

Lounais-Suomen avoimen nuorisotyön arviointiprosessi (NAP) 2018–2021

Ohjeet yhdenvertaisuussuunnitelman kirjoittamiseen ja
toiminnallisen tehokkuuden laskemiseen 1.12.2021



Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa tekemään suunnitelmia

- Yhdenvertaisuuslaki kieltää häirinnän ja muun syrjinnän ja velvoittaa viranomaiset edistämään yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti.
- Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella ja velvoittaa viranomaiset edistämään sukupuolten tasa-arvoa suunnitelmallisesti.
- Syrjinnän kieltö ja edistämisvelvoitteet koskevat myös nuorisotyötä.

Ote yhdenvertaisuuslaista (1325/2014)

Yhdenvertaisuuslain (8§) mukaan: ”Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Lisäksi laissa todetaan: ”Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.”

Yleistä yhdenvertaisuuden edistämisestä

Yhdenvertaisuutta edistetään syrjintää ja häirintää ehkäisemällä sekä muokkaamalla toiminnan rakenteita, oletuksia, toimintakulttuuria, toimintatapoja, normeja ja valtarakenteita, toisin sanoen kaikkea sitä, jossa eriarvoisuus voi rakentua. Yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää henkilöstön riittävää tietotaitoa yhdenvertaisuudesta ja toimintatapojen kehittämistä hyvinkin laajasti (esimerkiksi kielenkäyttö ja viestintä). Ja jotta kieleen ja viestintään päästään, myös ajattelurakenteiden täytyy olla kunnossa. Yhdenvertaisuussuunnittelun johtoajatuksena on vähentää palvelujen normatiivisuutta eli esimerkiksi sitä, että kaikkien lasten ja nuorten oletetaan olevan joko tyttöjä tai poikia tai että kaikkien oletetaan olevan heteroita. Tarkoitus on luopua sellaisista ajattelun tavoista, jotka estävät kaikkien pääsemistä yhdenvertaiseen asemaan.

Yhdenvertaisuuden edistämiseen suunnitelman avulla velvoitetaan

Velvoite yhdenvertaisuussuunnitelman tekoon pohjautuu yhdenvertaisuuslakiin, eikä se esimerkiksi kunnille ole vapaaehtoista.

Suunnitelmassa tulee kertoa, kuinka yhdenvertaisuuden toteutumista on arvioitu ja kuinka sitä aiotaan edistää.

Suunnitelmissa tulee tarkastella yhdenvertaisuutta eri näkökulmista

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa kartoittamaan tilannetta erilaisten mahdollisten syrjintäperusteiden osalta eli suunnitelmissa tulisi huomioida:

1. Sukupuolten välinen tasa-arvo
2. Eri-ikäisten yhdenvertaisuus
3. Seksuaaliseen suuntautumiseen ja sukupuoli-identiteettiin liittyvä yhdenvertaisuus
4. Etninen yhdenvertaisuus
5. Kielellinen yhdenvertaisuus
6. Henkilökohtaiseen elämäkatsomukseen liittyvä yhdenvertaisuus
7. Taloudellinen yhdenvertaisuus
8. Toimintakykyyn liittyvä yhdenvertaisuus
9. Mahdollisiin muihin henkilöön liittyviin syihin liittyvä yhdenvertaisuus

Nuorten roolin merkitys nuorisotyön suunnitelmissa

- Nuorisotyön ytimessä on toisten ihmisten arvostava kohtaaminen. Ensisijaisesti tämän kohtaamisen ajatellaan varmasti tapahtuvan niin, että nuoriso-ohjaaja arvostaa nuoria. Yhtä tärkeää on kuitenkin nuorisotyön tehtävänä nähdä sen edistäminen, että myös nuoret arvostaisivat toisiaan, kuten toki myös kaikkia muita ihmisiä ja että muut ihmiset arvostaisivat nuoria ja ylipäätään toisiaan.

