

NUORISÖPALVELUIDEN tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma 2026-2027



Sisällys

Tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden edistäminen rakentaa turvallista ja vuorovaikutteista nuorisopalvelua	4
Nuorisotyötä ohjaavat keskeiset lait	4
Nuorille suunnatun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia	5
Nuorten palaute nostaa esiin kolme keskeistä vahvuutta	5
Yhdenvertaisuustyön kehittämisen kohteet nuorten vastausten perusteella	6
Henkilöstölle suunnatun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia	7
Yhdenvertaisuustyön kehittämiskohta työntekijöiden vastausten perusteella	9
Johtopäätökset, toimenpiteet, aikataulu	10
Arviointi ja seuranta	11
Lähteet	12
Liitteet	13

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen rakentaa turvallista ja vuorovaikutteista nuorisopalvelua

Tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden edistäminen rakentaa turvallista ja vuorovaikutteista nuorisopalvelua

Tämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on tukea ja vahvistaa yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon toteutumista nuorisopalveluiden toiminnassa ja erityisesti nuorten kanssa toimiessa. Työryhmä linjasi varhaisessa vaiheessa, että suunnitelman ja toimenpiteiden tulee olla konkreettisia, arjen työtä tukevia ja helposti mitattavissa olevia. Selkeät toimenpiteet määrittelevät suunnan ja auttavat tavoitteiden toteuttamisessa, ilman niitä tavoitteet jäävät helposti abstrakteiksi ja vaikeasti saavutettaviksi.

Suunnitelman tavoitteena on nykytilan selvityksen pohjalta asettaa vuosille 2026–2027 konkreettiset tavoitteet toimenpidesuunnitelmineen. Lisäksi tavoitteena on luoda rakenteet pitkäjänteiselle ja tavoitteelliselle yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyölle osana nuorisopalveluiden eri toimintoja. Suunnitelma rakennettiin yhteistyössä seitsemän eri palvelualueita ja työmuotoja edustavan työntekijän kanssa.

Nuorisotyötä ohjaavat keskeiset lait

- Tasa-arvon edistämiseen velvoittaa Suomessa **tasa-arvolaki** (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986). Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisuuden perusteella sekä edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa kaikilla elämänalueilla.

- **Uusi yhdenvertaisuuslaki** tuli voimaan 1.1.2015. Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vammaisuuden, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Suunnitelma avaa aluksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden keskeiset käsitteet ja niiden lainsäädännöllisen perustan. Nykytilan arvio perustuu nuorisopalveluiden toteuttamaan kyselyyn, johon vastasi 118 työntekijää ja 410 nuorta (liitteet 1 ja 2). Kysely keskittyi nuorten kanssa toimimiseen ja kohtaamiseen. Tilat ja viestintä rajattiin tarkastelun ulkopuolelle, koska niihin vaikutetaan kaupungin tasolla, eivätkä työntekijät tai nuoret voi niihin juurikaan vaikuttaa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely antaa vastauksia siihen, mitkä ovat nuorisopalveluissa vahvuksiimme ja kehittämisen kohteita. Yhdenvertainen ja tasa-arvoinen nuorisotyö parantaa niin työntekijöiden kuin nuortenkin viihtyvyyttä ja luo nuorisopalveluista turvallisen kaikille. Turvallinen ja hyvinvoiva nuorisotila ja -toiminta ei kuitenkaan synny itsestään, vaan sen saavuttaminen vaatii määrätietoista ja suunnitelmallista työtä ja säännöllistä seurantaa.

- **Nuorisolaki** (2017): määrittelee tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen nuorisotyön perustehtäväksi. Tämän lain tavoitteena on

1. Edistää nuorten osallisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia sekä kykyä ja edellytyksiä toimia yhteiskunnassa;
2. Tukea nuorten kasvua, itsenäistymistä, yhteisöllisyyttä sekä niihin liittyvää tietojen ja taitojen oppimista;
3. Tukea nuorten harrastamista ja toimintaa kansalaisyhteiskunnassa;
4. Edistää nuorten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä oikeuksien toteutumista; sekä
5. Parantaa nuorten kasvu- ja elinoloja.

