

# Pinskut

## Yhdenvertaisuussuunnitelma



# Sisällysluettelo

**3** Yleistä

**4-5** Yhdenvertaisuuteen liittyvien käsitteiden määrittely

**6-7** Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet koko järjestön

**8-11** toiminnassa Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen  
konkreettisina toimenpiteinä liiton eritoiminnoissa

**12-13** Syrjinnän tunnistaminen, siihen npuuttuminen ja

**14-17** senennalta ehkäisy Liitteet 1, 2 &3

**18-24** Yhdessä yhdenvertaisiksi -toimintamalli

**23** Tykkääkö pupuherra piparista vai

**24-25** porkkanasta?Suunnitelmapohja -malli

**26-27** Leikki: suhtautumistapoja

**takakansi** Lähdeluettelo



## Yleistä

Pinskujen yhdenvertaisuussuunnitelma perustuu Yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014), jonka tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa(1§).

Pinskujen toimintaa niin liitossa kuin kaikissa sen jäsenjärjestöissä ohjaavat pinksutarvot:

- Yhteisöllisyys, joka tarkoittaa ystävyyttä, rauhaa, solidaarisuutta jamaailmankansalaisuutta kaikessa pinksutoiminnassa.
- Osallisuus, joka tarkoittaa pyrkimystä lasten ja nuorten osallisuuden vahvistamiseen ja YK:n lapsen oikeuksien sopimuksen mukaisten tavoitteiden edistämiseen
- Elämyksellisyys, joka tarkoittaa iloon, oivaltamiseen ja itsensä ylittämiseen tähtäävää tavoitteellista toimintaa.
- Yhdenvertaisuus, joka tarkoittaa pyrkimystä demokratiaan, esteettömyyteen ja samanarvoiseen kohteluun.
- Eettisyys, joka tarkoittaa ekologisesti ja eettisesti kestävää toimintaa sekä avoimia, rehellisiä ja reiluja toimintatapoja.
- Vastuullisuus, joka tarkoittaa psyykkisesti, fyysisesti ja sosiaalisestioikeudenmukaista ja turvallista toimintaa sekä kunnioitusta tälle työlle ja työntekijöille

Yhdenvertaisuussuunnitelman kautta näitä arvoja konkretisoidaan.

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa viranomaiset, koulutuksen järjestäjät ja työnantajat arvioimaan ja edistämään yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan. Heillä tulee olla suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden toteutumiseksi. Velvollisuus yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen on kaikilla tahoilla, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä. Tämä 30 henkilön raja ei Pinksuissa täyty, mutta yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu yhtä lailla liiton jäsenten ja työntekijöiden oikeusturvan ja viihtyvyyden parantamiseksi.

Pinskut kokevat yhdenvertaisen lapsi- ja nuorisotyön sekä järjestötoiminnan tärkeäksi asiaksi ja haluavat olla tiennäyttäjiä sen edistämässä. Liiton jäsenjärjestöjä varten suunnitelmaan on myös laadittu Yhdessä yhdenvertaisiksi -toimintamalli edistämään yhdenvertaisuutta siellä, missä

toimintaa käytännössä tapahtuu.

## Yhdenvertaisuuteen liittyvien käsitteiden määrittely

**Yhdenvertaisuudella** tarkoitetaan yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaisesti sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia eikä ketään saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Yhdenvertaisuuteen sisältyy oleellisesti myös **sukupuolienvälinen tasa-arvo**, joka on määritelty laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986). Lain tarkoituksena on edistää paitsi naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työelämässä, myös vuonna 2014 lakiin tehtyjen päivitysten mukaan estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä (1§(1329/2014)). Sukupuolen moninaisuudella tarkoitetaan naisten ja mienvälisen tasa-arvon lisäksi myös muunsukupuolisten tai sukupuoltaan määrittelemättömien ihmisten välisen tasa-arvon toteutumista. Tasa-arvon toteutuminen tarkoittaa, että jokaiselle työntekijälle tai muuten toimintaan osallistuvalla on taattu samantyyppiset mahdollisuudet ja kohtelu henkilön oletetusta sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta huolimatta.

**Fyysinen esteettömyys** takaa jokaiselle sukupuolesta, iästä, terveydentilasta, vammaisuudesta tai toimintakyvystä riippumattoman mahdollisuuden toimiä yhdessä toisten mukana ja kanssa. Rakenteellisilla esteillä ei saada luoda tilannetta, jossa ihmiset pitäisi jakaa osallistujiin ja sivusta katsojiin vaan kaikilla pitää olla mahdollisuus yhdenvertaisesti osallistua. Esteettömyydellä mahdollistetaan henkilökohtaisten apuvälineiden käyttö (esim. opaskoira, pyörätuoli), ympäristön erilaisten ominaisuuksien hyödyntäminen (esim. valaistus, hissi) ja toisten ihmisten apu (esim. avustaja, tulkki). (Sisäasiainministeriön julkaisu 28/2011.)

Esteettömyys ei koske kuitenkaan pelkästään fyysistä ympäristöämme, vaan siihen kuuluu lisäksi sosiaalisen ja psyykkisen sekä näkökulmat.

**Sosiaalinen ja psyykinen esteettömyys** ovat ilmapiiriin ja asenteisiin liittyviä kysymyksiä. Uskaltavatko kaikki toiminnassa mukana olevat olla täysin omia itsejään? Annetaanko siihen mahdollisuus vai estetäänkö se jollain tavoin, vaikka näennäisesti toiminta olisikin kaikille halukkaille avointa?

Usein esimerkiksi vähemmistöihin, kuten seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ihmiset eivät halua profiloitua edustamaan jotain tiettyä joukkoa, tai lapsille ja nuorille epävarmuus tulemisesta hyväksytyksi joukkoon esimerkiksi sosioekonomisesta taustasta johtuen voi aiheuttaa tarpeetonta ahdistusta ja painetta. Sosiaalisen esteettömyyden tiedostaminen ja sen painottaminen, että syrjintä ei ole mielipidekysymys, ovat jo isoja askeleita kohti yhdenvertaisempaa toimintaa järjestössä.

**Esteettömällä viestinnällä** tarkoitetaan sitä, että jaettava informaatio on kaikkien saavutettavissa ja että vuorovaikutuksen mahdollisuus on taattu. Viestintää suunniteltaessa ja tehdessä tulisi ottaa huomioon kohteena olevan mahdollinen näkövamma, liikuntavamma, kuulovamma tai huonokuuloisuus sekä muut mahdolliset viestintää rajoittavat seikat.

# Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet koko järjestön toiminnassa

Yhdenvertaisuuden edistäminen on tärkeä asia. Suunnitelman tavoitteena on paitsi lisätä liiton jäsenten ja työntekijöiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta myös edistää lasten ja nuorten osallisuutta järjestön toiminnassa. Tavoitteena on ehkäistä syrjintää ja auttaa ongelmatilanteissa sekä tarjota työkaluja yhdenvertaiseen kohtaamiseen ja esteettömyyden huomioimiseen toiminnan järjestämisessä.

Pinskujen strategian 2022-2027 mukaisesti Pinskut on järjestö, joka järjestää toimintaa lapsille, nuorille ja perheille pinskuarvojen mukaisesti (**MISSIO**). Vuonna 2027 Pinskut on toimintaansa jatkuvasti kehittävä järjestö, joka järjestää eettisesti kestävää, tutkitusti vaikuttavaa ja laadukasta toimintaa lapsille, nuorille ja perheille (**VISIO**).

Yhdenvertaisuussuunnitelman myötä vastataan näihin strategisiin tavoitteisiin seuraavilla koko järjestön kattavilla tavoitteilla:

- 1. Pinskuissa toiminta on kaikille avointa ja mahdollista**
- 2. Pinskuissa kaikki ovat erilaisia mutta samanarvoisia**
- 3. Pinskut edistää yhdenvertaisuuden toteutumista ja osallisuuden vahvistamista yhteiskunnassa oman toimintansa kautta**
- 4. Pinskut on syrjinnästä vapaa järjestö**
- 5. Pinskuissa huomioidaan erityisesti lasten ja nuorten yhdenvertaisuuden ja osallisuuden toteutuminen**

Jotta näihin tavoitteisiin päästäisiin, tulee järjestön kaikkien toimijoiden sitoutua tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviin toimintoihin ja tapoihin. Yksinkertaisimmillaan se tarkoittaa toisen ihmisen kunnioittamista: jokaisen pinksutyöntekijän, vapaaehtoisen, luottamushenkilön, pinksulapsen ja -nuoren ,sekä kaikkien toiminnassa mukana olevien tulee pystyä olemaan oma itsensä ja tulemaan kunnioitetuksi ja hyväksytyksi sellaisena kuin on.