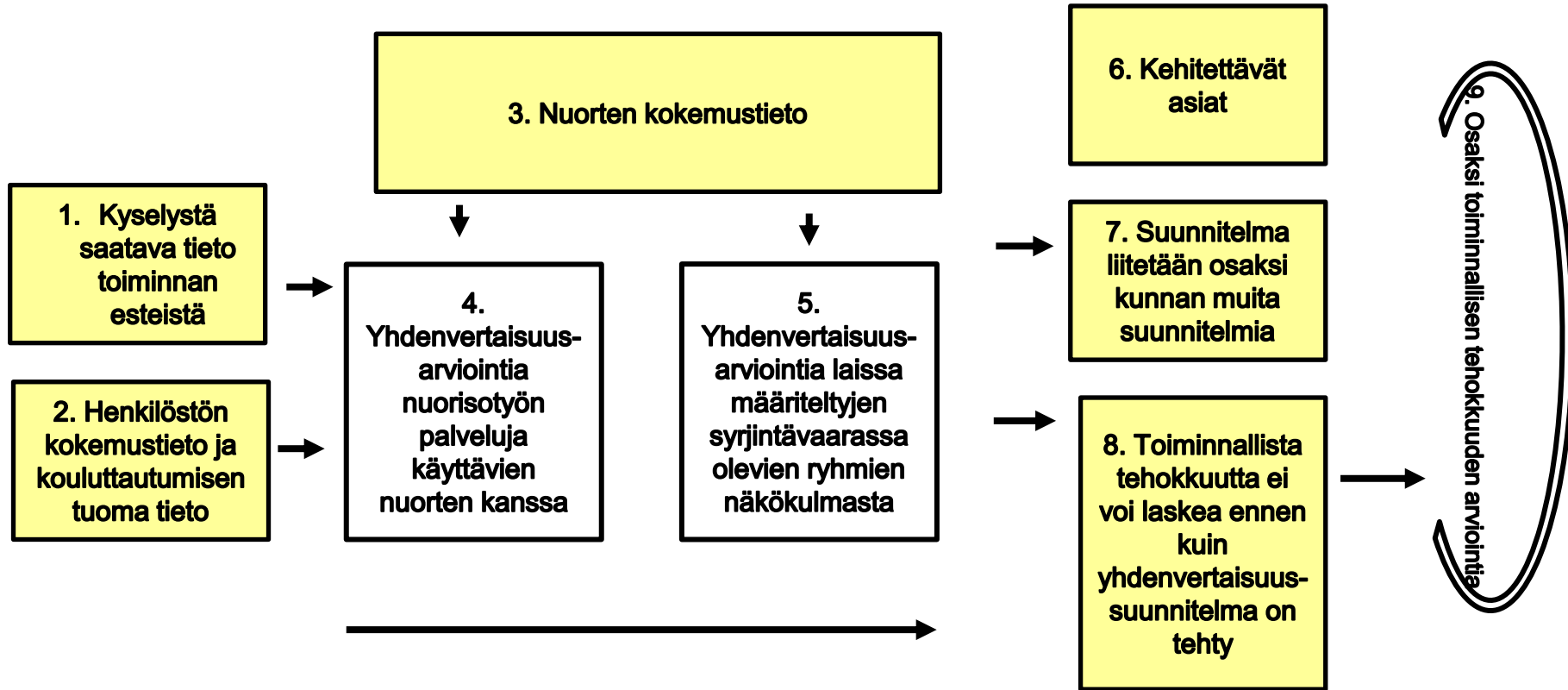
Nuorten arvostus toisiaan kohtaan, kaikkien mukaan ottaminen

- Melkein kaikki työn ja koulun ulkopuolella olevat nuoret ovat haastatteluissa kertoneet vaikeuksista tulla mukaan avoimiin iltoihin nuorisotiloilla (tieto pohjautuu Gretschelin toteuttamiin 35 haastatteluun). He eivät kokeneet kuuluvansa porukkaan. Tilalla käyminen ei ollut edes lähellä, koska heitä kiusattiin.
- Haastatteluissa yhden nuoren kertoma poikkesi muista – heidän paikkakunnallaan nuoret kannustivat niin koulussa kuin nuorisotilallakin kaikkia mukaan. He menivät myös niiden luokse, jotka ”vetäytyivät syrjemmälle.”
- Nuorisotyön yhdenvertaisuutta kehitettäessä nuorten suhtautuminen toisiinsa on avainasemassa. Pelkkä ohjaajan toimiminen ei yksin riitä edistämään yhdenvertaisuutta.