Nuorille suunnatun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia

Nuorten ääni kuuluu – ja se kertoo hyvää tarinaa

Lahden nuorisopalveluiden vuoden 2025–2026 asiakaspalautekysely toi tuoreita näkemyksiä siitä, miten nuoret kokevat tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät asiat nuorisopalveluissa. Marraskuun 17. päivän 2025 ja helmikuun 2. päivän 2026 välisenä aikana yhteensä 410 nuorta jakoi kokemuksiaan. Vastaajista yli puolet oli 13–15-vuotiaita, ja palautetta saatiin kaikilta eri palvelualueilta. Vastausprosentti on 55 % ja se kertoo siitä, että nuoret haluavat tulla kuulluiksi. Lisäksi vastausprosentti on erinomainen nuorten keskuudessa toteutetulle kyselylle.

Kokonaiskuva on rohkaiseva: Net Promoter Score (NPS) eli suositteluindeksi mittaa, kuinka todennäköisesti suosittelisit palvelua muille. NPS 43 on hyvä tulos julkisten palveluiden kentällä ja erityisen korkealle suosittelupisteet nousevat vanhempien ikäryhmien (18–29-vuotiaat) keskuudessa, jossa NPS ylittää 70. Suositteluhalu = luottamus + tyytyväisyys + emotionaalinen side. Tämä kertoo, että nuorisopalvelut onnistuvat rakentamaan pitkäaikaisia, merkityksellisiä suhteita nuoriin ja nuoret haluavat kavereidensa kokevan saman. Nuorisotyössä nuorten suosittelut ovat erityisen arvokkaita.

Nuorten palaute nostaa esiin kolme keskeistä vahvuutta

Vahvuudet yhdistävät yksilöllisen kohtaamisen, turvallisuuden tunteen ja monipuolisen tekemisen

1. Nuoret tuntevat tulevansa kuulluiksi yksilöinä.

Noin 74 % nuorista vahvistaa, että heidät kohdataan yksilöinä, eikä stereotyyppien kautta, ja että he voivat vaikuttaa toimintaan kertomalla toiveistaan ja tarpeistaan. Tämä henkilökohtainen lähestymistapa on suoraan yhteydessä siihen, miten todennäköisesti nuori suosittelisi palveluita kavereilleen.

2. Turvallinen tila puhua vaikeista asioista.

Lähes 80 % nuorista kokee, että he voivat kertoa kiusaamisesta tai syrjinnästä ohjaajille ja että asia otetaan vakavasti. Tämä on merkittävä saavutus, sillä nuorten luottamus aikuisiin on perusta kaikelle muulle nuorisotyölle.

3. Monipuolista tekemistä ja merkityksellisiä kohtaamisia.

Yli 70 % vastaajista löytää palveluista kiinnostavia tekemisen mahdollisuuksia ja vertaistoimintaa. Yhtä moni kokee, että toiminta tukee heidän vuorovaikutustaitojaan myös haastavissa tilanteissa.

Onnistumiset nuorten näkökulmasta

1

Nuoret tulevat kuulluiksi yksilöinä ja heidän toiveitaan kuunnellaan

2

Toiminnassa on turvallinen ilmapiiri puhua vaikeistakin asioista

3

Monipuolinen toiminta tarjoaa mahdollisuuden merkityksellisille kohtaamisille

Yhdenvertaisuustyön kehittämisen kohteet nuorten vastausten perusteella

Vaikka kokonaiskuva on vahva, palaute osoittaa myös kolme selkeää kehityskohdetta, jotka koskevat läpinäkyvyyttä, sitoutumisen helppoutta ja vertaiskulttuurin vahvistamista:

Näitä tulee vielä kehittää...



