

Yhdenvertaisuus järjestötoiminnassa

Koulutuksen tavoitteet:

- Oppia lisää syrjintään liittyvistä käsitteistä ja lainsäädännöstä
- Ymmärtää paremmin syrjintää ilmiönä ja siihen johtavia syitä
- Saada työkaluja turvallisen, avoimen, kunnioittavan ja kannustavan opiskelijakulttuurin luomiseen ja ylläpitämiseen



Koulutuksen rakenne:

Mitä on syrjintä järjestötoiminnassa?

- Yhdenvertaisuuskäsitteiden määrittely ja lainsäädäntö
- Järjestötoiminnan erityispiirteet

Kuinka ennaltaehkäistä ja puuttua häirintään:

- Häirintä ilmiönä
- Turvallisen tilan periaatteet
- Yhdenvertaisuussuunnitelma + opiskelijahuumori
- Yhdenvertaisuusvastaava ja häirintäyhdyshenkilö

Häirintää kohdanneen tukeminen:

- Häirintä on koko yhteisön ongelma

Syrjintä järjestötoiminnassa

Ohjaava lainsäädäntö:

- Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan **Yhdenvertaisuuslain** (1325/2014) mukaisesti sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia eikä ketään saa syrjiä henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Syrjintäperusteet yhdenvertaisuuslaissa:

Ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, vammaisuus, terveydentila, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy.

- **Tasa-arvolaki** kieltää syrjinnän sukupuolen perusteella (laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 609/1986). Jokaiselle tulee taata tasa-arvoiset mahdollisuudet ja tasa-arvoinen kohtelu riippumatta hänen oletetusta sukupuolestaan, sukupuoli-identiteetistään tai sukupuolen ilmaisustaan.

Syrjintä

- Henkilön tai ihmisryhmän kohtelemista ilman hyväksyttävää syytä eri tavoin kuin toisia samassa asemassa olevia jonkin henkilöön liittyvän syyn perusteella.
- Välillisestä syrjinnästä on kyse silloin, kun näennäisesti neutraali säännös tai toimintatapa saattaa tietyt henkilöt muihin nähden epäedulliseen asemaan.

Häirintä

- On henkilön ihmisarvoa loukkaavaa käytöstä.
- Perustuu laissa määriteltyihin syrjintäperusteisiin.
- Häirinnällä luodaan jotakuta halventava, nöyryyttävä tai häntä kohtaan hyökkäävä ilmapiiri.
- **Häirintää voi kokea, vaikkei itse kuuluisi syrjintäperusteiseen ryhmään.**
- Sukupuoleen perustuva- ja seksuaalinen häirintä

Mikä on erityistä järjestötoiminnassa?

- Vertaisuus, vapaaehtoisuus, sivutoimisuus, vapaa-aika (ei virallista vastuuta)
- Toiminta voi olla pistemäistä tapahtumiin tai kampanjoihin osallistumista (ei kiinteitä yhteisöjä tai ryhmiä)
- Some ja digitaaliset yhteisöt
- Juhlminen
- Harrastustoiminnan luonteeseen (pelit, leirit, politiikka) liittyvät piirteet
- Työntekijät, luottamushenkilöt, vapaaehtoiset ja kohderyhmät sekaisin

Millaisia häirintätilanteita järjestöissä tunnustetaan?

- Tuttavallisuuden verhoutuva koskettelu ja kommentointi: “läheisyyskulttuuri”
- Juhlimiskulttuurit, erilaisia koodistoja eri tilanteisiin, päihteet, bilelääppiminen
- Lääppiä tiedetään, mutta heidän käyttökseen ei osata puuttua
- Mustamaalaaminen ja huhut, jotka leviävät somessa tehokkaasti
- Seksuaalisesti virittynyt stalkkaaminen, häiriköinti ja painostaminen
- Epäsensitiivinen tapa puhua, seksuaaliset ehdottelut, ronski vitsailu

Kuinka ennaltaehkäistä ja puuttua häirintään?