Yhdenvertaisuussuunnitelman kirjoittamisprosessin kuvaus

- Diassa 11 on esillä kartta yhdenvertaisuussuunnitelman kirjoittamisen vaiheista. Diassa vasemmassa reunassa on keltaisella kyselystä saatavaa tietopohjaa (diassa nro 1) ja henkilöstöllä olevaa eri lähteistä saatua tietoa (2). Myös nuorilla oleva kokemustieto huomioidaan osana keskusteluprosesseja, sekin on keltaisella (3).
- Yhdenvertaisuuden arviointia suoritetaan niin palvelua tällä hetkellä käyttävien kanssa (4) ja erityisesti myös sellaisten tahojen kanssa (5), joilla on tietämys siitä, miten yhdenvertaisuutta tulisi kehittää. Tallaisia tahoja ovat yhdenvertaisuuslaissa mainittujen syrjintävaarassa olevien ryhmät tai esimerkiksi heidän etujärjestönsä.
- Dian vasemmassa reunassa on keltaisella, mitä tietämystä palvelutasoinen suunnitelma tuottaa. Tietoon tulee kehitettäviä asioita (6), uutta näkökulmaa laajemman, esimerkiksi kuntatasoisen yhdenvertaisuussuunnitelman sisään (7) sekä mahdollisuus laskea palvelun osalta toiminnallista tehokkuutta (8).

Kartta yhdenvertaisuussuunnitelman asettumisesta osaksi toiminnallisen tehokkuuden arviointia



Lomake yhdenvertaisuussuunnitelman kirjoittamiseen

Lounais-Suomen aluehallintoviraston rahoittamassa Nuorisotyön arviointiprosessissa (NAP) kehitettiin tutkijan ja alueellisten nuorisotyön koordinaattoreiden kanssa yhteistyössä lomake (ks. lomake 7), johon yhdenvertaisuussuunnitelman voi kirjoittaa.

Seuraavissa dioissa lomakkeen osa-alueet käydään läpi samalla kertoen Lounais-Suomen hankkeen tuottamista sisällöistä hyödynnettäväksi kuntakohtaisten suunnitelmien kirjoittamisessa.

Lomakkeen 7 otsikkotasot

1. Yhdenvertaisuuden pohtiminen nuorisotyön palveluja käyttävien nuorten kanssa
2. Keskustelut sellaisten tahojen kanssa, joilla on kokemusta tai tietämystä siitä, miten palvelua pitäisi yhdenvertaisuuden näkökulmasta muokata
3. Yhdenvertaisuustietoisuuden edistäminen nuorten keskuudessa
4. Henkilökunnan yhdenvertaisuuteen, tasa-arvoon ja ihmisoikeuksiin liittyvien koulutustarpeiden selvittäminen
5. Kytkösten varmistaminen kunnan muihin suunnitelmiin
6. Arvio yhdenvertaisuuden kehittämismahdollisuuksista ja resurssien määrittely
7. Kehittämistoimia kuvaava etenemissuunnitelma
8. Etenemissuunnitelmaan kirjattujen asioiden toteutumisen seuranta

Täyttöohjeita yhdenvertaisuussuunnitelman kirjoittamiseen

Seuraavaksi käydään läpi, kuinka yhdenvertaisuussuunnitelma tehdään kyseisen lomakkeen avulla.

Lomakkeen ja tämän ohjeen tarkoituksensa on auttaa konkretisoimaan, minkä tyyppisiä asioita suunnitelman teon eri vaiheissa tulisi miettiä ja kysyä eri tahoilta.

1. Palvelun esteettömyyden ja saavutettavuuden yleinen tarkastelu

- Kuten yhdenvertaisuunnitelman kirjoittamista helpottamaan tehdystä lomakkeesta voi havaita, palvelun esteettömyyden ja saavutettavuuden yleisessä tarkastelussa hyödynnettiin aiemmin julkaistua listaa (Jalonen & Heinonen 2019) hieman muotoiltuna. Listan pohjalta tehtyä tarkastelua voi kutsua yleiseksi, sillä esille tulleet seikat (kuten puutteet valaistuksessa tai selkokielisyydessä) koskettavat kaikkia tai useita väestöryhmiä. Esille tulleet kehittämistarpeet merkitään ehdolle etenemissuunnitelmaan.
 - Jalonen, Riikka & Heinonen, Laura (2019) *Kaikki mukana? Yhdenvertaisuussuunnittelun opas nuorisotyöhön*. Oulun kaupunki: Koordinaatti. [kaikki-mukana_0.pdf \(koordinaatti.fi\)](#)