1. Jatkotoimien näkyvyys vaatii selkeyttä.

Kun kiusaamiseen tai syrjintään puututaan, vain 60 % nuorista kokee jatkotoimenpiteiden tulevan riittävän selkeästi näkyviksi. Noin 30 % vastaa "osittain" – tämä viestii tarpeesta parantaa viestintää intervention jälkeen, jotta nuoret näkevät, että asia etenee.

2. Sitoutumisen kynnyks voisi olla matalampi.

Vaikka lähes 70 % pitää sitoutumista helppona, n. 25 % kokee sen osittain haastavaksi.

3. Vertaisvastaanotto ei ole vielä itsestäänselvyys.

Noin 30 % nuorista tuntee, että uusien tulijoiden vastaanottaminen ja kannustaminen on vasta "osittain" toteutuvaa. Vahvempi vertaiskulttuuri tekisi palveluista vielä houkuttelevammat.

Henkilöstölle suunnatun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia

Yhdenvertaisuustyön vahvuudet ja kehityskohteet nyt näkyvillä

Laaja kartoitus tehtiin 3.11.–15.12.2025 nuorisopalveluiden työntekijöiden kokemasta yhdenvertaisuustyöstä nuorisopalveluissa. Tulokset tarjoavat sekä juhlan aihetta että selkeän suunnan kehittämiseksi. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn vastasi **118 nuorisopalveluiden työntekijää**, mikä tuotti **79 %:n vastausaktiivisuuden**. Mukana oli sekä päätoimisia (81 %) että osa-aikaisia (20 %) työntekijöitä kaikilta seitsemältä palvelualueelta – eteläisestä, itäisestä ja pohjoisesta alueesta Dominoon, etsivään nuorisotyöhön, nuorten työ- ja valmennuspalveluihin sekä yhteisiin palveluihin. Kysely pureutui yhdenvertaisuustyön ytimeen:

miten tunnistamme ja puutumme syrjintään, miten tavoitamme kaikki nuoret, miten arvioimme toimintaamme, miten kohtaamme nuoria ja miten rakennamme heidän osallisuuttaan? Vastaukset piirtävät kuvan organisaatiosta, jossa **perusarvot ovat kunnossa ja nuorten kohtaaminen on aidosti sydämellä** – mutta jossa **systemaattisessa arvioinnissa, vaikuttamistyön monipuolistamisessa** on vielä käyttämätöntä potentiaalia.

Näissä olemme onnistuneet...



1

Nuoret
kohdataan
yksilöinä ja
heidät otetaan
vakavasti

1. Nuorten kokemusten vakavasti ottaminen ja yksilöllinen kohtaaminen

Tämä on nuorisopalveluiden ylivoimainen vahvuus. **94 % työntekijöistä** vahvistaa, että nuorten ilmoittamat kiusaamisen ja syrjinnän kokemukset otetaan vakavasti, ja **90 %** kohtaa jokaisen nuoren yksilönä, ei vain ryhmän edustajana. Käytännössä tämä tarkoittaa, että nuorilla on turvallinen ympäristö kertoa kokemuksistaan ja tulla kuulluksi. Nuorisotyön kontekstissa tämä on perusta kaikelle muulle: ilman luottamusta ei synny osallisuutta eikä yhteisöllisyyttä.

2

Tuemme nuorten
vuorovaikutus-
osaamista ja
rakennamme
yhteisöllisyyttä

2. Vuorovaikutusosaamisen vahvistaminen ja yhteisöllisyyden rakentaminen

Valtaosa eli 86 % työntekijöistä kertoo, että toiminnassa lisätään aktiivisesti nuorten ihmissuhde- ja vuorovaikutusosaamista – myös ristiriitatilanteissa. **Samalla 76 %** kiinnittää erityistä huomiota siihen, miten nuoret kohtaavat toisiaan, ja **73 % raportoi** toiminnan luovan yhteenkuuluvuuden tunnetta ja vastaanottavaa ilmapiiriä. Kokonaisuus kuvaa toimintakulttuuria, jossa taidot ja tunteilmapiiri kulkevat käsi kädessä. Nuorille ei vain tarjota toimintaa, vaan heitä tuetaan kasvamaan yhteisössä aktiivisiksi toimijoiksi.

