtijoen alueen palloiluharrastajien kokoavana seurana. Jotta tämä toteutuisi, on järjestön huomioitava, että sen toiminta-alueella asuu ihmisiä, joilla on erilaisia tarpeita ja lähtökohtia.

Joyleishyödyllisen yhteisön määritelmä tuloverolain 22§:ssä edellyttää, että ”sen toiminta ei kohdistu vain rajoitettuihin henkilöpiireihin”. Mitä laajemmasta järjestöstä on kyse, sitä moninaisempi sen mahdollinen toimija- ja kohderyhmä on.

2.2 Jotta saisimme uusia ihmisiä mukaan

Järjestöt pyrkivät saamaan lisää jäseniä ja vapaaehtoisia. Samalla kun vanhat, vankat tukijat ja aktiivit ikääntyvät, on nuoria vaikea saada sitoutumaan pitkäkestoiseen ja jäsenyyteen perustuvaan toimintaan. Jäsenistä ja jäsenten ajankäyttöä käydään kilpailua, eikä järjestöillä ole varaa antaa vaikutelmaa, että ne eivät ole avoimia ja halukkaita ottamaan mukaan kaikenlaisia ihmisiä.

2.3 Jotta järjestömme toimisi hyvin

Järjestö tarvitsee toimiakseen monenlaista osaamista. Liikuntarajoitteet, muu vammaisuus tai maan pääkielten puutteellinen osaaminen voivat toki sulkea pois joitakin tehtäviä järjestön vapaaehtoisena tai työntekijänä, mutta sama ihminen voi olla hyvin lahjakas ja taitava monilla muilla alueilla. Jalkapallojuniorin pyörätuolilla liikkuva isä voi vaikkapa organisaatiokyvyiltään olla jalkapalloseuralle kullannarvoinen. Vastaavasti venäjänkielinen jäsen voi houkutella mukaan alueen muitakin venäjänkielisiä toimijoita. Kielitaitovaatimuksia ei kannata asettaa korkeammalle kuin toimintaan osallistuminen todella edellyttää. Ei pidä myöskään olettaa, että maahanmuuttajat eivät puhu hyvää suomea. Sekä vapaaehtoisten että palkatun henkilökunnan viihtyvyys ja sitoutuminen paranevat, kun järjestössä voi toimia omana itsenään, tarvitsematta piilotella mitään osaa identiteetistään.

2.4 Jotta järjestömme imago ja talous lepäisivät vakaalla arvopohjalla

Yhdenvertaisuudessa on kysymys myös uskottavuudesta ja ulkoisesta imagosta. Tätä kautta järjestön profiloituminen syrjinnän vastaisessa ja yhdenvertaisuutta edistävässä työssä on myös taloudellinen kysymys, sillä rahoitusta jakavat viran-

omaistahot ovat omalta osaltaan sitoutuneet näihin arvoihin. Toisaalta järjestöillä on myös omat sääntönsä ja arvonsa, joiden toteuttaminen muuttuneessa toimintaympäristössä vaatii erilaisia toimintatapoja kuin vaikkapa parikymmentä vuotta sitten. Yhdenvertaisuus tarkoittaa kaikille aidosti oikeudenmukaista järjestötoimintaa, mikä on jokaisen, ei vain joihinkin ryhmiin kuuluvien etu.

2.5 Jotta kaikki voisivat olla ylpeitä järjestöstään

Järjestön toiminta on mielekkäämpää, uskottavampaa ja tehokkaampaa silloin, kun arvot, säännöt ja toiminta ovat linjassa keskenään ja kaikki voivat olla avoimesti ylpeitä järjestöstään, sen arvoista ja työstä. Yhdenvertaisuutta toiminnassaan toteuttava järjestö voi yksinomaan tästä syystä olla houkutteleva ja antaa riittävän syyn vapaaehtoisille tulla mukaan juuri tämän järjestön toimintaan.

2.6. Jotta järjestömme toiminta on eettisesti oikein

Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys itsessään ovat asioita, joiden katsotaan olevan eettisesti oikein ja luovan kestävä arvopohjan ja sisällön kansalaisyhteiskunnan toiminnalle. On arvo sinänsä, jos järjestöissä ihmisiä pidetään yhdenvertaisina ja toimitaan aktiivisesti tämän mukaisesti.



3. Miten edistää yhden- vertaisuutta hallinnollisesti

3.1 Askelmerkit

Yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden edistäminen etenee askel askeleelta:

askel: Jäsenistön ja vapaaehtoisten osallistaminen ja sitouttaminen

Kuten missä tahansa järjestön kehittämistyössä, on myös yhdenvertaisen järjestötoiminnan kehittämisessä tärkeää, että jäsenistö ja vapaaehtoiset ovat mukana kehittämistyössä. Järjestön hallituksen tulee pystyä perustelemaan, miksi yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä halutaan edistää ja näin luoda yhteistä ymmärrystä järjestön uusista toimintatavoista. Näitä perusteluja on listattu oppaan edellisessä osiossa.

askel: Nykytilan kartoitus

Yksi yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden edistämisen ensimmäisiä askelia on tarkastella sitä, kuinka nämä asiat toteutuvat omassa järjestötoiminnassa tällä hetkellä. Nykytilan kartoituksen jälkeen on selvillä se, millä järjestötoiminnan osa-alueilla toimenpiteitä erityisesti tarvitaan. Nykytilan kartoituksen voi toteuttaa esimerkiksi helposti saavutettavalla web-kyselyllä, joka suunnataan jäsenistölle, vapaaehtoisille ja työntekijöille. Esimerkkejä nykytilan kartoitus pohjista: www.yhdenvertaisuus.fi

askel: Yhdenvertaisuutta edistävästä tavoitteista ja toimenpiteistä päättäminen

Nykytilaa kartoittavassa kyselyssä jäsenistöltä ja työntekijöitä voi kysyä, millaisilla toimenpiteillä yhdenvertaisuutta olisi mahdollista omassa järjestötoiminnassa edistää. On mahdollista myös perustaa erillinen työryhmä, joka koostuu jäsenistöstä, vapaaehtoisista, hallituksen jäsenistä ja työntekijöistä ja jonka tehtävänä on pohtia, millaisia tavoitteita ja toimenpiteitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi tulisi tehdä. Järjestön hallitus päättää lopulta, mitkä ovat järjestön yhteiset yhdenvertaisuuden ja syrjimättömän järjestötoiminnan toimintatavat. Hallituksen tehtävänä on sitouttaa, kannustaa ja ohjata järjestön eri toimijoita, jotta yhteiset toimintatavat otetaan osaksi järjestön kaikkea toimintaa ja huolehtia siitä, että yhdenvertaisuutta edistävät toiminnot kirjataan vuosittaisiin toimintasuunnitelmiin.