1b. Case: Nuorisovaltuustotoiminnan arviointi

- Sen pohdinta, millä kielillä nuorisovaltuustotoimintaa järjestetään.
- Tieto siitä, että kaikki nuoret voivat hakea/pyrkiä nuvaan. Eri koulujen vaihtelevat käytännöt nuva-vaalien järjestelyissä - nakertaa yhdenvertaisuutta, jos kaikissa aikuiset eivät ole aktiivisia asian suhteen.
- Fyysinen esteettömyys kaikessa nuva-toiminnassa.
- Saavutettavuus viestinnässä esim. tiedotteissa.
- Nuva-ohjaaja: kaikkien nuorten tasa-arvoinen kohtaaminen. Kuitenkin eri tilanteissa erilaisia nuoria tulee tukea heidän tarpeitaan vastaavasti.
- Turvallisen tilan säännöt. Nimetty yhteyshenkilö häirintätilanteessa.
- Erikseen mietitty verkkomaailman tilanteissa käytössä olevat pelisäännöt ja mikä siellä on ”turvallinen tila”. (Pilotoijien ryhmätyö marraskuu 2021).

1c. Case: Miten toiminta verkossa eroaa lähityöskentelystä?

- Anonymiteetti: Vähemmän oletuksia, tasa-arvoisempi, toisaalta voi tulla tunnetason reaktioita, kun kohtaamiset ja tilanteet verkossa niin yllättäen eteen tulevia.
- Keskustelujen moderointitarve (koulutuksissa varaudutaan).
- Vaikea tavoittaa nuoria, joilla ei ole varaa laitteisiin.
- Kieli: onko kaikilla lukutaitoa, osaako lukea ja kirjoittaa suomea, onko tarjolla muitakin kieliä?
- Kaikkien sometaidot eivät riitä.
- Haluaako ja uskaltaako osallistua esim. chatiin.
- Vapaaehtoistyöhön osallistuminen mahdollista myös kotoa (esim. lapsi nukkuu).
- Voi osallistua vaikka liikkuminen hankalaa: antaa mahdollisuuden sellaisille vapaaehtoisille, jotka ei esim. fyysisistä syistä voi osallistua. (Pilotoijien ryhmätyö marraskuu 2021).

1c. Case: Mitä jo tehty yhdenvertaisuuden eteen?

- Aukioloaikoja on määritelty koulun päättymisen mukaan
- Kuljetuksia nuorten tapahtumiin, nuvan jäsenten kuljetuksia kokouksiin
- Nuorisotoiminnan hinnat edulliset tai ilmaisia
- Välipalat ja kokkailut
- Tilastoissa tyttö/poika/muu/en halua sanoa
- Ilmapiirin vapauttamista: pyrkimys esim. siihen, että nuoret uskaltavat vapaammin kertoa itsestään tai kenestä tykkäävät, jos haluavat kertoa
- Vaparit kuskataan kotiin → ei tarvitse olla autoa
- Unisex-vessat (Pilotoijien ryhmätyö marraskuu 2021).

2. Yhdenvertaisuuden pohtiminen nuorisotyön palveluja käyttävien nuorten kanssa

- Aiemmin toteutetussa NAP-kyselyssä kysyttiin palvelun käytön esteistä. Kyselyn tuloksia käsiteltiin palveluja käyttävien kanssa miettien, miten toimintaa voidaan muuttaa. Aurassa syntyi ajatus nuorten toimimisesta kummeina toisille nuorille, jolloin tilaan tuleminen on helpompaa.
- Ohjaajan kommentti nuorten kanssa käydystä keskustelussa Raumalla: ”Nuorilla tuntui olevan käsitys, että ‘ohjaajat/aikuiset’ päättävät asioista, eikä heillä ole mahdollisuutta vaikuttaa.” Ohjaaja päätti aktiivisemmin tuoda nuorille ilmi, että asioita voidaan muuttaa, niin kauan, kun perustelut ovat järkeviä: ”Koko työmuodon lähtökohtana on kuitenkin nuorten kanssa yhdessä kehittää tilaa.” Valtakysymykset eri-ikäisten kesken ovat yhdenvertaisuuskysymyksiä nekin.

