

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## OPINNÄYTETYÖ

### **Yhdenvertaisuus Luonto-Liitossa**

*Juha Keski-Honkola*

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (240 op)

Toukokuu 2011

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Koulutusohjelman nimi

### TIIVISTELMÄ

<b>Työn tekijä</b> Keski-Honkola, Juha	<b>Sivumäärä</b> 75 ja 20 liitesivua
<b>Työn nimi</b> Yhdenvertaisuus Luonto-Liitossa	
<b>Ohjaava opettaja</b> Kurikka, Pauli	
<b>Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja</b> Luonto-Liitto ry, Säynevirta, Sami	
<b>Tiivistelmä</b> <p>Tämän työn tavoitteena on saada tietää Luonto-Liiton yhdenvertaisuustilanne sekä löytää keinoja, joilla yhdenvertaisuutta voidaan edistää Luonto-Liitossa. Näkökulmana yhdenvertaisuuteen on ennen kaikkea ihmisen arvossa itsessään. Yhdenvertaisuus määritellään tarkoittavan ihmisten mahdollisuuksia osallistua toimintaan ja tasapuolista kohtelua toiminnassa.</p> <p>Yhdenvertaisuuden tutkiminen ilman syrjintäperusteita, voisi jättää piiloon seikkoja, jotka vaikuttavat ihmisten yhdenvertaisuuteen, joten näiden käsittely on välttämätöntä. Ihmisten arvottamista näiden ominaisuuksien perusteella tulee kuitenkin välttää. Ihmisen eriarvoisuuteen mahdollisesti vaikuttavista seikoista tarkastellaan, sukupuolta, seksuaalista suuntautumista, ikää, etnistä taustaa, aisti- tai liikuntavammaisuutta, uskontoa ja vakaumusta sekä perheellisyyttä. Aineiston analyysissä nousevat esille lisäksi alueet.</p> <p>Yhdenvertaisuuden kannalta keskeisimpiä käsitteitä ovat tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus. Oikeudenmukaisuudella voidaan perustella yhdenvertaisuuden edistäminen. Yhdenvertaisuuden parantamisen voidaan nähdä vaikuttavan positiivisesti myös ilmapiiiriin, uusien aktiivien mukaan saamiseen, aktiivien pysymiseen mukana toiminnassa, toiminnan monipuolistumiseen sekä järjestön asemaan muun yhteiskunnan silmissä.</p> <p>Yhdenvertaisuuden tutkimiseen käytettiin kyselylomaketta, joka laadittiin yhdessä Luonto-Liiton kanssa. Kysely koskee sekä järjestöä kokonaisuutena, että järjestön työyhteisöä. Ratkaisuun päädyttiin, koska nämä vaikuttavat toisiinsa hyvin suuresti.</p> <p>Tulosten perusteella Luonto-Liiton yhdenvertaisuustilanne on lähtökohtaisesti hyvä, niin mahdollisuuksina osallistua toimintaan, kuin myös tasapuolisena kohteluna järjestön toiminnassa. Kaikki luonnonsuojelusta kiinnostuneet ovat tervetulleita mukaan toimintaan sekä olosuhteita muutetaan tarpeiden mukaan. Luonto-Liittolaiset kokevat, että heitä arvostetaan järjestössä ja kaiken kaikkiaan kohdellaan oikeudenmukaisesti.</p> <p>Yhdenvertaisuuden toteutumista voidaan kuitenkin parantaa entisestään usein eri keinoin. Olennaista on kuinka paljon voidaan resursoida henkilöitä, aikaa kuin myös rahaa. Yhdenvertaisuuden näkökulma kannattaa sisällyttää muun muassa matalan kynnyksen toimintaan ja viestintään.</p>	
<b>Asiasanat</b> Yhdenvertaisuus, oikeudenmukaisuus, tasa-arvo, ympäristönsuojelu, järjestötoiminta	

# HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Name of the Degree Programme

### ABSTRACT

<b>Author</b> Keski-Honkola, Juha	<b>Number of Pages</b> 75
<b>Title</b> Equality in the Luonto-liitto	
<b>Supervisor</b> Kurikka, Pauli	
<b>Subscriber and/or Mentor</b> Säynevirta, Sami	
<b>Abstract</b> <p>The objective of this work is to be allowed to know the equality situation of Luonto-Liitto and to be allowed to find means which can be used to promote equality in Luonto-Liitto. The point of view to the equality is above all in the value of the human being itself. Equality the one meaning the people's opportunities to participate in the operation and an impartial treatment in the operation is defined.</p> <p>The examining of the equality without the discrimination grounds could leave in the hiding place points which affect the people's equality so their handling is necessary. On the basis of these properties the evaluating of the people has to be avoided, however. The sex, the sexual directing, age, ethnic background, the sense disablement or physical disability, religion and conviction and people with family are examined from the points which possibly affect the inequality of the human being. In the analysis of the material areas rise forth furthermore.</p> <p>The most central from the point of view of the equality concepts are the equality and the fairness. The fairness can be used to justify the promotion of the equality. One can see that the improvement of the equality affects an atmosphere also positively according to new active for getting, staying of active along in the operation for diversification of the operation and for position of the organisation in the eyes of the rest of society.</p> <p>A questionnaire which was drawn up together with Luonto-Liitto was used for the examining of the equality. The inquiry applies both the organization as a wholeness and work community of the organisation. It was ended up in the solution because these have a great influence on each other. On the basis of the results the equality situation of Luonto-Liitto is good start-specifically then, as opportunities to participate in the operation of the organisation as well as impartial treatment. All those interested in the nature conservation are welcome to join the operation and the conditions are changed according to the needs. The Luonto-liittolainen experience that they are appreciated in an organisation and on the whole are justly handled.</p> <p>However, the coming true of the equality can be often improved further with different methods. What is essential is how much can be resourced people, time and money. The point of view of the equality is worth including, among others, to low threshold operation and communication. However, the coming true of the equality can be often improved further with different methods. What is essential is how much can be resourced people, time and money. The point of view of the equality is worth including, among others, to low threshold operation and communication.</p>	
<b>Keywords</b> Equality, Justness, environmentalism, Civic Activity	

## **SISÄLLYS**

1 JOHDANTO	5
2 LUONTO-LIITTO LUONNONSUOJELU JA YMPÄRISTÖKASVATUS JÄRJESTÖNÄ	6
2.1 Luonto-Liiton toiminta-ajatus, arvot ja tavoitteet	7
2.2 Luonto-Liiton rakenne ja toimintamuodot	8
3 YMPÄRISTÖLIIKE SUOMESSA JA YMPÄRISTÖLIIKKEEN AALLOT	10
3.1 Vihreä maailmankuva ja katsomus	12
3.2 Ympäristönsuojelu yhteisöllisyytenä	13
4 MITÄ ON YHDENVERTAISUUS?	14
4.1 Miesten ja naisten välinen tasa-arvo	15
4.2 Heteronormatiivisuus	17
4.3 Kansalaisuudet ja kulttuurit	18
4.4 Saavutettavuus	22
4.5 Yhdenvertaisuuden suhde oikeudenmukaisuuteen	23
4.6 Yhdenvertaisuus lainsäädännössä	27
5 TUTKIMUSMENETELMÄT	30
5.1 Kysely	32
5.2 Tutkimuksen ehtoja	35
6 YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMINEN TUTKIMUKSEN VALOSSA	36
6.1 Toimintaan osallistujat	37
6.2 Yhdenvertaisuuden toteutuminen	38
6.3 Toimintaan osallistumisen esteet ja mahdollisuudet	44
6.4 Syrjintä, häirintä, kiusaaminen ja ilmapiiri	53
7 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAT	57
8 JOHTOPÄÄTÖKSET	64
LÄHTEET	70
LIITTEET	76

## 1 JOHDANTO

Tämä työ on järjestötoimintaa kehittävä tutkimus. Tutkimuksen tavoitteena on saada käytännöllistä tietoa, jota voidaan käyttää järjestön toiminnan parantamiseen. Tutkimuksen kohteena on yksi järjestö, jonka erityispiirteet otetaan tutkimuksessa huomioon. Saatua tietoa voidaan soveltaa myös muiden järjestöjen kehittämisessä, mutta tavoitteena tutkimuksessa ei ole kerätä yleistä kaikkia järjestöjä koskevaa tietoa.