Yhtä ainoaa tapaa tai keinoa yhdenvertaisuuden edistämiseksi ei ole. Toimenpiteet on hyvä mitoittaa oman organisaation tarpeisiin: nuorisojärjestön paikallisosaston tai urheilujoukkueen toiminnassa ei välttämättä tarvita laajaa yhdenvertaisuussuunnitelmaa, vaan pelkkä ennakkoluuloton asenne ja muistilista siitä, miten tapahtumissa

huomioidaan esimerkiksi esteettömyys, saattaa riittää. Valtakunnallisissa järjestöissä yhdenvertaisuussuunnitelmien avulla voidaan kehittää ja jalkauttaa yhdenvertaisia toimintatapoja tehokkaasti ja läpileikkaavasti koko järjestön käyttöön. Yhdenvertaisuussuunnittelun opas on saatavilla: www.yhdenvertaisuus.fi.

askel: Tiedottaminen ja toimeenpano

Yhteisistä toimintatavoista tiedottaminen kaikille järjestön toimijoille on erittäin tärkeää. Yhteiset toimintatavat voidaan lanseerata esimerkiksi osana järjestön yhteistä tapahtumaa, kuten vuosikokousta tai koulutusta, tai liittää osaksi jäsenjärjestökirjettä jne. Järjestön hallituksen on varauduttava yhdenvertaisuuden edistämiseen myös taloussuunnittelussa.

askel: Seuranta

Yhdenvertaisuuden ja yhteisten toimenpiteiden toteutumista tulee arvioida säännöllisesti. Seurantavastuu on hallituksella. Seurannan muotoja voivat olla esimerkiksi jäsenkyselyt, toimintakertomukset tai erilliset seurantakyselyt.

askel: Päivittäminen ja uusien tavoitteiden asettaminen

Yhdenvertaisuuden edistäminen on pitkäjänteistä toimintaa. Kun yksi asia on saatu kuntoon, huomataan, että vieläkin voisi olla parantamisen varaa. Yhdenvertaisen ja syrjimättömän järjestötoiminnan tavoitteita ja toimenpiteitä tuleekin päivittää. Lisäksi tulee asettaa uusia tavoitteita, joilla entisestään parannetaan urheilu- ja nuorisojärjestöjen avoimuutta.

3.2 Yhdenvertaisuuden edistämisen edellytyksiä järjestötoiminnassa

On tärkeää, että järjestön työntekijät, jäsenet ja vapaaehtoiset ovat sitoutuneita yhdenvertaisuuden edistämiseen ja että heitä tuetaan tässä toiminnassa. Lisäksi järjestön tulee organisaationa sitoutua yhdenvertaisuuden edistämiseen, ja tiettyjen reunaehtojen on täytyttävä, jotta kehittämistyö järjestössä on mahdollista.

● Yhteisymmärrys järjestön toiminta-ajatuksesta ja perustehtävästä

Ilman yhteistä ymmärrystä järjestön perustehtävästä sekä sitoutumista yhteisiin arvoihin ei yhdenvertaisuuden edistäminen onnistu. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat varsin suosittuja arvoja järjestöjen strategioissa, mutta järjestön arvot eivät vielä itsessään tee toiminnasta kaikille avointa. Harva järjestö on avannut jäsenistölleen, kuinka näitä arvoja toteutetaan käytännössä.

● Jäsenistön ja työntekijöiden laajat vaikutusmahdollisuudet

Vaikutusmahdollisuudet kehittämistoiminnan eri vaiheissa lisäävät jäsenistön ja työntekijöiden sitoutumista yhdenvertaisuuden edistämiseen. Tästä lisää osiossa 4. Miten edistää yhdenvertaisuutta toiminnassa.

● Innovatiivisuuden, riskinoton ja luovuuden tukeminen

Yhdenvertaisuuden edistämisen näkökulmasta voi olla ongelmallista, jos järjestössä jäädään tasolle, jossa toimitaan vain lakien minimivaatimusten mukaisesti. Yhdenvertaisuuden edistäminen on ennen kaikkea edelläkävijänä toimimista ja uusien toimintatapojen luomista ja juurruttamista.

● Avoimuus tiedonkulussa sekä avoin ja vilkas vuorovaikutus

Yhdenvertaisuutta edistettäessä saatetaan törmätä tilanteisiin, joissa kohdataan ikäviä asioita oman järjestön toimintaan liittyen. Nykytilan kartoitus saattaa paljastaa esimerkiksi häirintätapauksia, jotka eivät muuten olisi koskaan käyneet ilmi. Se, voidaanko nämä negatiiviset asiat tunnustaa järjestön sisällä tai ulospäin, kertoo järjestön avoimuudesta. Ilman avointa vuorovaikutusta eivät todelliset epäkohdat tule koskaan selville, ja ilman epäkohtien avointa myöntämistä ei niitä voida ratkaista onnistuneesti.

● Myönteinen suhtautuminen muutoksiin

Yhdenvertaisuuden edistämiseen saattaa liittyä pelkoja. Tämä voi tulla esille esimerkiksi ajatuksena ”mitä minä saan enää sanoa” tai ”mitä minä voin enää tehdä”. Pelkojen muuttaminen myönteiseksi suhtautumiseksi on haaste. Onkin tärkeää tuoda esiin, että yhdenvertaisuuden edistämässä ei ole kyse vahtimisesta, syyllistämisestä tai vain tiettyjen vähemmistöryhmien oikeuksien edistämistä. Yhdenvertaisuuden edistäminen on kaikkien etu.