3. Keskustelut sellaisten tahojen kanssa, joilla on kokemusta tai tietämystä siitä, miten palvelua pitäisi yhdenvertaisuuden näkökulmasta muokata

- Yhdenvertaisuuden kehittämisessä oleellista on kokemus- ja tilastotiedon hyödyntäminen: niiden tahojen kuuleminen – ja julkaisujen hyödyntäminen, joiden perusteella saadaan näkemystä siitä, miten toimintaa pitää muuttaa.
- Korona hidasti yhdenvertaisuussuunnitelmien kanssa työskentelyä Lounais-Suomessa, joten aktiivisia keskusteluja sellaisten tahojen kanssa, joilla on kokemusta tai tietämystä palvelujen muokkaustarpeista ei käyty vuonna 2021, vaikka tätä suunniteltiin.
- Asiaa pohdittiin kuitenkin arviointivälinettä käyttöönottavien tahojen ryhmätöissä (nuoriso-ohjaajia ja esimiesasemassa olevia). (Seuraava dia)

3b. Case: Millä tavalla selvittää kokemuksia?

- Kahdenkeskisen keskustelumahdollisuuden tarjoaminen nuorille heidän kokemuksistaan syrjinnästä ja häirinnästä
- Erilaiset kanavat, joissa voi vastata nimettömästi
- Kuulemalla omalta paikkakunnalta löytyviä esim. sateenkaarinuorten ryhmiä
- Kouluterveyskyselystä saa paikallisia tuloksia, siellä kysymys häirinnästä, mutta toisaalta tiedossa, ettei kysely ei tavoita kaikkia ja koska täytetään koulussa, ei kiinnosta kaikkia
- Tyytyväisyys, vaikutukset ja esteet -kyselystä saadaan tietoa koetusta arvostuksesta omana itsenä, mielipiteiden arvostuksesta, porukkaan kuulumisesta ja olon tuntemisesta turvalliseksi sekä kiusaamiseen liittyviä havainnoista
- AVI toteuttaisi kyselyn, jossa kysytään kehittämistarpeista syrjintä- ja häirintävaarassa olevien näkökulmista. Vastaajia saataisiin järjestöjen, erilaisten verkostojen kautta, tietoa kyselystä olisi eri kanavissa ja paikoissa. Lyhyt kaikille nuorille avoin kysely. Nuoria kohdatessa voisi antaa kyselyn QR-koodin esim. käyntikortissa.

4. Yhdenvertaisuustietoisuuden edistäminen nuorten keskuudessa

- Yhdenvertaisuussuunnitelmassa on tärkeää tuoda esille toimintoja, joiden avulla edistetään nuorten tietoisuutta yhdenvertaisuudesta ja heidän mahdollisuuksistaan sen edistämiseksi. Erilaisiin kampanjoihin osallistumisen myötä, kuten ”Syrjinnästä vapaa alue”, käyttöön voi saada erilaisia visuaalisia elementtejä, kuten tarroja ikkunoihin. Kampanjat heräävät eloon kuitenkin vasta keskustelujen kautta, niitä tarvitaan niin henkilöstön kuin nuortenkin kanssa.
- Nuorten roolin määrittely toiminnan suunnittelussa yhteistyössä henkilöstön kanssa on tärkeää, nuoret eivät voi tässä osa-alueessa, eikä toki muissakaan, olla vain toiminnan kohteena.

5. Henkilökunnan yhdenvertaisuuteen, tasa-arvoon ja ihmisoikeuksiin liittyvien koulutustarpeiden selvittäminen

Mitä koulutusta kaivataan?

- Miten lokerointia/normatiivisuutta saa käytännössä vähennettyä, mitä tehdä toisin?
- Onko tytöt/pojat -jako syrjivää? Tulisiko olla esimerkiksi tyttöjen ja tytöiksi itsensä kokevat -ryhmä?
- Miten nuorten keskuuteen saa suvaitsevaisuutta?
- Miten tehdä tilasta turvallinen?
- Mistä aloittaa yhdenvertaisuustyö?
- Miten arvostusrikkomuksiin tulisi reagoida?
- Kansainväliset oikeudet, ihmisoikeussopimus, koulutusta lakien avaamiseen. Mitä lait tarkoittavat omassa työssä?