3

Toiminnassa on
turvallinen
ilmapiiri ja
tunnistamme
syrjivän
toiminnan

3. Turvallisten olosuhteiden luominen ja syrjinnän tunnistaminen

Turvalliset olosuhteet ja mahdollisuus kertoa syrjinnän kokemuksista toteutuvat suurimmassa osassa toimintaa, sillä **86 % työntekijöistä** edistää näitä tavoitteita. **Lisäksi 70 % työntekijöistä** tunnistaa syrjivän kielenkäytön ja puuttuu siihen systemaattisesti. Tämä osoittaa, että nuorisopalveluissa yhdenvertaisuutta ei pelkästään korosteta puheissa, vaan sitä myös toteutetaan arjen tilanteissa. Nuoret saavat tilaa ja tukea tuoda esiin vaikeita asioita ja henkilöstö osoittaa osaamista ja rohkeutta tarttua epäkohtiin.

Yhdenvertaisuustyön kehittämiskohta työntekijöiden vastausten perusteella

Kehittämiskohde työntekijöiltä

Luodaan suunnitelmallinen toimintamalli vähemmistöryhmien syrjinnän arvioimiselle

Säännöllinen syrjinnän arviointi vähemmistöryhmien osalta

Tämä on kyselyyn selkein kehityskohde: **59 % vastaa "ei"** kysymykseen säännöllisestä arvioinnista, ja vain 10 % toteuttaa sitä systemaattisesti. Nuorisopalveluiden kontekstissa tämä on merkittävä aukko: ilman säännöllistä arviointia emme voi tietää, tavoittaako toiminta tasapuolisesti eri taustaisia nuoria, eivätkä pienet epäkohdat tule ajoissa esiin. Systemaattinen arviointi ei ole byrokraattinen lisä vaan tapa varmistaa, että hyvät aikomuksemme todella toteutuvat arjessa.

Johtopäätökset, toimenpiteet, aikataulu

Tämä kartoitus antaa nuorisopalveluille sekä vahvistuksen hyvin tehdystä perustyöstä että selkeät kehittämiskohteet. Nuorisopalvelut on rakentanut **vahvan perustan nuorten yksilöllisessä kohtaamisessa ja turvallisen toimintaympäristön luomisessa**. Henkilöstö on sitoutunut yhdenvertaisuustyöhön ja toimii arjessa arvojen mukaisesti.

Hyvä uutinen on, että **vahvuudet ovat siellä, missä niiden pitääkin olla** – ihmisten kohtaamisessa ja turvallisuuden luomisessa.

Kehittämiskohteet ovat teknisiä ja prosessimaisia,

joten ne ovat ratkaistavissa suunnitelmallisella työllä.

Valituille neljälle kehittämisskohteille on asetettu konkreettiset tavoitteet 2026–2027. Nuorten vastauksista nousi kolme selkeää kehityskohdetta, ja työntekijöiden vastauksista valitsimme yhden kehittämisskohteen. Tämä kartoitus tarjoaa vahvan perustan seurannalle ja seuraavassa kyselyssä näemme, onko kehityssuunta oikea.