● Yksilöiden tiedot, taidot ja asenteet yhteiseksi osaamiseksi

Yhdenvertaisuuden edistäminen vaatii monenlaista osaamista: tarvitaan oikeanlaisia tietoja ja taitoja toimia erilaisissa tilanteissa sekä moninaisuutta kunnioittavaa asennetta. Yksi ihminen ei voi tehdä järjestöä yhdenvertaiseksi; siksi onkin tärkeää, että järjestössä on keinoja levittää yksilöiden osaamista koko järjestön osaamiseksi. Yksi hyvä keino on kirjoittaa järjestön yhdenvertaisuustoiminta aukei yhteisesti jaettavaksi tiedoksi esimerkiksi yhdenvertaisuussuunnitelman muodossa.

4. Miten edistää yhdenvertaisuutta toiminnassa

4.1 Viestintä

- Tavoittaako viestimme mahdollisimman monen?
- Voisimmeko tarjota tietoa toiminnastamme uusin keinoin?
- Onko viestintämme helposti ymmärrettävää?
- Onko viestintämme esteetöntä?
- Käytämmekö viestinnässämme syrjimätöntä kieltä?

Yhdenvertaisuuden edistäminen liittyy läheisesti kommunikointiin ja avoimuuteen. Puutteellinen viestintä saattaa aiheuttaa epätasa-arvon tunnetta, ja siksi onkin tärkeää varmistaa, että tieto kulkee kaikille niille, jotka tietoa työssään ja toiminnassaan tarvitsevat. Viestinnässä voidaan erottaa järjestön sisäinen viestintä ja ulkoinen viestintä. Järjestön **sisäinen viestintä** on yhdenvertaista silloin, kun se on avointa ja tavoittaa kaikki työntekijät ja jäsenet.

Eryteisesti **ulkoisen viestinnän** kautta on puolestaan tärkeää välittää myönteistä viestiä järjestön yhdenvertaisuudesta ja syrjimättömyydestä. Jos järjestö on tehnyt viestintää koskevia strategioita tai linjauksia, on tärkeää, että yhdenvertaisuus huomioidaan niissä.

Viestinnässä on hyvä käyttää eri välineitä monipuolisesti, sillä eri ihmiset tavoitetaan erilaisilla keinoilla. Järjestön perinteiset viestinnän kielet ja välineet voivat estää joidenkin yhdenvertaisen tiedonsaannin järjestön toiminnasta. Selko- tai ainakin selkeä kieli auttaa hyvin monien ihmisten kanssa viestittäessä. Eryteisesti siitä hyötyvät tiettyihin vammaisryhmiin ja kielivähemmistöihin kuuluvat. Lisätietoa selkokielestä: www.selkokeskus.fi.

Verkossa tapahtuva viestintä voi tavoittaa eri ihmiset kuin perinteinen media. Esimerkiksi verkkokrekrytointi kasvatti merkittävästi nuorison osuutta vapaaehtoisista erään suuren kaupungin järjestökentällä. Koska monet erityisesti iäkkäämmät ihmiset eivät ole kovin aktiivisia netin käyttäjiä, ei perinteisempiä viestintämenetelmiä pidä kuitenkaan laiminlyödä.

Viestinnän esteettömyys liittyy viestin sisältöön ja viestintäkanaviin. Viestin sisällön esteettömyys tarkoittaa mahdollisimman selkeän ja helposti ymmärrettävän kielen käyttöä. Viestintäkanavan esteettömyys tarkoittaa muun muassa sitä, että järjestön nettisivut on luettavissa näkövammaisten käyttämällä ruudunlukuohjelmilla. Esimerkiksi kuvamuotoiset tiedostot, kuten sivuilla olevat pdf:t, tulisi olla saatavilla myös teks-

timuotoisena. Videomateriaalissa tulisi olla tekstitys tai vaihtoehtoisesti videon sisältö tulisi olla saatavilla tekstimuotoisena. Lisätietoa viestinnän esteettömyydestä esimerkiksi Design for All -verkostosta.

Viestinnässä käytettävän kielen on vahvistettava viestiä yhdenvertaisuudesta. Viestinnän kielessä saattaa tulla esille oletuksia muun muassa viestin vastaanottajan seksuaalisesta suuntautumisesta, perhetaustasta, etnisyydestä, kansalaisuudesta, toimintakyvystä ja sukupuolesta. Esimerkiksi nuorelle kotiin lähetettävässä kirjeessä ei automaattisesti tulisi viitata isään ja äitiin vaan pikemminkin huoltajaan/huoltajiin tai kotiväkeen.

4.2 Jäsenten ja vapaaehtoisten hankinta

- Teemmekö aktiivista jäsenhankintaa?
- Olemmeko miettineet millaisia esteitä on olemassa toimintaamme mukaan tulemiselle?
- Teemmekö yhteistyötä syrjinnän vaarassa olevia edustavien järjestöjen kanssa?
- Tarjoammeko erilaisia toimintamahdollisuuksia ja tehtäviä?
- Onko järjestömme imago luotaantyöntävä vai luokseen kutsuva?
- Ketä varten olemme olemassa?

Järjestöissä ei kannata ajatella, että pelkkä toteamus ”olemme avoimia kaikille” riittäisi. Esimerkiksi maahanmuuttajia tai seksuaalivähemmistöjä voi lähestyä aktiivisesti ja kutsua mukaan toimintaan heidän omien järjestöjensä kautta. Samalla järjestö saa tietoa mahdollisista osallistumisen esteistä, jotka ovat tähän saakka haitanneet kyseisten henkilöiden mukaantuloa. Eri järjestöjen muodostamat yhteistyöverkostot voivat myös vastata jäsenen tai vapaaehtoisen tarpeisiin paremmin kuin yksittäinen järjestö.

Vapaaehtoistoiminnan muotoja järjestöissä on monia: hallitustyöskentelyä, kanttiinin hoitamista, talkootyöskentelyä, jonkin toiminnan säännöllistä vetämistä tai siihen osallistumista. Tässä kokonaisuudessa on tilaa ihmisten moninaisuuden laajalle kirjolle.

Joidenkin järjestöjen historian muovaama identiteetti ja imago saattavat huomauttamatta rajata uusien toimijoiden mukaan tulemistakin joistakin väestönoisista. Järjestöjen nimissä voi olla myös ideologisia ja historiallisia kaikuja. Perinteikkään nimen vaihtamisen sijaan voi järjestö yhdenvertaisuutta tukevalla viestinnällä kertoa, että toimintaa ei ole tarkoitettu esimerkiksi vain kristityille tai tehdastyöläisille.