Yhdenvertaisuudessa on kyse ymmärtämisestä, asenteista, ajattelutavasta ja toisen huomioonottamisesta.

Toimenpiteitä tavoitteiden saavuttamiseksi ovat tähän yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjatut konkreettiset toimenpiteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi liitossa sekä Yhdessäyhdenvertaisiksi-toimintamalli liiton jäsenjärjestöille.Toimintamallin tarkoituksena on toimia pohjana jäsenjärjestöjen omalle suunnitelmalle,jossa tuodaan esiin heidän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta lisäävät tavoitteet ja toimenpiteet.



## **Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen konkreettisina toimenpiteinä liiton eri toiminnoissa**

Jotta yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa pystytään edistämään koko järjestöä läpileikkaavasti, on se jostain aloitettava. Siksi päädyttiin tekemään konkreettisia toimenpiteitä sisältävän yhdenvertaisuussuunnitelma ensin vain liittoa koskevaksi. Konkreettisia toimenpiteitä tarvitaan, sillä ilman niitä yhdenvertaisuus ja tasa-arvo eivät toteudu.

Tällä hetkellä yhdenvertaisuuden toteutumista liitossa on jo osiltaan pyritty turvaamaan Pinskujen laatujärjestelmän ja johtosääntöjen kautta. Johtosääntö määrittelee järjestön jäsenenä vaikuttamisesta ja suorasta demokratiasta. Myös mahdollisuus aloitteiden jättämiseksi on määritelty jäsenjärjestöille ja niiden henkilöjäsenille. Tämän lisäksi lapsilla ja nuorilla on mahdollisuus jättää ns. lapsialoitteita. Näillä toimenpiteillä turvataan demokratian toteutumista ja yhdenvertaistamahdollisuutta vaikuttaa järjestön asioihin sen sisällä.

Johtosäännöissä on määritelty liiton johtamisesta, johtelinten eli edustajiston, liittohallituksen ja liiton työntekijöiden työtehtävät ja toimenkuvaukset. Näillä säännöillä turvataan kaikille toimenkuvissa toimiville yhdenvertaiset oikeudet ja velvollisuudet henkilöön katsomatta.

Laatujärjestelmässä on määritelty laatukriteerit arvolähtöisesti siten, että osallisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutuminen toiminnassa on keskeisiä pääarvoja ja toiminnan laatua määrittäviä tekijöitä. Pinskujen koulutusjärjestelmä on rakennettu siten, että se tukee toiminnan arvopohjaisuuden toteutumista.

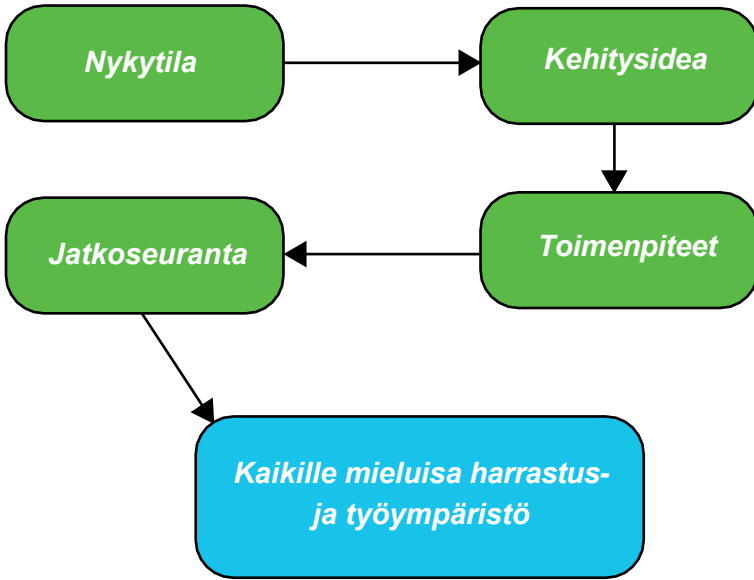
Järjestön yhdenvertaisuussuunnitelma on yksi keino ja työkalu laadukkaan pinksutoiminnan ja toiminnan arvopohjaisuuden saavuttamiseksi.

**Seuraavalla aukeamalla olevassa taulukossa** kuvataan liiton eri toiminnoille yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi asetettuja tavoitteita, joita pyritään saavuttamaan tämän suunnitelman voimassaoloaikana.

Tavoitteet ja toimenpiteet on hyväksytty yhdessä liiton henkilöstön ja hallintoelimissä toimivien henkilöiden kanssa ja niiden toteutumista seuraa ja arvioi valittu seurantatyöryhmä.

Seurantatyöryhmän jäsenet Pinskuissa ovat toiminnanjohtaja hallituksen ja edustajiston puheenjohtajat, sekä liiton nimeämät yleiset ja hallinnon häirintäyhdyshenkilöt. Liiton henkilöstön ja hallintoelimien perehdytys yhdenvertaisuussuunnitelmaan tapahtuu koulutuspäivän kautta, johon kaikkien on osallistuttava.

Yhdenvertaisuussuunnitelman sekä Yhdessä yhdenvertaisiksi -toimintamallin jalkauttaminen jäsenjärjestöihin tapahtuu koulutuspäivän kautta. Lisäksi valmiista suunnitelmasta tiedotetaan Pinskiujen viestintä- ja tiedotuskanavissa.



	<b>Tavoitteet</b>	<b>Toimenpiteet</b>	<b>Vastuutaho</b>
<b>Johtaminen ja rekrytointi</b>	<p>Liittoa johdetaan yhdenvertaisesti</p> <p>Liiton ja johtamisessa ja rekrytoinneissa huomioidaan eri väestöryhmien yhdenvertaisuus ja syrjimättämyyden periaatteet.</p> <p>Jäsenjärjestöjen perehdyttäminen lapsivaikutusten arviointiin ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan ja ,mikäli näin ei vielä ole.</p>	<p>päätettävien asioiden valmisteluprosessissa suositaan suoraa demokratiaa, jos kyse on suurista periaatteellisista ja strategisista linjakysymyksistä. Liiton hallinnollinen johto on veloitettu mittaamaan liiton jäsenten ja erityisesti lasten ja nuorten kantaa erinäisillä menetelmillä.</p> <p>yhdenvertaisuussuunnitelmaan ja LAVAan perehdyttäminen</p>	Seurantatyöryhmä
<b>Henkilöstö -koulutus ja perehdyttäminen</b>	<p>Sisäisen raportoinninkehittäminen yhdenvertaisemmaksi.</p> <p>Jokainen uusi liitontyöntekijä/hallintoelimen jäsen/vapaaehtoinen perehdytetään yhdenvertaisuussuunnitelmaan.</p>	<p>Sitoudutaan kehittämään sisäistä raportointia.</p> <p>Yhdenvertaisuussuunnitelmaa sisällytetään osaksi</p>	Seurantatyöryhmä
<b>Työhyvinvointi ja työsuojelu</b>	<p>Työhyvinvoinnin toimintaohjelmassa ja työsuojelussa huomioidaan yhdenvertaisuuden toteutuminen.</p> <p>Työsuojeluvastaavat toimivat liitossa mast. yhdenvertaisuusasioiden yhteys- ja vastuuhenkilöinä.</p>	<p>Työhyvinvoinnin päivittämisen yhteydessä tarkistetaan toimintaohjelman ajantasaisuusyhdenvertaisuuden näkökul-</p> <p>Työsuojeluvastaavat perehdytetään yhdenvertaisuuden käsitteisiin ja tarvittaviin toimintatapoihin.</p> <p>Toimintoja suunniteltaessa otetaan käyttöön esteettömän viestinnän ja tiedottamisen tarkistuslista.</p>	Seurantatyöryhmä
<b>Erityispalvelut ja -tarpeet</b>	<p>Liiton toiminnoissa huomioidaan mahdolliset erityispalveluiden ja -tarpeiden tarpeellisuus ja osataan varautua niihin.</p>		Seurantatyöryhmä, järjestökoordinaattori
<b>Palautekanavat</b>	<p>Varmistetaan mahdollisuus antaa liitolle palautetta ja kehittämisideoita suoraan ja helposti.</p> <p>Liiton sisäinen palautekanava.</p>	<p>Palautteen kerääminen säännöllisesti eri menetelmin. Luodaan liitolle yhtenäiset palautelomakkeet ja häirintäyhdyshenkilöihin suora yhteydenottolomake</p>	Seurantatyöryhmä
<b>Esteettömyys</b>	<p>Liiton järjestämissä tapahtumissa ja kokouksissa otetaan huomioon niin fyysinen, psyykkinen kuin</p>	<p>Esteettömän viestinnän ja</p> <p>henkinen</p>	Seurantatyöryhmä,
		kin	esteetömyy

s ja varmistetaan niiden toteutuminen.

tiedottamisen tarkistuslista.

järjestökoordinaattori

Tapahtumien suunnittelussa tarkistetaan ympäristön esteettömyys ja sen toteutumisesta tiedotetaan selkeästi.