Tutkimusta ohjaa ennen kaikkea kaksi kysymystä. Ensinnäkin halutaan saada vastaus, siihen kuinka yhdenvertaisuus toteutuu Luonto-Liitossa ja toiseksi kuinka yhdenvertaisuutta Luonto-Liitossa voidaan edistää.

Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa tarkastellaan Luonto-Liittoa sekä ympäristöliikettä. Näin saadaan käsitys siitä, minkälainen järjestö Luonto-Liitto on sekä mitä se tavoittelee. Ympäristöliikkeen tarkastelun kautta voidaan nähdä Luonto-Liitto osana yhteiskunnassa laajemmin vaikuttavia ilmiöitä. Ympäristöliikkeen ja siinä toimivien ihmisten tarkastelu on välttämätöntä myös, koska luonnonsuojeluun liittyviä arvoja voidaan pitää erottavana tekijänä sen suteen voiko järjestössä toimia vai ei.

Yhdenvertaisuuden toteutumista voidaan painottaa kahdella tavalla. Toisessa painotuksessa aihetta lähestytään ihmisarvosta itsestään kun toisessa taas syrjintäperusteiden kautta. Molemmat näkökulmat ovat tärkeitä. Olen tässä tutkimuksessa pyrkinyt lähestymään aihetta näistä ensimmäisen kautta, mutta myös tarkastellut yhdenvertaisuustilannetta syrjintäperusteiden näkökulmasta. Syrjintäperusteiden tarkastelussa on vaarana, että arvotamme ja leimaamme ihmisiä omista lähtökohdistamme. Syrjintäperusteita ei voi jättää pois tutkimuksesta, koska silloin ei pysty toteamaan vaikuttavatko nämä perusteet, ihmisten mahdollisuuksiin osallistua toimintaan sekä kohteluun. Mutta esimerkiksi monikulttuurisuutta voidaan katsoa kielikysymyksenä, eikä niinkään kulttuuristen eroavaisuuksien näkökulmasta.

Yhdenvertaisuus on käsitteenä monitahoinen. Koska yhdenvertaisuuteen sisältyy ajatus ihmisarvosta itsestään, linkittyy se vahvasti myös tasa-arvon käsitteeseen. Tämän vuoksi tarkastelemme tasa-arvoa sekä miesten ja naisten välillä, että ylei-

semmin. Yhdenvertaisuuden edistämisen juuria etsitään myös oikeudenmukaisuudesta. Yhdenvertaisuus nähtynä sen puutteena, vie tarkastelun eri syrjäntäperusteisiin. Koska yhdenvertaisuus on keskeisessä osassa lainsäädäntöä, tarkastelemme myös sitä.

Tutkimusaineistoa kerättiin kyselylomakkeella. Kyselyn laadittiin tiiviissä yhteistyössä Luonto-Liiton kanssa. Kysely lähetettiin valikoidulle joukolle Luonto-Liiton toimijoita. Tavoite oli saada mahdollisimman kattavasti vastauksia erilaisista toimintaympäristöistä. Vastaajia on 43 ja kysely lähetettiin 70 toimijalle. Vastausten perusteella voidaan hahmottaa tilannetta ja löytää tyypillisiä ongelmia, mutta yleistämisessä tulee olla varovainen. Tutkimus on osaksi Humanistisen ammattikorkeakoulun kehittämissanke että opinnäytetyö.

Kyselystä saatiin sekä laadullista että määrällistä aineistoa. Analyysi ja tulokset perustuvat saatuun aineistoon. Tuloksia tarkastellaan lisäksi yhdenvertaisuussuunnitelmien ja tasa-arvosuunnitelmien kautta. Lopuksi käydään läpi keinoja, joilla voidaan konkreettisesti parantaa yhdenvertaisuuden toteutumista.