Järjestöjen kannattaa tarkastella toimintaansa avoimesti siitä näkökulmasta, millaisia ihmisiä varten se on olemassa ja mitä se heille antaa: millaista tiedotusta, koulutusta ja tukea jäsenille ja vapaaehtoisille tarjotaan järjestön toiminta-alueella. Mikäli nämä toiminnan osa-alueet ovat kunnossa, on koko alueella asuvien ja järjestön perustoiminnasta kiinnostuneiden helpompi tulla mukaan.

4.3 Jäsenistön koulutus

- Tarjoammeko yhdenvertaisuuskoulutusta kaikille?
- Osaammeko kohdentaa yhdenvertaisuuskoulutusta tarpeiden mukaan?
- Tiedämmekö, mitä yhdenvertaisuuskoulutuksen tulisi sisältää?
- Vastaako koulutuksemme sisältö järjestön toiminnan arkea?

Jäsenistön koulutus yhdenvertaisuuden teemoista on keskeistä, jotta yhdenvertaisuus jalkautuisi järjestön toiminnan jokaiseen kerrostumaan. Ei riitä, että luottamushenkilöt tai vaikkapa valmentajat ymmärtävät, mistä yhdenvertaisuudessa on kyse, jos järjestön muun jäsenistön toiminta ei perustu yhdenvertaisuuteen.

Järjestön tai muun tahon toteuttama yhdenvertaisuuskoulutus jäsenistölle tulisi koostua tietyistä peruselementeistä. Sen sisällön tulisi linkittyä järjestön perustoimintaan, ja sen tulisi ottaa huomioon jäsenistön eri tehtävät ja ikätasot. Luottamushenkilöille suunnatun koulutuksen tavoitteen ja sisällön tulisi liittyä heidän asemassaan hoidettaviin tehtäviin, kuten kuinka toimia työnantajana yhdenvertaisuutta edistäväsiti. Rivijäsenille suunnattu koulutus voi puolestaan keskittyä esimerkiksi yhdenvertaiseen ilmapiiriin tai kielenkäyttöön ja siihen kuinka tällainen ilmapiiri saavutetaan yhdessä. Myös koulutusmenetelmät kuten luennot, harjoitteet, toiminnallisuuden aste tulee valita kohderyhmän tarpeiden mukaan.

Koulutuksen tulisi sisältää tietoa siitä, miten yhdenvertaisuutta edistetään järjestössä konkreettisesti. Lisäksi tietoa tulisi tarjota syrjinnästä ja eri syrjintäperusteista. Koulutuksessa jokainen syrjintäperuste tulisi ottaa huomioon ilman oletuksia jäsenistön samankaltaisuudesta: esimerkiksi seksuaalivähemmistöjen (homot, lesbot ja biseksuaalit) yhdenvertaisuus tulisi nostaa esille riippumatta siitä, ajatellaanko seksuaalivähemmistöihin kuuluvia henkilöitä olevan järjestössä tai ei. Tiedon lisäksi koulutuksen tulisi antaa taidollisia valmiuksia esimerkiksi siihen, miten puuttua epäasialliseen kielenkäyttöön tai nimittelyyn. Koulutuksessa voidaan käydä läpi myös asenteisiin liittyviä harjoitteita globaalikasvatusmenetelmien avulla. Mikäli järjestöllä on yhdenvertaisuussuunnitelma tai muita työkaluja yhdenvertaisen toiminnan varmistamiseksi, on näitä hyvä käsitellä koulutuksessa. Lisätietoa globaalikasvatusmenetelmistä: www.keks.fi ja www.gloaalikasvatus.fi

Koulutukset, joissa osallistujilla on mahdollisuus aktiiviseen vuorovaikutukseen, tuottavat usein parhaita tuloksia. Myös järjestössä tapahtuva arkioppiminen edistää yhdenvertaisuuskoulutusten oppimistavoitteiden jalkauttamista. On tärkeää, että koulutuksen ja arkioppimisen viestit ovat samansuuntaisia: jos yhdenvertaisuuskoulutuksessa kerrotaan sosiaalisen esteettömyyden tärkeydestä, täytyy tämän viestin näkyä myös toiminnassa.

4.4 Esteettömyys

- Olemmeko kiinnittäneet huomiota fyysiseen esteettömyyteen?
- Tiedämmekö, mitä sosiaalinen esteettömyys tarkoittaa ja miten sitä voi edistää?

Fyysinen esteettömyys takaa jokaiselle sukupuolesta, iästä, terveydentilasta, vammaisuudesta tai toimintakyvystä riippumattoman mahdollisuuden toimia toisten mukana ja kanssa. Ihmisiä ei saa rakenteellisilla esteillä jakaa aktiivisiin ja passiivisiin, osallistujiin ja sivustakatsojiin. Esteettömyys mahdollistaa: 1) henkilökohtaisten apuvälineiden käyttämisen (esimerkiksi opaskoira, pyörätuoli, kuulolaite); 2) ympäristön ja toimintatapojen erilaisten ominaisuuksien hyödyntämisen (esimerkiksi induktiosilmukka, valaistus, hissi); sekä 3) toisen ihmisen avun (esimerkiksi avustaja, tulkki, opas).

Harvalla urheilu- tai nuorisojärjestöllä on mahdollisuutta itse rakennuttaa käyttämiään toimitiloja. Tämä ei kuitenkaan poista vastuuta siitä, että järjestön on pyrittävä valitsemaan esteettömiä toimitiloja käyttöönsä. Urheilu- ja nuorisojärjestöjen kohdalla tämä tarkoittaa tilojen esteettömyyden kartoittamista esimerkiksi kaikille avointen urheilutapahtumien järjestämisen yhteydessä. Nuorisojärjestöjen taas tulisi tehdä järjestön käytössä olevien toimitilojen esteettömyyskartoitus jo ennen kuin ensimmäistäkään vammaista nuorta on mukana toiminnassa. Kummassakin tapauksessa esteettömyyden edistäminen on viisasta investointia tulevaisuuteen. Usein väitetään esteettömyyden tulevan kalliiksi, mutta myös esteellisestä ympäristöstä syntyy suoria ja välillisiä kustannuksia käyttäjille ja yhteiskunnalle. Esteettömyys hyödyttää kaikkia, mutta on ihmisiä, joille esteettömyys on välttämättömyys yhdenvertaisten osallistumismahdollisuuksien toteutumiseksi. Oppaan loppuun on koottu useita linkkejä, joista saa lisätietoa fyysisestä esteettömyydestä ja esteettömyyskartoituksista.