	<b>Tavoitteet</b>	<b>Toimenpiteet</b>	<b>Vastuutaho</b>
<b>Tiedottaminen ja viestintä</b>	<p>Yhdenvertaisuussuunnitelma ja siihen sisältyvä Yhdessä yhdenvertaisiksi-toimintamallitulee liitolle tutuksi ja se otetaan osaksi jokapäiväistä toimintaa.</p> <p>Jäsenjärjestöjä tiedotetaan suunnitelmasta.</p> <p>Liiton tiedottaminen on avointa ja kaikille suunnattua.</p> <p>Liiton sisäisessä viestinnässä otetaan huomioon kaikki ja heitä kohdellaan ja puhutellaan yhdenvertaisesti sekä kunnioitavasti.</p> <p>Huomioidaan yksityisyyden suojajätietojen asianmukainen käsittely.</p>	<p>Yhdenvertaisuussuunnitelmaa n perehdyttäminen liiton sisällä ja toimintamallin jalkauttaminen jäsenjärjestöihin koulutuspäivän kautta.</p> <p>Tiedottamisessa otetaan käyttöön esteettömän viestinnän ja tiedottamisen tarkistuslista.</p> <p>Häirintäyhdyshenkilö huolehtii, että hänen toimenkuvansa tulee selkeäksi kaikille ja on tavoitettavissa, jos kunnioittavan kohtelun perusteet eivät toteudu.</p> <p>Monipuolisten tiedottamiskanavien ja mahdollisuuksien mukaan eri menetelmien käyttö esim. verkkomarkkinoinnissa tekstinkuuntelumahdollisuus</p>	Seurantatyöryhmä, järjestökoordinaattori
<b>Yhteistyö</b>	<p>Liiton jäsenjärjestöt sitoutuvat yhdenvertaisuuden kehittämiseen omassa toiminnassaan. Jäsenjärjestöt luovat toiminnalleen oman yhdenvertaisuussuunnitelman.</p> <p>Muiden lapsijärjestöjen, ja yhteistyökumppaneiden kanssa tehtävän yhteistyö kautta pyritään lisäämään yhdenvertaisuutta paikallisesti ja valtakunnallisesti.</p> <p>Tapahtumatoiminnan järjestämisessä tulisi ottaa huomioon kaikkien toiveet tapahtuman suunnittelussa että kukaan ei jäisi pois sen vuoksi että kokisis tilanteen jostain syystä ahdistavaksi.</p>	<p>Puututaan yksipuoliseen tai väärään vähemmistöjä koskevaan tiedottamiseen.</p> <p>Jäsenjärjestöjen työntekijöiden kouluttaminen yhdenvertaisuusasioihin ja kannustaminen omien yhdenvertaisuussuunnitelmien tekemiseen. Suunnitelmien toteutumisen seuranta.</p>	Seurantatyöryhmä
<b>Tapahtumatoiminta</b>		<p>Hankkeissa, kampanjoissa, kannanotoissa ja muissa toiminnoissa otetaan huomioon yhdenvertaisuuden näkökulma.</p> <p>Tapahtumaohjelman suunnittelussa aletaan käyttää enemmän kohderyhmää osallistavia menetelmiä, jotta kaikkien mielipiteet saadaan kuuluviin.</p> <p>Seurantatyöryhmä, järjestökoordinaattori</p>	

## **Syrjinnän tunnistaminen, puuttuminen ja ennaltaehkäisy**

**Syrjintää** on ihmisten eriarvoinen kohtelu eli toisin sanoen yhdenvertaisuuden toteutumisen vastakohta. Yhteiskunnan tasolla syrjinnän kieltäminen on lisätty lakiin sen ehkäisemiseksi ja ettei sitä kukaan joutuisi kokemaan elämässään. Vaikka lain toimivalta ulottuu vain julkiseen ja yksityiseen toimintaan ja poissulkee yksityis- ja perhe-elämän, olisi jokaisen hyvä pyrkiä omalla toiminnallaan vähentämään syrjintää ja puuttua siihen kaikilla elämänalueillaan. Yhdenvertaisuuslaissa (§ 8) on kielletty syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syynperusteella.

Syrjintää voi esiintyä eri muodoissa; välittömänä, välillisenä ja häirintänä.

**Välitön syrjintä** (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 10 §) on henkilöön suoraan kohdistuva muita tai jotakuta toista epäsuotuisampi yksittäinen teko tai jatkuva kohtelu jonkin henkilöön liittyvän syyn perusteella.

**Välillistä syrjintää** (mt., 13 §) ovat näennäisesti yhdenvertaiset säännöt, perusteet ja käytännöt, jotka kuitenkin johtavat syrjiviin lopputuloksiin.

**Häirintää** (mt., 14§) on henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti loukkaava käyttäytyminen. Häirintä voi olla muun muassa henkistä tai fyysistä kiusaamista, uhkailua, epäasiallista kohtelua, syrjimistä, ahdistelua, asiattomia huomautuksia, mustamaalausta tai mitä tahansa toimintaa, jonka häirinnän kohde kokee loukkaavana tai epämiellyttävänä.

Häirintä voi olla sanallista tai sanatonta ja se on aina henkilönmenevä. Häirintä perustuu aina henkilön omaan kokemukseen asiasta, joten tarkka määrittely on siten vaikeaa. Toiselle normaali asia voi toisesta tuntua häiritsevältä tai sopimattomalta. Asiallinen ja perusteltu kritiikki tai vertailu ei ole häirintää vaikka se tuntuisikin pahalta.

Työnantajan näkökulmasta häirintää on myös puuttumattomuus jo ilmenneisiin syrjintätapauksiin, jotka ovat kohdistuneet johonkin hänen työntekijäänsä.

Jokainen meistä on yksilö ja jokaisella meistä on oma lähtökohtamme ja mahdollisuuksemme elää ja toimia maailmassa. Siksi tasa-arvoisten ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien takaaminen kaikille ei aina tarkoita samanlaista kohtelua kaikille.

On olemassa tiettyjä ihmisryhmiä, jotka ovat suuremmassa vaarassa joutua eriarvoiseen asemaan ilman tiettyjä mukautuksia ja toimia heidän edukseen. Näitä toimia kutsutaan **positiiviseksi erityiskohteluksi** ja se on määritelty yhdenvertaisuuslaissa (9 §) seuraavasti: "Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonkatarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää." Positiivinen erityiskohtelu ei ole eriarvoista kohtelua eikä se ole keneltäkään pois.

Järjestön toimintaa jokapäiväisessä toiminnassa ohjaavat **kunnioittavan kohtelun** perusteet. Ne perustuvat paitsi edellämainittuihin yhdenvertaisuutta jatasaa-arvoa edistäviin toimenpiteisiin ja lakeihin myös hyviin käytöstapoihin ja jokaisen ihmisarvon kunnioittamiseen. Tämä tarkoittaa, että jokaisen työpanosta ja roolia kunnioitetaan ja että kenen tahansa tulee pystyä rauhassa työskentelemään kenen tahansa toisen pinksutoiminnassa mukana olevan kanssa. Tähän liittyvät myös turvallisemman tilan säännöt, joiden toteutumista valvovat häirintäyhdyshenkilöt.

Kenenkään ei tarvitse kokea kiusaamista tai poissulkemista ja jokaisen kokemukset syrjinnästä otetaan vakavasti. Näin tulee toimia sekä varsinaisella työajalla että Pinksujen yhteisissä tilaisuuksissa. Noudattamalla näitä perusteita voi jokaikinen omalla toiminnallaan ehkäistä syrjintää ja vahvistaa yhteisön ilmapiiriä ja luottamusta.