Jotta syrjintään ja häirintään voidaan puuttua, ne täytyy ensin tunnistaa.

Häirinnän taustalla normit ja valtarakenteet:

- Rakenteet ovat käyttäytymisen, puhumisen ja ajattelun tapoja, joita ylläpidetään usein tiedostamattomasti ja ne ovat osa kulttuuria.
- Määrittelevät, mikä nähdään hyväksyttävänä käytöksenä missäkin tilanteessa ja kenellä on valta määritellä se.
- Vallan jakautuminen johtaa muun muassa siihen, että tietyn tyyppisiä (esim. naisten ja vähemmistöjen) kokemuksia vähätellään useammin ja systemaattisesti. Näin ollen häirintää ei oteta vakavasti.
- Käytössäännöt muuttuvat, kun näitä rakenteita kyseenalaistetaan ja ne tuodaan näkyväksi.
- Muutos johtaa usein konfliktiin, kun etuoikeudet tulevat näkyviksi ja niitä kyseenalaistetaan.

Turvallisen tilan periaatteet

Perusohjesäännöt, joilla pyritään takaamaan osallistujille turvallinen, mukava ja rento ilmapiiri. Osallistujat on hyvä velvoittaa noudattamaan näitä sääntöjä, ja mahdollisissa ongelmatilanteissa niiden sitovuuteen voidaan vedota tilanteen selvittämisessä.

Mikä lisää turvallisuutta ja luo kuulumista?

- Turvallinen ilmapiiri: luottamus, oikeus olla haavoittuvainen, ilmaista itseään ilman pelkoa
- Moninaisuuden olettaminen
- Tietoisuus normeista: tiedostamme ulossulkevien normien vaikutuksen ja puramme niitä puheessa ja käytännöissä
- Itsemääritysoikeus: voimme valita, mitkä seikat itsessämme ovat merkityksellisiä missäkin tilanteessa
- Yksityisyyden kunnioittaminen: saan valita, mitä paljastan itsestäni
- Esteettömyys ja saavutettavuus

Turvallisen tilan periaatteet

Mikä lisää turvallisuutta ja luo kuulumista?

- Jokainen meistä on yksilö ja eroaa joskus paljonkin esimerkiksi henkilökohtaisten rajojen suhteen. Älä yleistä omia mieltymyksiäsi.
- Älä tee oletuksia toisen identiteetistä, sukupuolesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä ominaisuudesta. Et voi tietää toisen kokemuksia, ajatuksia ja elämäntilannetta. Koska teemme kuitenkin koko ajan oletuksia toisista, yritä tiedostaa omat oletuksesi.
- Älä määrittele toisen kokemusta tai identiteettiä hänen puolestaan.
- Ole avoin ja kuuntele. Kunnioita toista ihmisenä, äläkä kyseenalaista tai tuomitse toisen erilaisuutta.

Yhdenvertaisuussuunnitelma

Organisaation tekemä suunnitelma siitä, kuinka se omassa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäisee sekä puuttuu syrjintään.

- Suunnitelman luonnissa keskeistä on ottaa jäsenien mielipide ja kokemukset huomioon. Niitä voi kartoittaa esim. hyvinvointi- ja mielipidekyselyillä.
 - jaettu osakokonaisuuksiin
 - tavoitteet vastuutettu jollekin taholle
 - Toimenpiteet listattu, joilla tavoitteet pyritään saavuttamaan
 - Tavoitteiden toteutumisen mittaaminen.
- Huomioidaan erilaisia mahdollisesti eriarvoistavaa kohtelua kokevia ryhmiä.
- Vähemmistöjen asioita ajettaessa kuunnellaan vähemmistöjä.