Sosiaalinen esteettömyys on ilmapiirikysymys. Sosiaalisesti esteettömässä järjestössä jokainen voi turvallisesti olla oma itsensä, ilman pelkoa syrjinnästä. Toiminnassa mukana olevien annetaan toimia ja vaikuttaa omista lähtökohdistaan käsin samalla ihmisten yksityisyyttä kunnioittaen. Esimerkiksi vähemmistöihin kuuluvat eivät yleensä halua profiloitua yksinomaan kyseisen ryhmän edustajana. Sosiaalisen esteettömyyden toteutumisesta ovat vastuussa järjestön kaikki toimijat kaikilla järjestön tasoilla. Järjestön jäsenten, vapaaehtoisten ja työntekijöiden asenteet vaikuttavat suuresti siihen, miten sosiaalinen esteettömyys järjestön arjessa toteutuu. Syrjintä ei ole mielipidekysymys: kukaan ei voi perustella syrjivää käytöstään omalla vakaumuksellaan tai mielipiteellään. Järjestön omista arvoista kumpuavat ja yhdessä työstetyt syrjimättömän toiminnan säännöt ja Syrjinnästä vapaaksi alueeksi julistautuminen ovat tapoja edistää sosiaalista esteettömyyttä järjestötoiminnassa. Lisätietoa Syrjinnästä vapaasta alueesta: www.yhdenvertaisuus.fi

Viestinnän esteettömyyttä on käsitelty oppaan luvussa 4.1.

4.5 Tapahtumien järjestäminen

- Ajattelemmeko kaikkien pystyvän osallistumaan tapahtumiimme samalla tavalla?
- Mitä voimme huomioida tapahtumia järjestäessämme?

Urheilu- ja nuorisojärjestöjen toiminnan sanotaan usein olevan kaikille avointa. Järjestötoiminnan avoimuus tai sen puute tulee useimmiten esille tapahtumia järjestettäessä. On tärkeää pystyä tarkastelemaan oman järjestön toimintaa kriittisesti ja tunnistaa mahdollisia normatiivisia käytäntöjä esimerkiksi tapahtumanjärjestämisessä.

Tapahtumien järjestämisessä **normatiivisuus** tarkoittaa sitä, että kaikkien ajatellaan pystyvän osallistumaan samalla tavalla tapahtumaan. Tapahtuman ja sen teuttamispaikan fyysinen ja sosiaalinen esteettömyys tulisi kuitenkin varmistaa. Esimerkiksi koulutustapahtumassa PowerPoint-esitys, jossa kikkaillaan visuaalisilla tehokeinoilla, voi vaikeuttaa näkövammaisen ihmisen oppimismahdollisuuksia. Jos tapahtumapaikkaan ei pääse pyörätuolilla, sulkee tämä konkreettisesti pois tietyn ryhmän ihmisiä.

Alle on koottu esimerkkejä siitä, miten yhdenvertaisuus ja esteettömyys voidaan huomioida tapahtumia järjestettäessä:

- Tapahtumasta tiedottaminen: Muista kertoa jo tiedotusvaiheessa, onko tapahtuman tila esteetön. Esteettömyyttä voi mainostaa eräänlaisella esteettömyyslausekkeella, josta selviää esimerkiksi se, voiko tilassa, wc mukaan lukien, liikkua pyörätuolilla ja onko yleisavustajan apua saatavilla.
- Osallistujien tarpeet: Kartoita osallistujien tarpeita jo tapahtumiin ilmoittautumisvaiheessa. Voit käyttää seuraavaa lauseketta: "Ilmoitathan tapahtuman järjestäjälle etukäteen yksilöllisistä tarpeistasi (esimerkiksi tulkkauksen tarve, erityisruokavalio)".
- Induktiosilmukka: Jos tiloissa on induktiosilmukka, huolehdi, että kaikki käyttävät mikrofonia puhuessaan.
- Visuaaliset tehokeinot: Kaikki mitä tapahtumassa näytetään visuaalisesti, kuten PowerPoint-esitykset, on hyvä kertoa myös ääneen. Näin tulee toimia erityisesti silloin, kun osallistujina on henkilöitä, jotka eivät näe tai ovat heikkonäköisiä. Etu- ja jälkikäteen osallistujille toimitettavista materiaaleista tekstimuotoiset (Word, rtf) dokumentit ovat saavutettavia mm. ruudunlukuohjelmilla.
- Sukupuoli: Jos jostain syystä tarvitset tietää osallistujan sukupuolen (esimerkiksi majoitusta varten), huomioi sukupuolen moninaisuus ja anna osallistujille mahdollisuus itse ilmaista se. Esim. ilmoittautumislomakkeissa: Sukupuoli: _____
- Kieli: Tilaisuuden kohderyhmän mukaan harkitse, tarvitaanko tilaisuudessa tulkkeja. Kerro etukäteen, millä kielellä tapahtuma järjestetään ja millä kielillä

mahdollinen tulkkaus järjestetään. Toimita tapahtuman mahdolliset materiaalit tulkeille etukäteen. Tilaisuuden alussa voi sopia erikseen, mitä kieliä tilaisuudessa on mahdollista käyttää (esim. ruotsi, englanti).

- Toiminnallisuus: Toiminnallisia osioita tai tapahtumia suunniteltaessa huomioi, miten toimintakyvyltään erilaiset ihmiset voivat osallistua tapahtuman aktiviteetteihin. Esteettömiä harjoitteita: www.keks.fi/ideoitajaharjoitteita
- Rauhallinen tila: Pitkäkestoisissa tapahtumissa voi joku osallistuja tarvita suljettua ja rauhallista tilaa esim. rukoushetkeä varten. Rauhallisesta tilasta voi kertoa ennen tilaisuutta, ja osallistujia voi myös pyytää kertomaan muista tarpeista tai toiveista etukäteen.
- Henkilökohtaiset avustajat: Maksullisissa tilaisuuksissa osallistujan tarvitsemalta henkilökohtaiselta avustajalta ei lähtökohtaisesti peritä osallistumismaksua. Myös avustajan erityistarpeet (ruokavalio yms.) tulee huomioida.
- Ilmapiiri: Fyysisen esteettömyyden turvaamisen lisäksi tapahtumissa huolehditaan siitä, että ilmapiiri on moninaisuutta kunnioittava. Tapahtumasta voidaan esimerkiksi tiedottaa Syrjinnästä vapaana alueena, ja itse tapahtumapaikalle voi laittaa näkyvästi esille Syrjinnästä vapaa alue -kylttejä. Lisätietoja: www.yhdenvertaisuus.fi
- Kuluerät: Esteettömyyteen kannattaa varautua etukäteen, ja mahdolliset kuluerät on hyvä huomioida jo tapahtumaa suunniteltaessa.