## 2 LUONTO-LIIITTO LUONNONSUOJELU JA YMPÄRISTÖKASVATUS JÄRJESTÖNÄ

Luonto-Liitto ry on vuonna 1943 perustettu valtakunnallinen lasten ja nuorten ympäristönsuojelu- ja luonnonharrastusjärjestö, jolla on noin 7 000 henkilöjäsentä ja se jakaantuu kahdeksaan piiriin ja kahteen paikallisjärjestöön. Luonto-Liiton ylin päättävä elin eli liittokokous valitsee liittovaltuuston kaksivuotiskausiksi. Valtuusto määrittää Luonto-Liiton toiminnan suunnan, ja lisäksi se valitsee liittohallituksen ja sen puheenjohtajan. Hallitustyöskentelyn tueksi voidaan nimetä jaostoja. (Luonto-Liitto 2010a) Luonto-Liitto julkaisee kahta jäsenlehteä, lasten luontolehti Sieppoa sekä Nuorten Luontoa. Luonto-Liitto on poliittisesti sitoutumaton, ja Suomen suurimman ympäristöjärjestön, Suomen luonnonsuojeluliiton nuorisojärjestö. Järjestökentässä Luonto-Liitto on keskikokoinen järjestö.

## 2.1 Luonto-Liiton toiminta-ajatus, arvot ja tavoitteet

Luonto-Liiton toiminta ajatus: Luonto-Liitto on lasten ja nuorten luonnonharrastus- ja ympäristönsuojelujärjestö, jonka tavoitteena on vaikuttaa yhteiskuntaan siten, että luonnon monimuotoisuus säilyy ja luonnon itseisarvo tunnustetaan. Luonto-Liitto tarjoaa tietoa, elämyksiä ja toimintaa sekä luo mahdollisuuksia ympäristöpoliittiseen vaikuttamiseen. (Luonto-Liitto 2010b)

Luonto-Liiton arvot perustuvat järjestön mukaan (Luonto-Liitto 2010b) ympäristön ja luonnon arvostuksesta, johon kuuluvat luonnon moninaisuuden kunnioittaminen ja suojeleminen sekä näihin arvoihin kasvaminen, ja ympäristön huomioiminen ja ekologinen kestävyys kaikessa tekemisessä. Arvoperustan osana ovat myös avoimuus, demokraattisuus ja tasa-arvo, joihin sisältyvät ensinnäkin avoimesti ja väkivallattomasti toimiminen, mikä tarkoittaa muun muassa, että ei toimita salassa eikä kannateta salassa tapahtuvaa suoraa toimintaa. Toiseksi demokraattisuuden tulee olla mukana omassa päätöksenteossa valtakunnallisesti ja alueellista tasa-arvoa kunnioittaen: järjestön päättävät elimet koostuvat nuorista, jotka toimivat ja päättävät aktiivisesti, eivätkä ole vain toiminnan kohteita. Kolmanneksi järjestön aktiiviset jäsenet ja työntekijät valmistelevat ja tekevät päätökset yhdessä. Arvoperustana on myös asiapohjaisuus, kriittisyys ja rakentavuus. Tämä tarkoittaa ensinnäkin tieteellisyyttä ja riittävästä ammattimaisuutta. Toiseksi rakentavaa, kriittistä asennetta tietoa ja valtarakenteita kohtaan. Ja kolmanneksi kriittisyyttä omaa toimintaa kohtaan ja valmiutta oman toiminnan kehittämiseen. Lisäksi arvoperustaan sisältyy rohkeus, reippaus ja tekemisen ilo. Tämä näkyy siten, että Luonto-Liitto on näkyvä ja tekevä, tartutaan ajankohtaisiin asioihin, toiminta on mielekästä ja innostavaa sekä opitaan demokraattisia toimintatapoja ja vaikuttamismuotoja.

Luonto-Liiton tavoitteina (Luonto-Liitto 2010b) on olla valtakunnallisesti merkittävin järjestö omalle kohderyhmälleen sekä olla järjestönä luoviminen, luotettavin ja luonteikkain ympäristön ja luonnon puolestapuhuja. Tavoitteena on lisäksi, että jokainen luontoliittolainen toimii omaehtoisesti järjestön toiminta-ajatuksen toteuttamiseksi. Tavoitetilan saavuttamiseksi on listattu useita toimenpiteitä ja linjauksia. Näitä ovat koulutuksen ja perehtymismahdollisuuksien järjestäminen ympäristöpolitiikan, ympä-

ristökasvatuksen sekä luonnonharrastuksen eri alueisiin. Lisäksi järjestetään houkuttelevaa toimintaa, pidetään yllä kannustavaa ilmapiiriä, viestintää toteutetaan suunnitelmallisesti ja varainhankintaan kehitetään.