Jokainen Pinksuissa voi joutua syrjinnän kohteeksi, myös niin sanotun enemmistön edustajat. Syrjintä on koko yhteisön ongelma ja se vaikuttaa suoraan koko järjestöön, sen työn tuloksiin ja ilmapiiriin. Syrjintätapauksissa oikeanlainen



käsittely on yhtä tärkeää kuin mahdollisten syyllisten löytäminen. Siksi on tärkeää, että liitolla ja sen jäsenjärjestöillä on nimetty häirintäyhdyshenkilö, johon ottaa yhteyttä häirintätapauksissa.

## **Häirintäyhdyshenkilöt**

Liitossa toimivat eri yhteyksissä häirintäyhdyshenkilöt, jotka valvovat yhdenvertaisuuden ja turvallisen tilan toteutumista Pinskuissa. Liiton yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisesta ja häirinnän nollatoleranssin käytännön toteutumisesta vastaavat:

### *1. Liiton eri hallintoelimissä, työryhmissä ja jaostoissa toimivat häirintäyhdyshenkilöt*

He vastaavat liiton hallintoelinten, työryhmien ja jaostojen työskentelyn yhdenvertaisuudesta ja häirinnän nolletoleranssista eri alustoilla ja vuorovaikutustilanteissa. Henkilöt pestataanmääräajaksi (esim. edustajiston toimikausi, työryhmän työskentelykausi) oman hallintoelimen/työryhmän/jaoston toimesta.

### *2. Liiton paikallisessa, alueellisessa ja valtakunnallisessa tapahtumatoiminnassa toimivat häirintäyhdyshenkilöt*

He vastaavat tapahtumatoiminnan yhdenvertaisuudesta ja häirinnän nolletoleranssista eri alustoilla ja kasvokkain tapahtumatoiminnan suunnittelu-, toteutus- ja arviointiprosesseissa. Nämä henkilöt pestataanaina tapahtuma- ja tilannekohtaisesti tapahtumatyöryhmän toimesta.

### *3. Liiton yleiset häirintäyhdyshenkilöt*

Liiton yleiset häirintäyhdyshenkilöt vastaavat liiton yleisen yhdenvertaisuussuunnitelman ja häirintäyhdyshenkilötoiminnan kehittämistä sekä liiton muiden yleisten alustojen moderoinnista. Yleisiin häirintäyhdyshenkilöihin ja yhdenvertaisuusvastaaviin voi ottaa yhteyttä myös tapauksissa, jotka koskevat esim. liiton palkattuja työntekijöitä. Liiton yleiset häirintäyhdyshenkilöt valitaan 2 vuoden välein, ensimmäisen kerran vuonna 2020. Liiton yleiset häirintäyhdyshenkilöt asettaa liiton edustajisto liiton jäsenjärjestöjen esitysten perusteella. Kahdesta nimetystä

häirintäyhdyshenkilöistä vähintään toisen on oltava luottamustoiminen.

Liiton yleisten häirintäyhdyshenkilöiden yhteystiedot ja toimikausi ilmoitetaan liiton nettisivuilla. Häirintäyhdyshenkilöt saavat halutessaan erillisen pinksut.fi-sähköpostiosoitteen yhteydenottoja varten.

## Häirintäyhdyshenkilön tehtävät

**Häirintäyhdyshenkilöiden** avulla madalletaan kynnystä puuttua häirintään sekä viedään yhdenvertaisuussuunnitelman sisältöjä käytännön pinksutoimintaan.

Häirintäyhdyshenkilöt toimivat osana määriteltyä toimintakenttäänsä. Heidän tehtävänsä on aina eri yhteyksissä esitellä itsensä ja kertoa omasta tehtävästään ja roolistaan liiton yhdenvertaisuuslinjausten valvojina ja häirinnän nollatoleranssin valvojina. Häirintäyhdyshenkilöihin voi ottaa yhteyttä matalalla kynnyksellä missä tahansa yhdenvertaisuuteen liittyvässä asiassa.

Häirintäyhdyshenkilö on **tukihenkilö**, jonka puoleen voi kääntyä, mikäli kokee tullessa häirityksi joko vapaaehtoisentai palkattuunhenkilöstöön kuuluvan tahon toimesta. Häirintäyhdyshenkilöiden tehtävä on kuunnella, tukea ja neuvoahäirintätilanteiden selvittelyssä. Häirintäyhdyshenkilöt auttavat, jos et löydä auttavaa tahoa jolle kertoa asiasta, sekä ohjaavat tarvittaessa oikeanlaisen avun piiriin. Häirintäyhdyshenkilöön voi olla yhteydessä myös, jos on todistanut kyseisiä tilanteita tai haluaisi keskustella tavoista puuttua häiritsevään käytökseen. Häirintäyhdyshenkilöt eivät ole ammattilaisia eivätkä he tee jatkotoimenpiteitä ilman avun pyytäjän suostumusta, ja kaikki keskustelut ovat täysin **luottamuksellisia**.

Kaikki häirintäyhdyshenkilöt veloitetaan perehtymään liiton voimassaolevaan yhdenvertaisuussuunnitelmaan ja sitoutumaan turvallisemman tilan pelisääntöihin sekä noudattamaan näitä pestissään.

Häirintäyhdyshenkilö toimii myös yhdenvertaisuusvastaavana valvoen, että liiton yhdenvertaisuussuunnitelmassa määritellyt toimenpiteet fyysisestä ja psyykkisestä esteettömyydestä sekä saavutettavuudesta.

Häirintäyhdyshenkilöön voi olla yhdeydessä, kun esim. huomaa tiedotuksessa puutteita graafisen ulkoasun saavutettavuudessa, kirjallisessa ilmaisussa tai pyörätuolilla kulkemisen mahdollisuuksista. Häirintäyhdyshenkilö vie asiat tarvittaessa eteenpäin henkilöille, jotka asioista vastaavat.

Häirintäyhdyshenkilöille on delegoitu vastuu moderoida Pinskujen eri verkkoalustoja sekä jakaa tarvittaessa sanktioita. Kevyempinä menetelminä on suulliset ja kirjalliset varoitukset, joita voidaan antaa maksimissaan kolme per tapahtuma/keskusteltava aihe. Kolmen varoituksen jälkeen häirintäyhdyshenkilöillä on oikeus tarvittaessa poistaa häirintsevästi käyttäytyvä henkilö tilasta tai verkkoalustalta määräajaksi tai pysyvästi rikkomuksen vakavuudesta riippuen. Jos kyseessä on rikostutkintaan johtanut tapahtuma tai tapahtumasarja, epäilty henkilö poistetaan alustalta/tilasta aina rikostutkinnan ajaksi ja päätetään jatkotoimenpiteistä tutkinnan päätyttyä.

Häirintäyhdyshenkilöt tarkkailevat myös tapahtumien ja tilojen yleistunnelmaa ja tekevät havaintoja esim. käytettävän kielen ymmärrettävyydestä ja sävystä sekä pyrkivät osallistamaan myös niitä henkilöitä keskusteluun, jotka eivät syystä tai toisesta ole näkemyksiään jakaneet. He kiinnittävät myös huomiota keskusteluissa myös eniten äänessä olevien ikä- ja sukupuolijakaumaan ja tuovat näitä huomioita esiin.

Tällä pyritään myös tuomaan esiin kieleen ja sen käyttöön liittyviä valtarakenteita ja valvoa vastuullista vallan käyttöä sekä arvostavan ja demokraattiseen ryhmätoiminnansyntyä eri yhteyksissä seuraavien apukysymysten avulla:

- Millainen tunnelma vallitsee ryhmän jäsenien välillä?
- Kuuntelevatko ryhmän jäsenet toisiaan ja ovatko he kiinnostuneita toistensa sanomisista?
- Annetaanko eri henkilöille aikaa ja tilaa keskustella asiasta? Kuinka paljon aikaa eri henkilöt saavat sanomisilleen?
- Kysytäänkö eri ryhmäläisten mielipiteitä?
- Otetaanko eri henkilöiden toiveita huomioon toiminnan

suunnittelussa? Otetaanko koko ryhmä mukaan suunnitteluun? Millaisen painoarvon eri näkemykset saavat ja millä perusteilla?

- Miten suhtaudutaan arkaan tai ujoon ryhmäläiseen tai ryhmäläisten erilaisiin tapoihin reagoida?
- Onko eri henkilöillä esteitä osallistua keskusteluun ja jos on, niistä mistä se voisi johtua?
- Miten suhtaudutaan uusiin asioihin tai tarpeeseen opetella uusia asioita?
- Esiintyykö ryhmässä epäonnistumisen pelkoa tai suorituspaineita?