Muita tarkistuslistoja tapahtumien saavutettavuuden varmistamiseksi: Kulttuuriria kaikille -sivusto

4.6 Hallituksen jäsenvalinnat

- **Miten varmistamme, että järjestömme hallituksen jäsenten valinnoissa toteutuu yhdenvertaisuus?**

Järjestön toimintaa ohjaa helposti ”normaaliuden periaate” tai valtaväestöoletta-
mus. Kuitenkin järjestöissä toimii toimintakyvyltään, henkilökohtaisilta ominai-
suuksiltaan ja taustaltaan erilaisia ihmisiä. Järjestön hallituksen tulisi olla yhtä
moninainen kuin sen jäsenistökin.

Ei ole tarpeen tietää, kuinka monta vähemmistöön kuuluvaa henkilöä järjestön jä-
senistössä on, jotta jäsenistön erilaiset tarpeet voidaan ottaa huomioon. Kenenkään
ei myöskään tarvitse tuoda esiin omia ominaisuuksiaan, jos henkilö ei itse sitä halua.
Ei siis ole tarpeen, että järjestön hallitusta valittaessa asetetaan **kiintiöitä** eri ominai-
suuksia omaaville ihmisille. On kuitenkin syytä tarkastella, onko hallitustoiminnas-
sa sellaisia kynnyksiä, jotka rajoittavat yhdenvertaisia mahdollisuuksia toimia halli-
tuksen jäsenenä. Näitä kynnyksiä voivat olla hallitusten jäsenten väheksyvät asenteet
liittyen nuorten tai ikääntyvien taitoihin toimia hallituksen jäsenenä, kokousten keskit-
tyminen aina samalle ja tietyille maantieteelliselle alueelle, hallituksen jäsenten asen-

teellisuus seksuaalivähemmistöjä, maahanmuuttajia, naisia tai miehiä kohtaan, kokouspaikkojen ja kokousasiakirjojen esteellisyys jne.

Järjestössä on mahdollista kannustaa moninaista jäsenistöä hakemaan hallituspaikkoja esimerkiksi seuraavanlaisella yhdenvertaisuuslausekkeella: ”Hallituksen jäseniksi toivotaan ehdolle eri puolilta järjestömme toiminta-aluetta eri-ikäisiä, eri sukupuolien edustajia sekä kieli-, kulttuuri- ja muihin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä”. Sukupuolten välistä tasa-arvoa voidaan edistää niin, että vaalivaliokunta pyytää jäseniä nimeämään sekä mies- että naisehdokkaita hallitusvaaliin, jolloin vaalivaliokunta pystyy tekemään tasapuolisen pohjaesityksen hallituspaikoista. Hallituksen jäseniä valittaessa mahdollisen vaalivaliokunnan sääntöihin voidaan lisätä kohta, jossa kahden tasavahvan hakijan tapauksessa voidaan valintaperusteena käyttää positiivista erityiskohtelua: valitaan sellainen ehdokas, joka edustaa hallituksen kokoonpanossa vähemmistönä olevaa ryhmää (esimerkiksi naisvaltaiseen hallitukseen mies tai kantasuomalaisvaltaiseen hallitukseen etniseen vähemmistöön kuuluva henkilö).

4.7 Henkilöstöpolitiikka

- Tavoittaako rekrytointimme kaikki potentiaaliset työntekijät?
- Rajaako sukupuoli, ikä tai jokin muu tekijä sitä, millaisiin työtehtäviin ihminen järjestössä soveltuu?
- Hyödynnämmekö kaikkien järjestössämme työskentelevien osaamista?
- Onko koko henkilöstöllämme yhdenvertaiset mahdollisuudet palkkauksessa, henkilöstökoulutukseen pääsemisessä ja uralla etenemisessä?

Lainsäädäntö sitoo järjestöjä henkilöstöpolitiikan osalta. Järjestöissä hallituksella on suuri vastuu henkilöstöpolitiikan toteutumisesta. Yhdenvertaisuus on otettava huomioon kaikissa henkilöstöä koskevissa päätöksissä, ja toiminnan yhdenvertaisuutta on arvioitava esimerkiksi johtamisessa, rekrytoinnissa, palkkauksessa, henkilöstökoulutuksessa, uralla etenemisessä ja perehdyttämisessä. On tärkeää, että kaikki tuntevat järjestön henkilöstöpoliittiset asiakirjat ja tietävät, kenen vastuulla henkilöstöasiat ovat.

Yhdenvertaisuuden huomioiminen **rekrytoinnissa** on tärkeää. Erityisesti syrjinnän vaarassa olevien työhön pääseminen on vaikeaa ennakkoluulojen vuoksi. Esimerkiksi nuoret ja ikääntyneet henkilöt saattavat kokea työtä hakiessaan, että heidän osaamistaan ei arvosteta. Työvoimaa rekrytoitaessa voidaan käyttää samantyylistä yhdenvertaisuuslauseketta kuin hallitusten jäseniä haettaessa (ks. kohta 4.6). Mikäli rekrytoitaessa halutaan käyttää positiivista erityiskohtelua tasavahvojen hakijoiden kohdalla, tulee se kirjata etukäteen järjestön virallisiin henkilöstöpoliittisiin asiakirjoihin. Lisäksi on tärkeää varmistaa, että rekrytointiprosessi itsessään ei syrji ketään. Esimerkiksi haastattelut on hyvä järjestää paikassa, johon pyörätuolilla liikkuvat pääsevät ja jo-

ka on kuunteluympäristöltään esteetön.