Yhdenvertaisuussuunnitelma

Esimerkkejä teemoista, joita yhdenvertaisuussuunnitelmassa olisi hyvä käsitellä:

- Toiminnan läpinäkyvyys
 - Hyvä hallintotapa: avoimuus, tiedetään miten ja mistä päätetään, mahdollisuus osallistua kokouksiin ja lukea kokouspöytäkirjoja. Ei kähmintää, painostusta, tiedon pimittämistä tai korruptiota.
- Hinnoittelu
 - Osallistumismaksut tapahtumiin, kuten vuosijuhliin, pysyvät kohtuullisina. Järjestetään maksuttomia tapahtumia.
- Viestintä
 - Kattavaa, ennakoivaa ja avointa. Vältetään epäselvyyksiä ja tiedotetaan ajoissa. Viestitään relevanteilla kielillä ja tarjotaan aina mahdollisuus yhteydenottoon.
- Sukupuoli ja seksuaalisuus
 - Pyritään eroon sukupuolittuneista käytännöistä. Sukupuolta tai seksuaalista suuntautumista ei oleteta tai kysytä tarpeettomasti.

Yhdenvertaisuussuunnitelma

- Esteettömyys
 - Tapahtumaviestinnässä mainitaan, onko tapahtumapaikalle esteetön pääsy. Ei vain "valitettavasti esteetön", vaan miten esteetön (portaat, kynnykset etc.). Ilmoittautumislomakkeissa kysytään, tarvitseeko osallistujia erityisjärjestelyjä. Nimetään henkilö, johon voi ottaa yhteyttä esteettömyyskysymyksissä.
- Vuosikurssien huomioiminen
 - Kaikkia opiskelijoita kannustetaan lähtemään toimintaan mukaan – luodaan kulttuuria, jossa kaikki kokevat olevansa tervetulleita. Järjestetään erilaisia tapahtumia.
- Alkoholittomuus
 - Mikään toiminta ei velvoita juomaan alkoholia eikä juomiseen painosteta koskaan. Järjestetään riittävästi alkoholittomia tapahtumia ja holittomiin vaihtoehtoihin panostetaan (muu kuin pelkkä vesi).

Opiskelijahuumori

- Olennainen osa opiskelijakulttuuria, paikoin värikästä ja irvailevaa.
- Huumori vaikea taiteen laji – tarkka rajanveto hyvälle maulle on vaikeaa, jos ei mahdotonta.
- Riippuu paljolti siitä, miten se tulkitaan ja otetaan vastaan.
- Lähtökohtana oltava se, että kaikilla on hauskaa, mukavaa ja turvallista olla.
- Huumori epäonnistuu, jos se loukkaa jotain henkilöä, jollekin tulee turvaton olo tai joku kokee vaikeaksi tai epämukavaksi osallistua sen takia.
- **Negatiiviset stereotypiat ja rasistiset vitsit uusintavat syrjiviä valtarakenteita.**
- Tarkoitus olla kevyttä, oivaltavaa ja hauskaa – kaikille. Siksi vaikeita, herkkiä, poleemisia, raskaita ja muuten tunteita herättäviä aiheita kannattaa välttää.
- Oltava mahdollisuus tulla pitämään kevyttä hauskaa ilman riskiä siitä, että pakotetaan kohtaamaan raskaita aiheita yllättäen.
- Kyse tunnelmasta: mauton vitsailu vaikuttavat negatiivisesti kaikkien olotilaan.

Yhdenvertaisuusvastaava

Jokaisessa järjestössä olisi hyvä olla henkilö, joka vastaa yhdenvertaisuusasioista ja jolla olisi valmiuksia toimia häirintätilanteissa.