Apukysymysten avulla voidaan purkaa ryhmäprosessien kipupisteitä ja kehittämiskohteita. Häirintäyhdyshenkilöt voivat tuoda näkemyksiään esiin kesken tapahtuman/toiminnon koko ryhmälle tai ryhmän vetäjälle tai käyttää apukysymyksiä esimerkiksi tapahtumaviestinnän kehittämisessä.

## **Turvallisemman tilan säännöt Pinskuissa**

Pinskujen liittohallitus on hyväksynyt 7.11.2020 nämä turvallisemman tilan säännöt. Jokaisella pinskutoimintaan osallistuvalla on **oikeus turvalliseen tilaan ja velvollisuus noudattaa turvallisemman tilan sääntöjä.**

Osallistumalla pinskutoimintaan sitoudut noudattamaan seuraavia periaatteita:

**1. Kunnioita henkilökohtaista tilaa.** Jokaisella on oikeus fyysiseen ja psyykkiseen koskemattomuuteen ja turvalliseen osallistumiskokemukseen sekä velvollisuus edistää turvallisen osallistumisen kokemusta. Ahdistavaa, loukkaavaa tai muuten häiritsevää käytöstä ei tule katsoa läpi sormien missään tilanteessa.

**2. Puutu häirintään ja epäasialliseen kohteluun.** Kysy häirinnän kohteeksi joutuneelta tai epäasiallisesti kohdelluksi tulleelta, haluaako hän apua tai tukea. Älä koskaan vähättele kokemusta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta ja uskalla nostaa havaitsemasi epäkohdat esiin.

**3. Kunnioita erilaisuutta.** Ihonväriin tai oletettuun etniseen alkuperään, sukupuoleen, ikään, toimintakykyyn, vammaan tai seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuvaan syrjintään sekä kaikenlaiselle muullekin syrjinnälle on Pinskuissa nollatoleranssi. Älä käytä näihin liittyviä stereotyyppioita edes vitsailumielessä jollet kuulu itse kyseiseen ryhmään.

**4. Kohtaa avoimesti.** Kunnioita jokaisen itsemäärittelyoikeutta äläkä tee oletuksia esimerkiksi henkilöstä, sukupuolesta, taustasta tai perhesuhteista. Ota jokainen vastaantuleva asia ja tilanne mahdollisuutena oppia uutta ja jakaa opittua tietoa. Kysy rohkeasti, jos et tiedä.

**5. Vaali ja edistä demokratiaa.** Jokaisella on oikeus omaan mielipiteeseen ja samalla vastuu valita, mitä ja miten sanoo. Käytä kieltä tai käsitteitä, joita kaikki ymmärtävät. Huolehdi, että mahdollisimman monet tulevat keskustelussa kuulluksi. Jokainen osallistuja on velvollinen tuomaan avoimesti esiin sen, kenen suulla ja tiedoilla puhuu. Älä yleistä omaa kokemustasi muita koskevaksi tai puhu alentavasti muiden näkemyksistä. Tunnista oman pätevyyden ja tiedon rajat ja uskalla muuttaa näkemyksiäsi jos asiantuntijatieto ei näkemyksiä tue.

**6. Vaali ja edistä hyvää ilmapiiriä.** Hedelmällistä keskustelukulttuuria tukee avoimuus kuulla perusteluja myös omaa mielipidettä vastaan. Älä käytä aggressiivisia puheenvuoroja toisia ihmisiä kohtaan, myöskään niitä kohtaan jotka eivät ole paikalla. Hyväksy erheet ja erimielisyydet. Kuuntele ja kannusta.

**7. Muista sensitiivisyys ja yksityisyydensuoja.** Ethän ilmaise luottamuksellista tietoa sivullisille. Käsittele arkoja aiheita kunnioittavasti. Muista, että ne voivat olla toisille henkilökohtaisia.

**8. Pyri esteettömyyteen ja saavutettavuuteen.** Käytä esteettömiä ja helposti saavutettavia tiloja sekä huomioi esteettömyys ja saavutettavuus myös viestinnässä. Selvitä erityistarpeet etukäteen. Anna myös selkeät ohjeet ja riittävästi taukoja.

**Muista!** Erehtyminen ja tahaton sääntöjen rikkominen silloin

tällöin on inhimillistä - jokainen meistä tekee ja on tehnyt virheitä. Tällaisissa tilanteissa täytyy osata vilpittömästi pyytää ja antaa anteeksi. Toistuvasti turvallisen tilan sääntöjä rikkova henkilö voidaan pyytää poistumaan tai viime kädessä poistamaan tilasta, jos huomautus sääntöjen vastaisesta menettelystä ei riitä ja henkilö ei suostu korjaamaan toimintaansa tai ilmaisuansa.

Toistuva ja tietoisesti loukkaava turvallisemman tilan sääntöjen vastainen toiminta on jyrkästi kiellettyä ja jokaisella pinksutoimijalla on velvollisuus siihen puuttua. Myös yksittäiset vakavat turvallisen tilan sääntöjen loukkaukset voivat täyttää rikoksen tunnusmerkit. Toistuvissa tai vakavissa tahallisissa rikkomuksissa ryhdytään aina työ- tai rikosoikeudellisiin seuraamuksiin.

## **LIITE 1: Esteettömän viestinnän ja tiedottamisen tarkistuslista**

### **Koulutustilaisuus**

#### **Näkövamma**

- Visuaalisissa esityksissä puhu ääneen kaikki, minkä näytät (lue tekstit, kerro mitä kuvassa näkyy).
- Huomioi avun tarve kirjoitus- jalukutehtävissä.

#### **Liikuntavamma**

- Toiminnallisessa tekemisessä ota huomioon mahdolliset pyörätuolilla/kepin kanssa hitaammin liikkuvat tai henkilöt, joiden joku osa kehoa ei toimi.

#### **Viittomakielen tulkkaus/simultaanitulkkaus / kirjoitustulkkaus**

- Jos tilaisuudessa käytetään jotain näistä tulkkauksista, puhu selkeästi ja rauhallisesti ja pidä sopivia taukoja puheessasi. Pidä huoli, että vain yksi puhuu kerrallaan. Oman esityksen voi myös toimittaa tapahtuman järjestäjälle etukäteen, joka välittää sen tulkeille tutustuttavaksi.

#### **Huonokuuloisuus tai kuulovamma**

- Jos tilassa on induktiosilmukka, puhu mikrofoniiin ja pidä huoli, että kaikki muutkin puhuvat mikrofoniiin. Toista epäselvä tai hiljainen puheenvuoro tarvittaessa.
- Kahdenkeskisessä vuorovaikutuksessa varmista, että henkilö näkee sinut ja suusi huulitalukua varten.
- Sopivia tapoja huomion kiinnittämiseen ovat esim. kevyt kosketus olkapäälle tai käsien hillitty heiluttaminen.
- Asian voi kirjoittaa myös paperille tai kännykän näytölle.

#### **Tapahtuman kuten koulutuksen, leirin, kerhon, Pinskunuorten päivien tms. markkinointi**

- Tilaisuutta suunniteltaessa tilan esteettömyyden kartoitus ja mahdollisten erityisjärjestelyjen alustava suunnittelu näkövammaan, liikuntavammaan, huonokuuloisuuden tai kuulovammaan ja tulkkauksen tarpeellisuus
- Markkinointitiedotteissa tulisi näkyä selvästi tiedot tilan esteellisyydestä tai esteettömyydestä.
- Info yhteystiedosta, joka vastaa järjestelyistä ja voi tarpeen mukaan tehdä erityisjärjestelyjä ja mukautuksia, jotta kaikki halukkaat voivat päästä paikalle.