## 2.2 Luonto-Liiton rakenne ja toimintamuodot

Jaakko Rautavaara (Nakkeja, teetä ja taistelutovereita – Tutkimus vaikuttamisesta, osallistumisesta ja osallisuudesta ympäristöjärjestöissä, 2004, 21-26) sekä Kalle Ristkartano (Opasta kouluttajille – Luonto-Liitto ry:n kouluttajan oppaan ja oheisproduktien tuottamisprosessi, 2008, 13-16) ovat käsitelleet töissään perusteellisesti Luonto-Liiton rakennetta. Lisäksi Luonto-Liiton Toimintasuunnitelma 2009 antaa kattavan kuvan järjestön toiminnasta. Luonto-Liitto on valtakunnallinen järjestö, joka on jakautunut kahdeksaksi piiriksi: Hämeen luontopiiri (HLP), Kaakkois-Suomen piiri (Kaasu), Keski-Suomen piiri (Kessu), Pohjanmaan luontopiiri (Polp), Pohjois-Suomen piiri (Possu), Savo-Karjalan luontopiiri (Saka), Uudenmaan piiri (LUP) ja Varsinais-Suomen piiri (Vasu). Luonto-Liiton Uudenmaan piiriin kuuluu kaksi aluejärjestöä, Espoon Nuoret Ympäristönsuojelijat (Eny) ja Vantaan Luonnonystävät (VaLu), jotka järjestävät piirien tavoin omaa toimintaa. Piireistä Kaakkois-Suomen piirillä ei ole tällä hetkellä aktiivista toimintaa. Piirit järjestävät omaa toimintaa, kuten retkiä, erilaisia kursseja (esimerkiksi kasvisruokakursseja), leirejä lapsille ja nuorille sekä erilaisia tempauksia, kuten mielenosoituksia ja tiedotuskampanjoita. Luonto-Liiton keskustointo auttaa tarvittaessa piirejä toiminnan järjestämisessä, mutta varsinaisen toiminnan sisällön piireissä luovat aktiivit nuoret ja heistä muodostetut piirien hallitukset ja vapaaehtoiset.

Luonto-Liiton ylin päättävä elin on liittokokous. Liittokokous on liiton vuosikokous, jossa päätäntävaltaa käyttävät äänivaltaiset jäsenet eli piirit valtuuttamiensa henkilöiden välityksellä. Liittokokouksessa valitaan liittovaltuusto kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Liittovaltuusto kokoontuu 2-3 kertaa vuodessa ja siellä hyväksytään talous- ja toimintasuunnitelmat ja –kertomukset sekä tilinpäätös. Liittovaltuusto päättää myös suurimmista sääntömuutoksista. Liittovaltuusto valitsee hallituksen ja hallituksen puheenjohtajan. Hallitukseen kuuluu 4-7 jäsentä ja se kokoontuu noin kaksi kertaa kuu-kaudessa tai silloin kun tarvitaan. Hallitus tekee suurimman osan järjestön toimintaa



koskevista päätöksistä keskustoimiston työntekijöiden ja jaostojen valmistelujen ja esitysten pohjalta. Liittohallitus toteuttaa toimintasuunnitelmaa keskustoimiston avulla parhaansa mukaan ja kertoo vuoden lopussa toimintakertomuksessaan, kuinka se onnistui.

Luonto-Liiton jaostot ja toimintaryhmät ovat ryhmiä, joka keskittyvät hoitamaan tietyn alan asioita järjestössä. Jaostoilla on virallinen asema Luonto-Liitossa. Ne ovat tavallaan hallituksen tukena, ja edistävät osaltaan liitolle tärkeitä asioita. Jaostot muun muassa koordinoivat valtakunnallista toimintaa ja päättävät alansa virallisista asioista. Toimintaryhmät ja jaostot ovat keskenään erilaisia ja toiminnan muodot vaihtelevat. Osa jaostoista on toimintaryhmiä itsessään, toiset jaostot toimivat isompien toimintaryhmien hallituksina, jotkut ryhmät ovat vain toimintaryhmiä ilman virallista asemaa Luonto-Liiton hallinnossa. Esimerkiksi itämeri-, metsä- ja susiryhmät ovat ryhmiä, joiden toimintoja ohjaa jaosto. Ryhmän asema ei kuitenkaan ole olennaisinta, vaan toiminta ja tekeminen. (Luonto-Liitto 2010c)