Kehittämiskohde	Toimenpide	Aikataulu	Vastuutaho
Kiusaamiseen puuttumiseen näkyvyys nuorelle Jatkotoimenpiteistä kommunikointi asianomaisille	Lisätään kaikille yhteisiin turvallisemman tilan periaatteisiin puuttumisen toimenpiteet	Syksy 2026-kevät 2027 Lisätään kehittämiskohde ja toimenpide-ehdotukset nuorisopalveluiden kehittämissohjelmaan	Koostetaan työryhmä eri työmuodoista esihenkilöiden johdolla
Kaikkien mukaan ottaminen yhteisössä Uusien (haavoittuvassa asemassa olevien) nuorten mukaan ottaminen osaksi yhteisöä yhdenvertaisesti	Nuorten yhteenkuuluvuutta parannetaan perustamalla vertais-/vaikuttajaryhmät kaikille tiloille	Syksy 2026	Työntekijät
Matala kynnyksen toimintaan sitoutumiselle Toimintaan sitoutumisen helpottaminen eri taustoista tuleville nuorille	Madalletaan kynnystä sitoutua toimintaan kohtaamalla uudet nuoret (työntekijät ja vertaisnuoret)	Syksy 2026	Työntekijät vaikuttajanuorten kanssa
Luodaan malli vähemmistöryhmien syrjinnän arvioimiseksi	Laaditaan yksinkertainen, säännöllinen syrjinnän arviointikysely, jota toteutetaan nuorisopalvelut tasoisesti kerran vuodessa.	Kysely laaditaan syksyllä 2026, mutta kysely tehdään nuorille vuonna 2027. Lisätään kehittämiskohde ja toimenpide-ehdotukset nuorisopalveluiden kehittämissohjelmaan	Susanna ja työryhmä

Arviointi ja seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan nuorisopalveluissa säännöllisesti vuosittain ja sitä päivitetään tarpeen mukaan. Toimenpiteiden vaikuttavuutta arvioidaan ja tehdään tarvittavat muutokset.

Hyvä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on siis jatkuva prosessi, joka vaatii sitoutumista, resursseja ja aktiivista seuranta.



Kuva: Kaisa Rekinen

Nuorten ja työntekijöiden ääni on kuulunut, ja me olemme kuunnelleet. Nyt on aika toimia!

Työryhmä:

Susanna Ormaa-Perälä, suunnittelija, työryhmän vetäjä
Alli Mäntymäki, toiminnanohjaaja monikulttuurinen nuorisotyö
Savu Ahlqvist, nuorisonohjaaja, aluetyö
Maarit Taipalinen, palveluohjaaja, seksuaalineuvonta Domino
Eeva Gustafsson, työvalmentaja
Elijas Kokko, nuorisonohjaaja/tiiminvetäjä
Emma Hämäläinen, nuorisonohjaaja

Kiitos myös muille nuorisopalveluissa työskenteleville vastaamisesta ja nuorten kannustamisesta kyselyyn vastaamisessa.

Lähteet

Euroopan unionin nuorisostrategia 2019–2027. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/digilibretto_draft180919.pdf

Ihmisoikeusliitto. Peltola, M. 2021. Nuorten moninaisuus haastaa pohtimaan eroja ja yhdenvertaisuutta nuorisotyössä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ihmisoikeusliitto.fi/moninaisuus-haastaa-pohtimaan-eroja-ja-yhdenvertaisuutta-nuorisotyossa/>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/1986/609>

Nuorisolaki 1285/2016. 2016. Momentti 2: Lain tavoite. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285>

Oikeusministeriö. 2022. Mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan? WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://oikeusministerio.fi/documents/1410853/5002649/Yhdenvertaisuuslaki-suomi.pdf/1bcd8a18-5318-4dcf-9c17-1566c1530012/Yhdenvertaisuuslaki-suomi.pdf?t=1715689566475>

Opetushallitus. 2025. Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/opettajat-ja-kasvattajat/toiminnallinen-tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnitelma>

Partioscout / Yhdenvertaisuuden nuorisoalan osaamiskeskus. Materiaalit nuorten kanssa työskentelellyyn. Saatavissa: <https://yhdenvertaisuudenosaamiskeskus.partioscout.fi/materiaalit/>