- Arvioi kriittisesti järjestön toimintaa, tunnistaa eriarvoisuutta tuottavia käytäntöjä ja rakenteita ja tuo hallituksen tietoon havaitsemansa yhdenvertaisuusongelmat.
- Yhdenvertaisuusvastaavan johdolla yhdessä muiden toimijoiden kanssa pohditaan ja toimeenpannaan ratkaisuja ongelmiin.
- Ylläpitää palautemahdollisuuksia ja tekee yhdenvertaisuuskyselyt.
- Koordinoi yv-suunnitelman ja turvallisen tilan periaatteiden tekoa.
- Yhdenvertaisuuden edistäminen ja perinteiden kyseenalaistaminen kohtaa usein vastustusta. Perinteiden päivittäminen ja muuttaminen yhdenvertaisemmiksi saattaa olla sensitiivinen asia yhteisölle, joten henkilön on hyvä varautua myös kohtaamaan muiden tunnelatautunutta kritiikkiä.

Häirintäyhdyshenkilö

- Ylläpitää yhteydenottokanavia, kuten esimerkiksi ongelmatilannelomaketta ja jatkuvan palautteen lomaketta.
- Käsittelee yhteydenotot: tarjoaa apua ja tukea, mutta ei ratkaise tilanteita tai toimi tuomarina.
- Jos yhteydenottaja haluaa selvittää tilanteen, yhdyshenkilö auttaa tapaamisen järjestämisessä ja neuvoo eteenpäin.
- On puolueeton, ei esitä arvolatautuneita kommentteja.
- Ensisijainen tehtävä on kuunnella ja tukea häirintää kokenutta.
- Kaikki yhteydenotot ovat luottamuksellisia.
- Ongelmatilanne on aina ihmisen subjektiivinen kokemus, ja tilanteet ovat keskenään erilaisia. Kaikkiin tapauksiin sopivaa universaalia ratkaisumallia ei ole.
- Anna henkilön itse kertoa ja määritellä kokemuksensa.
- Häirinnästä syytetyllä on aina oikeus puolustautua.

Häirintää kokeneen hyvinvointia voi parantaa ilman asian ns. ratkaisemista tai syytetyn kuulemista

Häirintää kokeneen tukeminen

- Häirintää on vaikea tunnistaa – varsinkaan heti. Epäoikeudenmukaiseen kokemukseen voi havahtua vasta pitkän ajan kuluttua.
- Häirintään on hyvin vaikeaa puuttua ilman tukea.
- Voi olla, ettei häirintää kokenut halua tehdä häiritsijälle selväksi, että on kokenut tämän käytöksen asiattomaksi.
- Tilanne voi myös olla sellainen, ettei häirintää kokeneen voimavarat riitä tilanteen selvittämiseen, mutta hän kaipaa silti tukea.
- Häirintätilanteessa on kyse valtasuhteen väärinkäytöstä ja siitä, että häiritsijällä on yliote tilanteesta. Häirintää kokeneen on lähes mahdotonta nostaa asia itse esille häiritsijälleen. Se vaatii suurta rohkeutta, eikä yksilölle tule sysätä vastuuta siihen.
- **Ohjeistus, joka vaatii tilanteessa häirinnän uhrilta toimia, sysää vastuun tekijältä kokijalle ja vahvistaa epätasa-arvoista toimintakulttuuria tiloissaan.**

*Häirintä on **koko yhteisön ongelma** ja se kitketään parhaiten luomalla kulttuuri, käytännöt ja toimintatavat, jotka tuomitsevat häirinnän ja korostavat kollektiivista vastuuta yhdenvertaisuuden toteutumisessa.*

Lopuksi

Yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää jatkuvaa ja tavoitteellista toimintaa, mutta pienilläkin teoilla voi saada isoja muutoksia aikaan!

- Häirintä on aina ryhmäilmiö ja **koko yhteisön ongelma**, joka vaikuttaa kaikkiin sen jäseniin. Se ei kosketa ainoastaan kiusaamisen kohdetta, vaan myös kiusaajaa, sivusta seuraajia sekä koko opiskelijayhteisöä ja henkilökuntaa.
- Vain kuuntelemalla jäseniä voidaan kartoittaa heidän tarpeitaan.
- Perinne ei ole peruste syrjiä.