Keskustoimistolla jäsenistön apuna työskentelee noin 10 työntekijää. Näiden lisäksi Uudenmaan piirijärjestöllä sekä pääkaupunkiseudun aluejärjestöillä on vakituiset työntekijät. Keskustoimiston henkilökunta jakaantuu karkeasti jakaen järjestön hallinnosta ja taloudesta, toiminnasta sekä viestinnästä vastaaviin työntekijöihin. Vakituisten työntekijöiden lisäksi Luonto-Liitto palkkaa vuosittain työntekijöitä määräaikaisiin projekti- ja hanketöihin. Järjestö myös maksaa päivärahoja tai pieniä palkkioita leirien ja kerhojen ohjaajille, kouluttajille sekä koululähettiläille. Lisäksi Luonto-Liitolla on, pääsääntöisesti keskustoimistolla, harjoittelijoita, työssäoppijoita, siviilipalvelushenkilö ja TET-harjoittelijoita.

Luonto-Liiton toiminta voidaan jakaa karkeasti ympäristökasvatukseen, luonnonharrastukseen ja ympäristöpoliittiseen toimintaan. Toimintaa organisoivat piiri- ja aluejärjestöt. Toiminta koostuu ohjatuista lasten luontokerhoista, lasten omaehtoisista Ympäristö-etsivätoimistoista, nuorten ympäristöryhmistä, lasten ja nuorten luontoleireistä, Vainupäivä- ja Syysmyrsky-lastentapahtumista, Metsä-, Itämeri- ja ilmastokoulu-kiertueista, kerhonojaja-, luontoleikki-, leirinvetäjä- ja koululähettiläskoulutuksista, lasten luontolehti Siepostista sekä valtakunnallisesta ympäristökasvatusryhmästä. Luonnonharrastus toimintaa organisoivat luonnonharrastus- ja metsäjaosta. Toimin-

taan kuuluvat metsien inventointi, lasten Karpalo- ja nuorten Pihka–luonnonharrastusmerkit, Kevätseuranta ja Kevätuuli –lasten kevätseuranta –kampanjat, luontoretket, Karpalo- ja retkikurssit sekä valtakunnallinen luonnonharrastusryhmä. Luonto-Liiton ympäristöpoliittista toimintaa organisoivat metsä-, Itämeri- ja EKI -jaostot sekä piiri- ja aluejärjestöt. Ympäristöpoliittista toimintaa ovat muun muassa nuorten ympäristöpäivät, Älä osta mitään -päivä, koulujen Päivätyökeräys, valtakunnalliset Metsä-, Susi., ja Energia- Kulutus- Ilmasto- (EKI-) ryhmät, ympäristötoiminta- ja talkooleirit, ympäristötoimintakurssit sekä Nuorten luonto –lehti. Tämä jaottelu on vain suuntaa antava, eikä se kerro kaikkea toimintaa, jota Luonto-Liitto järjestää.

### 3 YMPÄRISTÖLIIKE SUOMESSA JA YMPÄRISTÖLIIKKEEN AALLOT

Suomalaisen luonnonsuojeluaatteen synty voidaan jäljittää vuoteen 1880, jolloin A.E. Nordenskiöld ehdotti valtionpuistojen perustamista Pohjoismaihin. Luonnonsuojeluyhdistyksen perustaminen nousi esille vuonna 1905, ja ensimmäinen luonnonsuojelua koskeva laki säädettiin Suomessa vuonna 1923. Lopulta vuonna 1938 perustettiin Suomen luonnonsuojeluyhdistys sekä ensimmäiset kansallispuistot. (Järvikoski 1991, Ketola 2005) (Stranius 2006).