Partioscout / Yhdenvertaisuuden nuorisoalan osaamiskeskus. Webinaarisarja 25.–26.11. Saatavissa: <https://yhdenvertaisuudenosaamiskeskus.partioscout.fi/tapahtumat/>

Rauhankasvatusinstituutti. Yhdenvertaisuusavain. Saatavissa: <https://rauhankasvatus.fi/yhdenvertaisuusavain/>

Yhdenvertaisuus.finlex.fi. Yhdenvertaisuuden arviointi – Miksi arvioida? WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://yhdenvertaisuus.finlex.fi/yhdenvertaisuuden-arviointi/miksi/>

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2014/1325>

Liitteet

Liite 1. Yhdenvertaisuussanasto

Syrjintää on, kun henkilöä kohdellaan huonosti tai hän joutuu muita heikompaan asemaan jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella ilman hyväksyttävää syytä. **Rasismi** on sellaista syrjintää, jossa ihminen määritellään alempiarvoiseksi erityisesti esim. etnisen alkuperän, ihonvärin, kansalaisuuden, kulttuurin, äidinkielen tai uskonnon perusteella.

Ableismi on vammaisuuden perusteella tapahtuvaa syrjintää, joka ilmenee puheissamme, esteellisyytenä, vammattomuuden normina tai jopa itsemääräämisoikeuden tarpeettomana rajoittamisena. Ableismi pohjautuu sanaan "able", kykenevä, pystyvä.

Tasa-arvo on sitä, että kaikki ihmiset ovat saman arvoisia yksilöinä. Suomen tasa-arvolaki täsmentää tasa-arvon erityisesti sukupuolten väliseksi tasa-arvoksi, eli kaikki ovat samanarvoisia sukupuolesta riippumatta. **Yhdenvertaisuudella** viitataan siihen, että kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia ja samanarvoisia riippumatta yksilön henkilökohtaisista ominaisuuksista kuten uskonnosta, etnisestä alkuperästä, seksuaalisesta suuntautumisesta tai vammaisuudesta.

Vihapuhe on viestintää, joka lietsoo vihaa yhtä ihmistä tai ihmisryhmää vastaan. Vihapuheella levitetään, yllytetään, edistetään tai oikeutetaan rasismia, antisemitismia tai muunlaista vihaa. Vihapuhe voi liittyä ihonvärin, kansallisen tai etnisen alkuperän lisäksi esimerkiksi myös uskontoon tai vakaumukseen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai vammaisuuteen.

Ennako-oletus tarkoittaa haitallista asennetta tai ajatusta ihmistä tai ihmisryhmää kohtaan ennen kuin tuntee kyseistä henkilöä. Ennako-oletukset ja -asenteet voivat huomaamattakin vaikuttaa siihen, miten käyttäydymme erilaisten ihmisten seurassa.

Syrjimätön työote tarkoittaa, että työntekijöitä (asiakaskuntaa, kohderyhmää) kohdellaan yhdenvertaisesti kaikilla työelämän osa-alueilla. Syrjimätön työote ei ole vain lakien noudattamista, vaan sisältää aktiivista työskentelyä syrjimättömyyden takaamiseksi niin johtamisen, kehittämisen kuin työn tekemisen puitteissa.

Homofobialla tarkoitetaan vihaa, inhoa tai pelkoa samaan sukupuoleen kohdistuvaa vetoa kohtaan. Homofobia kohdistuu esimerkiksi homoseksuaalisuuteen ja biseksuaalisuuteen.

Transfobialla tarkoitetaan vihaa, inhoa tai pelkoa ihmisiä kohtaan, joiden koettu ja/tai ilmaistu sukupuoli ei vastaa heidän syntymässä määritettyä sukupuolta. Transfobia kohdistuu esimerkiksi transsukupuolisiin ja muunsukupuolisiin.

Homo- ja transfobia eivät ole lääketieteellisiä fobioita, vaan ne rinnastuvat esim. rasismiin.