## **LIITE 2**

### **Syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun tunnistamisen tarkistuslista**

Jos tunnistat jonkin seuraavista kohdista, on todennäköistä, että olet joutunut syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi tai todistanut syrjintää tai epäasiallista kohtelua Pinskuissa:

- \* Työnantaja káskee tai ohjeistaa työntekijää olemaan palvelematta tiettyä ihmisryhmää tai yksittäistä henkilöä jonkin hänen ominaisuutensa perusteella.
- \* Yhteisön ulkopuolelle sulkeminen: Henkilölle ei anneta mahdollisuutta osallistua yhteiseen toimintaan, hänen kanssaan ei suostuta työskentelemään tai hänelle ei anneta hänelle kuuluvaa tietoa. Henkilön tai tietyn ihmisryhmän läsnäolo tai näkemys jätetään jatkuvasti huomioimatta.
- \* Henkilö joutuu toisten pinskujen tahallisen ja kielteisen toiminnan kuten juoruilun, henkilön ominaisuuksien, luonteenpiirteiden tai yksityiselämän mustamaalaamisen, mielenterveyden kyseenalaistamisen tai muun kielteisen käyttäytymisen kohteeksi.
- \* Työnantaja kohtelee henkilöä epäsuotuisasti hänen läheiseensä liittyvän syyn kuten läheisen vammaisuuden takia.
- \* Henkilöön kohdistuu vitsailua tai nimittelyä ja se tuntuu kohteena olevasta henkilöstä epäasialliselta, uhkaavalta, vihamieliseltä, halventavalta, nöyryyttävältä tai ahdistavalta.
- \* Henkilöön kohdistuu yksipuolisia ja ei-toivottuja seksuaalissävytteisiä vihjauksia, sähköposteja tai puhelinsoittoja, härskejä puheita, kaksimielisiä vitsejä tai vartaloa, pukeutumista tai ylipäätään ulkonäköä tai yksityiselämää koskevia halventavia huomautuksia tai kysymyksiä.
- \* Henkilöltä kielletään samat mahdollisuudet kuin muilla, johtuen jostain henkilöön liittyvästä syystä.
- \* Henkilöön kohdistuu nöyryyttävät käskyt, sanallinen tai fyysinen uhkailu, huutaminen, raivoaminen tai fyysinen väkivalta.
- \* Kieltäydytään työtehtävien hoitamisesta tai yhteistyöstä henkilön kanssavoredoten tietyn henkilön tai ryhmän taustaan tai ominaisuuteen.



- \* Luodaan henkilölle uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri, joka voi syntyä esimerkiksi jotakin ihmisryhmää loukkaavilla julisteilla tai muilla symboleilla sekä henkilöön kohdistuu rasistiset, syrjivät tai muulla tavoin loukkaavat viestit.
- \* Henkilö joutuu epäedulliseen asemaan ilman hyväksyttävää syytä, esimerkiksi työhönotossa täydellisen suomenkielentaidon vaatimus vaikkei se olisi työn tekemisen kannalta välttämätöntä.

Positiivinen erityiskohtelu ei ole syrjintää. Kaikki ristiriidat, yhteentörmäykset tai häiriöt henkilöiden välisessä kommunikaatiossa Pinskuissa eivät ole syrjintää tai epäasiallista kohtelua.

**LIITE 3****Miten toimia syrjintä- tai epäasiallisen kohtelun tapauksissa -tarkistuslista**

1. **Jos olet itse kohdannut syrjintää tai epäasiallista kohtelua:** Ota asia puheeksi sen henkilön kanssa, joka on mielestäsi syyllistynyt syrjintään tai epäasialliseen kohteluun. Voit ottaa asian esille myös kolmannen henkilön, esim. häirintäyhdyshenkilön tai työsuojeluvaltuutetun kanssa. Voit halutessasi antaa syrjintään tai epäasialliseen kohteluun syyllistyneelle mahdollisuuden käsitellä asiaa kanssasi uudelleen. Jos tilanne ei ratkea tai epäasiallinen kohtelu tai syrjintä jatkuu, on työntekijällä velvollisuus ilmoittaa asiasta esihenkilölleen ja pyytää, että työnantaja ottaa asian käsittelyyn. Jos esihenkilö kohtelee alaistaan epäasiallisesti, ilmoitus tulee tehdä tämän esihenkilölle tai työpaikan työsuojelusta vastaavalle henkilölle.
  
2. **Jos et ole varma, oletko kohdannut syrjintää tai epäasiallistakohtelua:** Voit kysyä asiasta työ- ja luottamustovereiltasi, työpaikan työsuojelusta vastaavalta henkilöltä, omalta esihenkilöltäsi, häirintäyhdyshenkilöltä, ammattiliitosta tai alueesi työsuojeluviranomaiselta. Tämän kaiken voi tehdä luottamuksellisesti ja ilman, että siitä tulee seuraamuksia
  
3. **Jos epäilet, että olet syyllistynyt syrjintään tai epäasialliseen kohteluun:** Ota itse asia puheeksi sen henkilön kanssa, johon syrjintä on mahdollisesti kohdistunut. Kysy, kokeeko henkilö tullessa syrjityksi tai kohdelluksi epäasiallisesti. Pyydä anteeksi, jos olet syrjinyt tai toiminut epäasiallisesti ja vältä jatkossa vastaavaa toimintaa.
  
4. **Jos sinua syytetään syrjinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta:**

Jos henkilö, johon syrjintä tai epäasiallinen kohtelusi on kohdistunut, tulee itse kertomaan sinulle asiasta, selvitä tarkasti, mikä käytöksessäsi tai toiminnassasi on ollut epäasiallista tai syrjivää. Pyydä anteeksi, jos olet syrjinyt tai toiminut epäasiallisesti ja vältä jatkossa vastaavaa toimintaa. Jos et ole voinut valmistautua tilanteeseen, voit pyytää että käsittelette

asiaa vielä uudelleen niin, että pyydät mukaan oman tukihenkilösi (ks. kohta 1). Jos asia menee esihenkilökäsittelyyn, tulee esihenkilön ilmoittaa asiasta sinulle etukäteen. Voit myös itse viedä asian esihenkilökäsittelyyn.

5. **Jos todistat syrjintää tai epäasiallista kohtelua:** Ota asia puheeksi syrjintää kohdanneen kanssa ja kysy, ovatko asiat hyvin vai pitäisikö niille tehdä jotain. Älä toimi syrjintää kohdanneen puolesta vaan hänen kanssaan. Jos esihenkilö todistaa syrjintää tai epäasiallista kohtelua, on hänen velvollisuutensa puuttua siihen.
6. **Jos toimit tukihenkilönä tai häirintäyhdyshenkilönä syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun tapauksissa:** Ensisijainen tehtäväsi on kuunnella ja antaa henkistä tukea. Auta tuettavaasi hahmottamaan tilanne ja ole mukana asioiden selvittämisessä. Tarkkaile tilannetta ulkopuolisen silmin ja auta tuettavaa arvioimaan tilannetta eri näkökulmista. Älä pelkää tuoda esiin erinäkökulmia, vaikka ne eivät vastaisikaan tuettavan näkemystä asiasta.
7. **Jos Pinskujen palveluita käyttävä henkilö ilmoittaa kohdanneensa syrjintää:** Pyydä palvelun käyttäjää olemaan ensisijaisesti yhteydessä kyseisestä palvelusta vastaavaan henkilöön tai liiton yleiseen häirintäyhdyshenkilöön.

# YHDESSÄ YHDENVERTAISIKSI -toimintamalli

Pinskujen jäsenjärjestöt eroavat toisistaan monin eri tavoin, mutta niitä yhdistävät arvopohja ja toiminnalle asetetut yhteiset tavoitteet. Liitolle tehdyn yhdenvertaisuussuunnitelman ja tämän toimintamallin tarkoituksena ja tavoitteena on lisätä yhdenvertaisuuden toteutumista ja huomioimista koko järjestössä ja näin myös yhdenmukaistaa tiettyjä käytäntöjä järjestön sisällä sisällyttämällä yhdenvertaisuus muun muassa toiminnan suunnitteluun ja koulutukseen.

Yhdenvertaisuuden ydin, eli että me kaikki olemme erilaisia mutta silti samanarvoisia, sisältyykin jo pinskuiarvoihin ja monet pinskutoimijat voivat sen allekirjoittaa. Tekemällä yhdenvertaisuussuunnitelma järjestölle tämä arvo konkretisoidaan käytännön tasolle. Vasta tuomalla arvot käytäntöön voidaan niiden toteutuminen taata.

Strategiassa 2022-2027 yhdenvertaisuus ja osallisuus ovat saaneet entistäkin suuremman painoarvon. Tämän vuoksi on tärkeää osallistaa lapset ja nuoret mukaan toiminnan yhdenvertaiseen suunnitteluun ja luoda heille kanavia vaikuttaa. Miten lasten ja nuorten osallisuus toiminnan suunnittelussa ja hallintoelimissä toteutuu tällä hetkellä eri alueilla ja miten sitä voitaisiin parantaa? on yksi hyvä kysymys, mistä aloittaa. Kysymyksen pohdinnan tuloksena järjestö saa katsauksen sen toiminnan nykytilaan osallisuuden ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta ja pohjan sen kehittämislle.