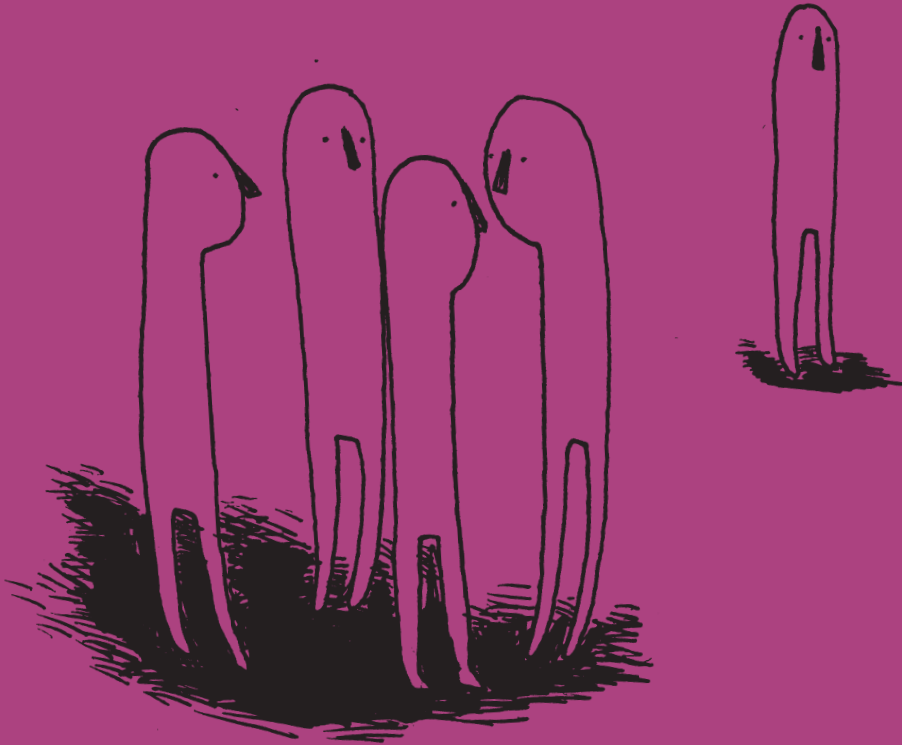
Järjestön henkilöstöpolitiikan on hyvä lähteä siitä, että henkilöstö jo nykyisellään on moninaista, jotta henkilöstöpolitiikkaa ei ohjaa ”normaaliuden periaate”. On olemassa erilaisia perhemuotoja, sukupuolten moninaisuutta ja toimintakyvyltään erilaisia ihmisiä. Moninaisuuden tunnistaminen onkin tärkeää, jotta järjestössä voidaan varmistaa, että koulutukseen pääsy ja uralla eteneminen ovat yhtä lailla mahdollisia jokaiselle työntekijälle riippumatta heidän taustoistaan tai henkilökohtaisista ominaisuuksistaan. Perehdyttämiseen ja koulutukseen pääsyyn, tehtävänimityksiin ja uralla etenemiseen liittyvien käytäntöjen tulee olla läpinäkyviä ja hyvin perusteltuja, jotta jokainen voi kokea tulevansa kohdelluksi yhdenvertaisesti.

Lisätietoa positiivisesta erityiskohtelusta sekä työelämän yhdenvertaisuudesta:

Menestystä monimuotoisuudesta – elinvoimaa erilaisuudesta, TEM, www.yhdenvertaisuus.fi/kirjasto

Sellaisten järjestöjen, joilla on säännöllisesti yli kolmekymmentä työntekijää, on laadittava tasa-arvosuunnitelma, jossa käsitellään sukupuolien välistä tasa-arvoa työpaikalla: <http://www.tasa-arvo.fi/edistaminen/tyoelamassa/tasa-arvosuunnitelma>

Vaikka yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen on pakollista tällä hetkellä ainoastaan viranomaisille, voi se olla myös järjestölle hyvä henkilöstöpoliittinen työkalu: <http://www.yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuussuunnittelu>



5. Miten torjua syrjintää järjestössä

- Tunnistammeko syrjinnän järjestössämme?
- Mitä teemme, jos syrjintää esiintyy/epäillään?
- Miksi tarvitsemme syrjinnän vastaiset pelisäännöt?

Syrjimättömyys on periaate, johon jokaisen työnantajan tulee sitoutua jo lain velvoittamana. Järjestö ei ole vain työnantaja, vaan syrjimättömyyden periaate koskee myös järjestön jäseniä ja vapaaehtoisia.

Syrjintää on erilainen kohtelu henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintää ei ole aina helppo tunnistaa. On tärkeää käydä yhdessä läpi järjestön työntekijöiden, jäsenistön ja vapaaehtoisten kanssa, mikä on ja mikä ei ole syrjintää. Syrjintää ovat esimerkiksi nöyryyttävät käskyt, sanallinen tai fyysinen uhkailu, seksuaalisävytteiset vihjaukset ja härskit puheet sekä yhteisön ulkopuolelle sulkeminen. Syrjintää

ja epäasiallista kohtelua eivät puolestaan ole työtä tai järjestötoimintaa ja työnjako koskevat asialliset päätökset ja ohjeet sekä työn tai järjestön ja yhteisön ongelmien yhteinen käsittely, vaikka ne herättäisivätkin epävarmuutta, ahdistusta tai muita kielteisiä tunteita. Häirinnästä ei liioin ole kyse, jos henkilölle annetaan perusteltu huomautus tai rangaistus tai hänet päätetään ohjata työkyvyn arviointiin sen jälkeen, kun hänen kanssaan on keskusteltu asiasta. Lisätietoa syrjinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta työpaikalla: <http://www.tyosuojelu.fi/fi/kohtelu>