Lisätietoa sateenkaarisanastoa

Sateenkaarisanasto suomeksi Seta ry:n verkkosivuilla (www.seta.fi/sateenkaaritieto/sateenkaarisanasto)

Lisätietoa rasisminvastaisesta sanastosta

Sanasto | Yhdenvertaisuus.fi (www.yhdenvertaisuus.fi/sanasto)

Liite 2.

Kysymyspatteristo, nuorisopalveluiden työntekijät

Kysely on tehty Zeffi-kyselynä.

Kyselyyn vastataan kyllä, osittain, en osaa sanoa.

Jos työntekijä vastaa ”kyllä” tai ”osittain”, avautuu avoin kenttä ”miten?”

Jos työntekijä vastaa ”ei”, avautuu kenttä ”kehittämideoita”.

Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen

1. Tunnistamme syrjivän kielenkäytön ja toiminnassa ilmenevän syrjinnän. Puutumme kaikkeen syrjintään (rasismi, seksismi, islamofobia, homo- ja transfobia sekä ableismi = vammaisuuden perusteella syrjintä)
2. Meillä on osaamista ja toimintamalleja, miten puuttua kiusaamiseen, syrjintään, rasismiin, häirintään ja vihapuheeseen
3. Toteutamme säännöllisesti eri vähemmistöryhmien syrjinnän arviointia
4. Luomme nuorille turvallisia olosuhteita ja valmiuksia kertoa syrjinnän kokemuksista
5. Otamme nuorten ilmoittamat kiusaamisen ja syrjinnän kokemukset vakavasti
6. Kiusaamiseen ja syrjintään puuttumisen jälkeen jatkotoimenpiteet tulevat näkyviksi kyseisille nuorille
7. Syrjimätön työote on osa kokonaisvaltaista toimintaamme, joka on kirjattu strategiaan ja jokaisen yksikön suunnitelmaan
8. Teemme tiivistä ja strategista yhteistyötä eri toimijoiden kanssa syrjimättömän nuorisotyön kehittämiseksi
9. Pohdimme kriittisesti omia syrjiviä asenteita ja niiden mahdollisia vaikutuksia jokapäiväiseen työhön

Nuorten tavoittaminen

10. Arvioimme ja kartoitamme säännöllisesti toiminnan esteitä, jotka voivat vaikuttaa nuorten osallistumattomuuteen
11. Määrittelemme konkreettisia toimenpiteitä eri vähemmistöryhmiin kuuluvien nuorten tavoittamiseksi ja osallistamiseksi
12. Teemme tiivistä yhteistyötä alueellisten koulujen ja muiden palveluiden kanssa nuorten tavoittamiseksi
13. Nuoret kannustavat uusia osallistujia tulemaan mukaan toimintaan ja ottavat heidät vastaan yhdenvertaisina jäseninä

Toiminnan arviointi

14. Yhdenvertaisuuden edistämiseen tähtäävä asennekasvatus on osa toimintaa, jolla torjutaan stereotyyppioita ja ennakkoluuloja
15. Osallistumme yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta tukeviin kampanjoihin ja teemapäiviin
16. Toiminnassa luodaan mahdollisuuksia luovaan ilmaisuun, liikkumiseen sekä harrastamiseen nuorten erilaiset lähtökohdat, toimintakyky ja erilaiset muut ominaisuudet huomioiden
17. Toiminnassa lisäämme nuorten ihmissuhde ja vuorovaikutusosaamista sekä kannustamme nuoria vuorovaikutustilanteisiin myös ristiriitatilanteissa
18. Nuoret ovat sitoutuneet toimintaan tunteiden ja tavoitteiden tasolla ja osallistuvat aktiivisesti toiminnan ideointiin, suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin
19. Tarjoamme nuorille mahdollisuutta osallistua kohdennettuun pienryhmätoimintaan (Mitä kaikkia kohdennettuja pienryhmiä voi olla? Tarve + tavoite. Mistä nuoret oikeasti hyötyvät? Miten arvottaa?)
20. Tarjoamme mahdollisuuksia nuorten vertaistoiminnalle
21. Nuorisopalveluiden toiminnassa käytämme monipuolisia materiaaleja esim. pelit, elokuvat, kirjat, ja muut materiaalit, kuten julisteet, symbolit ja flyerit, jotka huomioivat nuorten moninaisuuden ja tarjoavat erilaisiin vähemmistöryhmiin kuuluville nuorille samaistumisen mahdollisuuksia sekä torjuvat stereotyyppioita ja ennakkoluuloja.