Lapsille ja nuorille yhdenvertaisten vaikuttamismahdollisuuksien ja osallistumismahdollisuuksien takaaminen alkaa pienistä teoista. Yhdenvertaiset osallistumismahdollisuudet tarkoittavat sitä, että pinskutoimintaa markkinoidaan avoimena ja helposti lähestyttävänä toimintana, johon kaikki ovat tervetulleita mukaan niin halutessaan. Se myös tarkoittaa sitä, että toiminta on järjestetty ja sitä on markkinoitu yhdenvertaisuuden, saavutettavuuden ja esteettömyyden periaatteiden mukaan. Tavoitteena on, että kaikilla olisi yhtäläiset mahdollisuudet osallistua riippumatta siitä, ketä ja millaiset toimintavalmiudet heillä ovat. Tärkeää on myös luoda helposti lähestyttävät

puitteet toiminnalle ja varmistaa, että kaikilla on yhtä tervetullut olo toimintaan.

Yhdenvertaiset vaikuttamismahdollisuudet takaavat lapsille ja nuorille oman osuutensa paikoista järjestön hallintoelimistä kuten valtuustosta ja hallituksesta. Mikäli halukkuutta toimia näissä elimissä ei suoraan lapsilta tai nuorilta tule, pitää siihen antaa selkeästi mahdollisuus tai luoda jokin kanava, jonka kautta heidän äänensä ja mielipiteensä saadaan kuuluviin. On myös oleellista, että mahdollisuuksista kerrotaan rohkaisevasti ja innostavasti, ja että vaikuttaminen on myös todellista eikä vain näennäistä.

Sitoutuminen toimintaan tulee nimenomaan sen kautta, että tuntee voivansa vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. Ja sitoutumista kaivataan, jotta puskutoiminta jatkuu aktiivisena. Sitoutumisen kautta toimintaa ylläpidetään niillä alueilla, joissa sitä jo on ja mahdollistetaan toiminnan aloittaminen niillä alueilla, joissa siihen löytyisi innostusta.

Kiusaaminen, syrjintä ja häirintä koskettavat meitä kaikkia, myös lapsia ja nuoria. Voisi oikeastaan sanoa, että etenkin heitä. Lapsuus ja nuoruus ovat aikaa, jolloin ihminen alkaa määrittämään omaa identiteettiään, ja siihen vaikuttavat suuresti ympäristö sekä muiden ihmisten mielipiteet ja reaktiot. Hyväksyntä ja yhdessä toimiminen edesauttavat positiivista kehitystä kun taas sulossulkeminen ja tuomitseminen lisäävät epävarmuutta ja painetta olla joku muu, kuin oikeasti on. Tästä syystä on tärkeää, että järjestössä ollaan valppaita kiusaamis-, syrjintä- ja häirintätapauksille sekä valmistuneita käsittelemään niitä hyvin. Yhdelläkään lapsella, nuorella tai aikuisella ei pitäisi olla sellainen olo, että ei pysty kertomaan kiusaamisesta tai muusta syrjinnästä kenellekään.

Ihmisten ja yksilöiden keskinäinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus koskettaa myös ikää. 5-vuotias lapsi ja 50-vuotias aikuinen ovat keskenään yhdenvertaisia, vaikka heidän välillään onkin suuri ajan ja kokemusten luoma kuilu. Silti molemmat ovat yhtä arvokkaita ja molempien ajatukset pitäisi samanlailla huomioida. Tottakai kuitenkin vastuuta ja tehtäviä jakaessa ja antaessa tulee huomioida yksilöiden erilaiset kehitystasot. Ketään tai kenenkään mielipiteitä ei kuitenkaan pitäisi väheksyä iänperusteella, mutta toimintaa suunnitellessa tulee aina huomioida se, että kenelle toimintaa toteutetaan ja kenen näkemykset tästä syystä ovat etusijalla.

Tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus ohjaajien ja ohjattavien välillä täytyy huomioida kaikessa toiminnassa ja koulutuksessa. Vaikka tietenkin toiminnasta vastuussa olevaa ohjaajaa tulee kunnioittaa ja totella, on tärkeää tiedostaa, että henkilökohtaisella tasolla ohjaaja ja ohjattava ovat täysin tasavertaisia yksilöitä. Ohjaajalla on tärkeä ja vastuullinen rooli, mutta hän ei ole tärkeämpi tai parempi kuin ohjattavat. Päinvastoin, hän tekee työtä nimenomaan ohjattaville innostaen ja esikuvana toimien. Ohjaaja on usein nuoremmille ihailun kohde ja se on vastuu, jonka merkitys on hyvä tietää ja ottaa huomioon omassa toiminnassa.

Pinskutoiminnan sisällä yhdenvertaisuuden toteutumisen tulisi näkyä ohjaajien keskinäisessä tasa-arvoisuudessa ja -vertaisuudessa. Kaikki mukana olevat ohjaajat ovat keskenään erilaisia ja omaavat erilaiset tiedot, taidot sekä vahvuudet ohjaajana toimimisessa. On oleellista tunnistaa ja tunnustaa myös ohjaajien keskinäinen tasavertaisuus ja kaikkien yhtäläinen tärkeys toiminnalle. Lisäksi toimintaan vasta tutustuvien sekä uusien tulokkaiden on luontevaa ja mukavaa tulla mukaan toimintaan, josta huokuu myös ulospäin kaikkien keskinäinen tasa-arvoinen ja yhdenvertainen ilmapiiri.

**Mitä sitten pitäisi tehdä käytännössä?** Jäsenjärjestöjen tulisi miettiä, että miten he voisivat edistää yhdenvertaisuutta omista lähtökohdistaan. Se tarkoittaa omien toimintojen listaamista taulukkoon ja näille toiminnoille yhdenvertaisuuteen ja esteettömyyteen tähtävien tavoitteiden luomista (ks. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen konkreettisina toimenpiteinä liiton eri toiminnoissa). Tavoitteiden määrittämisen jälkeen mietitään, millaisia toimenpiteitä tavoitteiden saavuttaminen vaatii ja kuka niiden toteutumista seuraa. On hyvä muistaa, että jo pienilläkin asioilla ja teoilla voidaan muuttaa paljon.

Liitteenä löytyy pohjamalli järjestön oman yhdenvertaisuussuunnitelman luomiselle. Jäsenjärjestöt ovat vapaita hyödyntämään liiton **Esteettömän viestinnän ja tiedottamisen tarkistuslistaa, Syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun tunnistamisen tarkistuslistaa** sekä **Miten toimia syrjintä- tai epäasiallisen kohtelun tapauksissa - tarkistuslistaa**.

Lisäksi tämä toimintamalli sisältää yhden valmiin

leikkiharjoitteen, joka on helposti toteutettavissa oikeastaan lähes ryhmän kuin ryhmän kanssa. Se voi toimia myös lämmittelyleikkinä juuri yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa käsitteleville keskusteluille. Seuraavalta sivulta löytyy myös paljon hyviä linkkejä sivustoihin, joista löytyy hyödyllistä materiaalia esimerkiksi teemapäivien pitämisen pohjaksi ja lisää yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon teemoihin liittyviä harjoitteita. Näitä kannattaa hyödyntää

**[www.yhdenvertaisuus.fi](http://www.yhdenvertaisuus.fi)**

Apua ja neuvoja yhdenvertaisuussuunnitteluun sekä tietoa yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta.

**[www.valtikka.fi](http://www.valtikka.fi)**

Tietoa osallistavasta kasvatuksesta sekä nuortenvaikuttamiskanavista.

**[www.eirasismille.fi](http://www.eirasismille.fi)**

Materiaaleja rasismien tunnistamiseksi ja siihen puuttumiseksi.

**[www.seta.fi](http://www.seta.fi)**

Faktatietoa seksuaalivähemmistöistä, sukupuolivähemmistöistä ja ihmisoikeuksista. Leikki-ideoita ja materiaaleja sekä nuorille suunnatut omat sivut.

**[www.keks.fi](http://www.keks.fi)**

Allianssin yhdenvertaisen nuorisotyön menetelmäsivusto. Paljon erilaisia harjoitteita, ideoita ja leikkejä: esteettömiä harjoitteita, varhaiskasvatukseen sopivia harjoitteita ja erilaisuuteen, ennakkoluuloihin sekä stereotyyppioihin puuttuvia harjoitteita.