Syrjintään tulee aina puuttua kaikissa tilanteissa. Kaikki ilmoitukset ja epäilykset syrjinnästä tulee ottaa aina vakavasti. Tärkeää on tilanteen ratkaiseminen välittömästi osapuolten kesken jokaista osapuolta kuunnellen – ei syyllistäminen. Niin työntekijä kuin järjestön jäsen/vapaaehtoinenkin voi itse joutua syrjinnän kohteeksi, todistaa syrjintää, syyllistyä syrjintään, toimia tukihenkilönä syrjinnän tapauksissa tai saada ilmoituksen järjestössä tapahtuneesta tai epäilystä syrjinnästä. Jos esimerkiksi työntekijä joutuu itse syrjinnän kohteeksi, ensimmäinen vaihtoehto on ottaa asia esille syrjintään mahdollisesti syyllistyneen kanssa. Jos tilanne ei ratkea, tulee syrjintää kokeneen työntekijän ilmoittaa asiasta esimiehelleen tai esimiehen ollessa asianosainen esimiehen esimiehelle. Mikäli tämä reitti ei ole mahdollinen, voi syrjintäepäilyn viedä eteenpäin työpaikan luottamushenkilölle, työsuojeluvaltuutetulle tai työsuojeluviranomaiselle. Jos syrjinnän kohteeksi joutuu järjestön jäsen tai vapaaehtoinen, tulee hänen toimia samoin kuin työntekijän eli ottaa asia esille syrjintään mahdollisesti syyllistyneen kanssa. Jos tilanne ei ratkea, voi hän kääntyä järjestön luottamusjohdon tai työntekijän puoleen. Luottamusjohdon ja työntekijöiden tehtävänä on käsitellä asia ja viedä sitä tarvittaessa eteenpäin.

Yksi hyvä tapa koota yhteen syrjimättömyyden toimintaperiaatteet on luoda yhteiset pelisäännöt. Nämä pelisäännöt tulisi luoda avoimella keskustelulla, jossa on mahdollista määrittää juuri kyseisen yhteisön toimintaympäristöstä ja -kulttuurista kumpuavat riskit ja niihin sopivat ratkaisumallit. Avoin keskustelu parantaa myös yhteistä sitoutumista sääntöihin. Erityisesti nuorten kanssa yhteisten pelisääntöjen luominen edellyttää turvallista ja luottamuksellista ilmapiiriä. On tärkeää, että aikuiset toimijat ovat läsnä ja kuuntelevat nuoria.

Keskustelun pohjaksi tulisi asettaa syrjimättömyyden tavoitetila, jossa kaikki toimijat ymmärtävät käsitteen sisällön samalla tavalla. Keskustelussa voidaan käydä läpi esimerkiksi huumorin hyväksyttäviä rajoja, tiedostettuja ennakkoluuloja, tiimityöhön ja yhteisössä toimimiseen liittyviä haasteita, sidosryhmäyhteistyötä ja järjestön arvojen toteutumista arjessa. Lisäksi voidaan arvioida, mitä läsnäolijoiden perusteella voidaan sanoa järjestön monimuotoisuuden asteesta. Yhteisten pelisääntöjen tulisi olla julkiset siten, että ne saatetaan myös yhteisön uusien jäsenten, vapaaehtoisten ja työntekijöiden tietoon esimerkiksi osana perehdytystä.

6. Lisätietoa yhdenvertaisuudesta

Viranomaisten tarjoamaa tietoa yhdenvertaisuudesta:

Yhdenvertaisuus.fi-sivut

Yhdenvertaisuussuunnittelun opas

Syrjinnän vastainen käsikirja (Timo Makkonen, IOM, 2003)

Menestystä monimuotoisuudesta – elinvoimaa erilaisuudesta.

Hyviä käytäntöjä monimuotoisuuden johtamiseen

Vähemmistövaltuutetun toimisto

Tasa-arvovaltuutetun toimisto

Järjestöjen tarjoamaa tietoa yhdenvertaisuudesta:

Suomen Liikunta ja Urheilu ry:n Reilu Peli -oppaat urheilutoimintaan

Suomen Nuorisoyhteistyö - Allianssi ry:n verkkosivut yhdenvertaisuudesta nuorisotyössä

SPR:n Helsingin ja Uudenmaan piirin Moninaisuus- ja yhdenvertaisuusohjelma

Esteettömyystiedon keskus

Esteettömyyden kartoituslomakkeita ja tarkistuslistoja

Näkövammaisten keskusliitto: Tietoa näkövammaisten tiedonsaannista

Näkövammaistahojen testausohjeet verkkosivuille ja -palveluille

Kuuloliiton Kuulokynnys-verkkosivut: Tietoa esteettömästä toimintaympäristöstä kuulovammaisen näkökulmasta

Papunet: Saavutettavuus verkkopalveluissa, itseopiskelumateriaali

Selkokeskus ja tietoa selkokielestä

Muu, mikä? Sukupuolivähemmistönuorten visio 2020 (pdf)

Rakkaus on rakkautta! Kärlek är kärlek! Nuorille suunnattu seksuaalisen suun-

tautumisen ja sukupuolen moninaisuudesta kertova esite (kaksikielinen, pdf)

Moninaisuus mahtuu kouluun -esite. Vinkkejä lhbti-sensitiiviseen opetukseen (pdf)

Muita lähteitä:

Kulttuuria kaikille -palvelu: tietoa ja työkaluja kulttuuripalveluiden saavutettavuuden ja kulttuurien välisen osaamisen edistämiseen

Muutu. Puutu. Oppilaitoksen yhdenvertaisuusopas

Tämä julkaisu on tuotettu osana YES - Yhdenvertaisuus EtuSijalle -hanketta, joka on saanut rahoitusta Euroopan yhteisön työllisyyttä ja sosiaalista yhteisvastuuta koskevasta PROGRESS -ohjelmasta (2007–2013).

Julkaisussa ilmaistut mielipiteet ovat kirjoittajan omia, eikä Euroopan komissio vastaa julkaisun sisällön käytöstä. Tämän julkaisun sisältö ei välttämättä edusta Euroopan komission kantoja tai näkemyksiä.

YES - Yhdenvertaisuus EtuSijalle on hallinnon, viranomaisten sekä syrjintävaarassa olevia ryhmiä edustavien elinten ja järjestöjen välinen yhteistyöprojekti, jonka tavoitteena on edistää syrjimättömyyttä ja yhdenvertaisia mahdollisuuksia. Projektia toteuttavat sisäasiainministeriö, oikeusministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö, puolustusvoimien Pääesikunta sekä Saamelaiskäräjät ja syrjinnän vaarassa olevia tahoja edustavat järjestöt ja neuvottelukunnat. Lisätietoa osoitteesta www.yhdenvertaisuus.fi.