Nuorten kohtaaminen ja vuorovaikutus

22. Jokainen nuori kohdataan yksilönä eikä tietyn ryhmän tai ominaisuuden edustaja
23. Kiinnitämme erityistä huomiota siihen, miten nuoret kohtaavat toisiaan
24. Luomme nuorille turvallisia ja monipuolisia tapoja ilmoittaa omista tarpeistaan ja toiveistaan
25. Toiminnan avulla muodostuu yhteenkuuluvuuden tunnetta ja yhteisöllisyyttä tukeva ja vastaanotettava ilmapiiri, jonka luomiseen osallistuvat aktiivisesti sekä nuoret että ohjaajat

Nuorten osallisuus

26. Välitämme nuorille ajankohtaista tietoa heidän elämänsä koskevista vaikuttamismahdollisuuksista
27. Tarjoamme osallisuuden ja vaikuttamisen keinot ovat monipuolisia ja saavutettavia
28. Toiminnassa nuoret toteuttavat vaikuttamistoimintaa tuottamalla omia viestisisältöjä (ikärajat huomioon otettava)
29. Tarjoamme erilaisia ja saavutettavia keinoja antaa palautetta eri kohderyhmille: nuorille, yhteistyökumppaneille sekä nuorten vanhemmille ja huoltajille
30. Ilmoitamme viestintäkanavissamme tai kasvokkain kohderyhmille siitä, miten palautteet otettiin huomioon toiminnan kehittämisessä

Liite 3.

Kysymyspatteristo, nuorisopalveluiden nuoret

Kysely on tehty Zeffi-kyselynä. Kyselyyn vastataan kyllä, osittain, en osaa sanoa.

Jos nuori vastaa ”kyllä” tai ”osittain”, avautuu avoin kenttä ”miten?”

Jos nuori vastaa ”ei”, avautuu kenttä ”kehittämideoita”.

Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen

1. Ohjaajat osaavat tunnistaa syrjinnän ja kiusaamisen tietävät miten puuttua siihen
2. Voin kertoa syrjinnän ja kiusaamisen kokemuksista ohjaajille ja se otetaan vakavasti
3. Kiusaamiseen ja syrjintään puuttumisen jälkeen jatkotoimenpiteet tulevat näkyviksi kyseisille nuorille
4. Pohdin kriittisesti omia syrjiviä asenteita ja niiden mahdollisia vaikutuksia toisiin

Toiminnan arviointi

5. Nuoret kannustavat uusia osallistujia tulemaan mukaan toimintaan ja ottavat heidät vastaan yhdenvertaisina jäseninä
6. Toiminnassa lisätään nuorten ihmissuhde ja vuorovaikutusosaamista sekä kannustetaan nuoria vuorovaikutustilanteisiin myös ristiriitatilanteissa
7. Nuorisopalveluissa on kiinnostavia harrastusmahdollisuuksia, pienryhmä- ja vertaistoimintaa
8. Nuorisopalveluiden toimintaan on helppo sitoutua

Nuorten kohtaaminen ja vuorovaikutus

9. Jokainen nuori kohdataan yksilönä eikä tietyn ryhmän tai ominaisuuden edustajana
10. Voin ilmoittaa omista tarpeista ja toiveista ohjaajille sekä vaikuttaa nuorisopalveluiden toimintaan



Nuorisopalvelut

Lahti