5b. Koulutustarvetta ohjaajan roolista toimintakulttuurien välissä

- Miten toimia ohjaajana eri kulttuurien välissä, kun rasismia tulee vastaan? Miten saada yhteisö toimimaan suvaitsevasti?
- Löytääkö maahanmuuttajat mukaan?
- Ryhmien ohjaajille työvälineitä ennaltaehkäisyyn ja tilanteiden selvittelyyn.
- Miten ottaa ryhmän- ja keskustelun vetäjänä roolia, että keskustellaan, ei riidellä, kun puhutaan erilaisista tavoista toimia.
- Miten vaikuttaa ohjaajien asemaan kaupungin organisaatiossa: Onko tilasta mahdollista tehdä yhdenvertaista, jos esimerkiksi tekninen toimi ei tue asiaa? Pystyykö asioihin silloin vaikuttamaan?
- Voiko perheellinen olla vapari, voidaanko iltaa jakaa vuoroihin?

5c. Koulutustarvetta ohjaajan omasta roolista

- Yhdenvertaisuus nuorten kohtelussa.
- Oma mallin näyttäminen (ohjaaja) ja tilanteisiin puuttuminen.
- Henkilökunnalle tehdä kysymys, oletko muistanut erityisessä syrjintä- tai häirintävaarassa olevien nuorten kohtaamisen/huomioimisen vaatimat erityispiirteet.
- Kielenkäyttö kohtaamisissa: Onko käytetty kieli arvostavaa: tytöttely, "liian vanha?"
- Sukupuoli ja seksuaalinen suuntautuminen: onko väliä? Tilastot pakottaa puuttumaan.
- Kaikki samanarvoisia: onko työntekijöillä suosikkeja nuorissa ja muussa henkilöstössä?
- Kielitaito: Eri kielet, murteet. Somekieli.
- Turvallisuudesta vastaaminen: liikkuminen ulkona, sisäilmaongelmat, suhde koronaan (maskien käyttö, rokotukset).

5d. Miten koulutusta tulisi järjestää?

- Velvollisuus osallistua koulutuksiin: koulutuskalenteri, -budjetit ja -suunnitelmat.
 - Ei pakkoa, vaan jotenkin lisätä houkutteita, miksi osallistua koulutuksiin.
- Alueelliset nuorisotyön päivät, joissa kaikki kiertäisivät kaikki työpajat.
- Kokemusten jakamista, niiden jalostamista ja uuden oppimista.
- Koulutustarpeita voi nostaa käytännön työelämästä, kun kohdataan eriarvostavaa käyttäytymistä henkilökunnan tai nuorten toiminnasta.
- Hyödyntämällä kokemusasiantuntijoita.

6. Kytkösten varmistaminen kunnan muihin suunnitelmiin

- Varmistetaan yhdenvertaisuussuunnitelmien yhteys tasa-arvosuunnitelmiin ja muihin ohjaaviin asiakirjoihin, kuten strategiaan tai hyvinvointisuunnitelmaan.

7. Arvio yhdenvertaisuuden kehittämismahdollisuuksista ja resurssien määrittely

- Yhdenvertaisuussuunnitelman tekeminen on yhteinen asia. Mukana täytyy olla niin nuoria, työyhteisö, esimies ja poliittiset päättäjät. Kehittämistoimet täytyy myös resursoida: toimenpiteiden toteuttamiseen tarvitaan työaika, osallistumismahdollisuutta koulutuksiin ja mahdollisesti muutoksia viestintään ja tiloihin. tilamuutoksia.

9. Etenemissuunnitelmaan kirjattujen asioiden toteutumisen seuranta

- Seuranta esimerkiksi 6 kk päästä, suunnitelman päivitys kerran 1–2 vuodessa, päivityksessä kuvaillaan prosessia ja esitetään havaintoja asioiden etenemisestä.
- Sama suunnitelma voi toimia pohjana tulevina vuosina, toiminnan aina vaan kehittyessä.
- TÄHÄN LOPPUU TÄMÄ DIASARJA eli ohjeet palvelutasoisen toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnitelman kirjoittamiseen osana toiminnallisen tehokkuuden arviointia on nyt annettu. Seuraava on vuorossa toiminnallisen tehokkuuden määrittäminen.