***Kesyttä jännitys. Opas kasvattajalle.***

(Suntio, Reija, PS-kustannus 2015)

Kirja sisältää runsaasti harjoituksia purkaa jännitystä, vahvistaa tunnetaitoja ja luoda sallivaa ilmapiiriä. Harjoitusten taustaksi pohditaan, miksi jännitys ilmenee ihmisillä eri tavoin, millaisena jännitys tyypillisesti näyttäytyy eri ikävaiheissa ja miten voimakkaasti ympäristön asenteet siihen vaikuttavat.



## **Tykkääkö pupuherra piparista vai porkkanasta?**

Yhdenvertaisuuteen kuuluu olennaisesti myös seksuaalisuus. Seksuaalisuus on paljon enemmän kuin seksi: se on tapoja toteuttaa oma sukupuoliisuuttaan valitsemallaan tavalla, tarve tulla huomioiduksi ja kosketetuksi, minäkuvan ja oman identiteetin rakentamista, kehon muutoksia ja niiden hyväksymistä, sosiaalisia suhteita ja vuorovaikutusta, ihmisyyttä kaikenkaikkiaan. Seksuaalisuus on ainakin fyysistä, psyykkistä, sosiaalista, henkistä jakulttuurista. Seksuaalisuutta voidaan myös tarkastella monistamuistaerilaisista näkökulmista, esimerkiksi juuri tasa-arvon kannalta. Siksi tähänkin aiheeseen olisi hyvä tutustua ja ottaa se käsiteltäväksi esimerkiksi nuorten kanssa. Seksuaalikasvatus on tärkeä osa kokonaisvaltaista murrosikään tulevien nuortenkasvatusta.

Hyvä kirja tutustua liittyen seksuaalikasvatukseen on Katriina Bildjuschkin ja Susanna Ruuhilahden teos Seksiä vaatheet päällä (Tammi). Teos sisältää paljon seksuaalikasvatukseen liittyviä harjoitteita, jotka ovat suunnattu pääasiassa noin 12-vuotiaille ja sitä vanhemmille. Toisaalta aihetta voi olla helppo lähestyä otsikon pupuherran tapaan: tykkätkö piparista vai porkkanasta? Oman seksuaalisuutensa tunnistaminen ja hyväksyminen niiden tullessa osaksi elämää murrosiässä ovat tärkeitä rakennuspalasia kokonaisvaltaisesta itsetunnon kannalta.

Aihetta käsiteltäessä on kuitenkin huomioitava, että seksuaalikasvattajalle on hyvin tärkeää olla sinut oman seksuaalisuutensa kanssa. Taatakseen hyväksyvän, ymmärtävän ja turvallisen ympäristön seksuaalisuudesta keskustelemiselle ja kasvatukselle on seksuaalikasvattajan tunnettava oma seksuaalisuutensa ja oltava hyväksynyt itsensä. Kasvattajan tulee tutkiskella omaa identiteettiään ja seksuaalisuuttaan eri elämänvaiheissa sekä tarkastella omaa suhtautumista muunlaisiin tapoihin olla seksuaalinen. Vain hyväksymällä itsensä voi toimia avoimesti ja hyväksyä myös toiset heidän seksuaalisessa moninaisuudessaan.

**SUUNNITELMAPOHJA-malli****Järjestön toiminta /toiminto****Tavoitteet toiminnan / toiminnon  
saattamiseksi yhdenvertaiseksi  
/esteettömäksi**


**SUUNNITELMAPOHJA-malli 25/28**

**Toimenpiteet tavoitteen  
saavuttamiseksi**

**Seurantataho/vastuut  
toteutumisesta**

<b>Toimenpiteet tavoitteen saavuttamiseksi</b>	<b>Seurantataho/vastuut toteutumisesta</b>

## Leikki - Suhtautumistapoja

Soveltuu 7+ vuotiaille. Osallistujia noin 5-15. Kesto n. 30-45min.

Tarkoituksena oppia tunnistamaan erilaisia suhtautumistapoja toisiin ihmisiin ja huomaamaan, millä lailla toisten vaihteleva suhtautuminen tuntuu itsestä. Tavoitteena lisätä tietoisuutta siitä, miten omalla toiminnallaan voi vaikuttaa toisiin ihmisiin ihan huomaamattakin ja miten sitä voisi mahdollisesti muuttaa. Leikissä on 8 eri vaihetta, jotka etenevät aina asteittain. Ryhmä siis liikkuu tilassa vapaasti ja suhtautuu ja huomioi toiset osallistujat annettujen ohjeiden mukaisesti. Ryhmän liikkussa vapaasti taustalla voi soittaa rauhallista musiikkia.

1. vaihe: et ole huomaavinaan ketään
2. vaihe: vilkaiset nopeasti toista ja käännät pään heti pois
3. vaihe: katsot silmiin
4. vaihe: katsot silmiin ja hymyilet
5. vaihe: katsot, pysähdyt ja kerrot nimesi
6. vaihe: pysähdyt ja juttelet jonkun kanssa vää vää/laa laa-kielellä
7. vaihe: pysähdyt ja juttelet jonkun kanssa siansaksaa
8. vaihe: kuljet ja pysähdyt kättelemään vastaantulijoita



Purkuvaiheessa osallistujilta kysytään muun muassa seuraavanlaisia kysymyksiä (ryhmästä riippuen kysymykset voidaan käydä läpi joko avoimesti tai vain siten, että jokainen saa itse pohtia asiaa omassa mielessään):

- \* Mikä vaihe oli helpoin? Miksi?
- \* Mikä tuntui vaikeimmalta? Miksi?
- \* Miltä se tuntuu iomasta mielestä, kun ensimmäisessä vaiheessa toiset eivät olleet huomaavinaankaan sinua?
- \* Entä sitten taas se, kun vastaantullut katsoi silmiin ja hymyili?
- \* Millä tavalla se, ettei saanut puhua selkokielellä, muutti keskustelua? Oliko eri äänenpainoilla merkitystä?
- \* Siansaksalla keskustelussa luuletko ymmärtäneesi, mitä toinen yritti sinulle sanoa? Millä tavoin pystyisi kaventamaan kielimuuria ihmistenvälillä?
- \* Millaisia tervehtimistapoja muualla maailmassa on verrattuna Suomeen? Mitkä voisivat olla hyviä tapoja reagoida, jos muusta esimerkiksi jotain toista kulttuuria edustava ihminen tulee tervehtimään sinua tavalla, jolla et itse yleensä tervehdi muita?

**Compasito - Lasten ihmisoikeuskasvatuksen käsikirja** on ehdottoman hyödyllinen kaikille kasvatuksellista lapsi- ja nuorisotyötä tekeville järjestöille. Se on Eurooppaneuvostonkehittämä opas kasvattajille, opettajille ja kouluttajille, jotka työskentelevät 6-13-vuotiaiden lasten kanssa. Kirja avaa ihmisoikeuksien ja lapsen oikeuksien avainkäsitteet ja tarjoaa teoreettisen taustan keskeisille ihmisoikeusteemoille, kuten demokratia, kansalaisuus, sukupuolen tasa-arvo, ympäristö, media, köyhyys ja väkivalta. Kirja sisältää suuren määrän harjoitteita ryhmille, joilla näihin teemoihin päästään pureutumaan sekä hyviä ohjeita ja neuvoja ohjaajille. Ihmisoikeudet ja yhdenvertaisuus ovat käsi kädessä kulkevia termejä: ilman toista ei ole toista.

# ***Lähteet***

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Finlex 2015

[www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325](http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325)

Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 1986/609. Finlex 2015

[www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609)

Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta 1329/2014 Finlex

2015 [www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141329](http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141329)

Sisäministeriön julkaisu 10/2010. Yhdenvertaisuussuunnittelun opas

[www.pinskut.fi/yvs-opas](http://www.pinskut.fi/yvs-opas)

\*viitattu marraskuussa 2015

Sisäasiainministeriön julkaisu 28/2011. Kop kop -

Pääseekösisään?Yhdenvertaisen järjestötoiminnan opas urheilu- ja nuorisojärjestöille.

Allianssin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma2015-

2017.Työryhmä: Allianssin hallituksen edustajat Kalle Hietala ja Niklas

Mannfolk, Allianssin yhdenvertaisuusteemaryhmän jäsenet Lotte

Heikkinen(Setary)jaRiikkaKaukinen(Eivihapuheelle-

liike)sekäAllianssintyöntekijätVilleSavilampijaSatuValtere(sihiteeri).