Straniuksen (2006, 24) mukaan aina 1960-luvulle saakka suomalainen ympäristökeskustelu keskittyi ennen kaikkea koskemattoman luonnon suojeluun. Ihmisen toiminnasta aiheutunut ympäristön pilaantuminen ja saastuminen eivät nousseet juuri esille. Perinteistä luonnonsuojeluliikettä leimasivat kansallisromantiikka, preservatismi, jonka mukaan erämailla oli itseisarvo, sekä konservatismi, jonka mukaan luontoa tulee säilyttää tulevaisuuden taloudellisia mahdollisuuksia varten. Perinteiselle luonnonsuojeluliikkeelle tärkeitä olivat luonto ja maisema kansallisidentiteettinä sekä luonnon säilyttäminen jälkipolville.

Vuonna 1962 ilmestyi Rachel Carsonin teos ”Silent Spring”, joka käynnisti uudenlaisen keskustelun. Luonnonsuojelun sijasta alettiin puhua yhä enemmän ympäristönsuojelusta. Ympäristökysymyksiä alettiin pohtia suhteessa talouteen ja teollisuu-

teen. Straniuksen (2006, 25) mukaan ympäristökysymys yhteiskunnallistui ja syntyi ympäristöprotestin ensimmäinen aalto. Varsinaiseksi protestiaalloksi kritiikki laajeni Suomessa 1960-luvun loppuvuosina ja 1970-luvun taitteessa. Moderni ympäristönsuojeluaate löi läpi niin luonnonsuojeluliikkeessä kuin yhteiskunnassa yleisemmin, mutta ei johtanut suuriin institutionaalisiin muutoksiin. (Konttinen & Peltokoski 2004, 175)

Ympäristöliikkeen toisen aallon Stranius (2006, 26) nimeää ympäristöliikkehinnän kukoistuskaudeksi -vihreäksi liikkeeksi. Sen symboliksi ja avaintapahtumaksi muodostui kamppailu Kojjärven lintujärven kuivumista vastaan vuonna 1979. Kojjärvi-kamppailun yhteydessä otettiin käyttöön uusi suorantoiminnan muoto, väkivallaton kansalaistottelemattomuus. Konttisen & Peltokosken (2004, 175-176) mukaan toinen aalto kulminoituikin vuosien 1979 - 1982 suoran toiminnan aktioihin, joissa nimenomaan ympäristö, järjestelmäkritiikin sijaan, nousi tärkeimmäksi mobilisoivaksi kysymykseksi. Tämä lienee myös ajanjakso, jolloin eläinten kärsimysten vähentäminen nousi kasvissyönnin perusteeksi. Kojjärven nuoret aktivistit painottivat myös kulutus-kriittisyyttä ja elämäntavan muuttamisen välttämättömyyttä. Myös ydinvoiman vastustajat saivat paremmin ääntään kuuluviin. Ympäristökysymykset nousivat lopullisesti sellaiseksi yhteiskunnalliseksi kysymykseksi, jota päättäjät eivät voineet sivuuttaa. Vihreä liike lähti mukaan parlamentarismiin ja institutionalistui myöhemmin puolueeksi. Ympäristöministeriön perustamista vuonna 1983 ei voi ymmärtää erillään ympäristöliikkehinnän toisesta aallosta. Jo ennen Kojjärveä Suomessa oli perustettu joukko uusia järjestöjä. Vuosina 1987-1989 ympäristöliikkehinnän aktiviteetti lisääntyi jälleen ja seuraavan vuosikymmenen vaihde oli monien julkisuutta saaneiden kiistojen aikaa. Merkityksellisimpinä olivat kiistat vanhoista metsistä. Aatteellisesti pinnalle nousivat perinteiset luonnonsuojeluarvot, kuten alkuperäisluonto ja kansalliset kulttuurimerkit. Teemat nousivat nyt kuitenkin esiin biodiversiteetin viitekehyksestä ja kamppailut saivat erityisen tieteellisen ja ekologisen leiman. Tiedotusvälineiden merkitys korostui keinona vaikuttaa. (Rannikko 1994,14-18,;Kontinen &Peltokoski 2004, 176)

Neljännän aallon laukaisivat Straniuksen (2006, 28-29) mukaan Pohjanmaan tarhaiskut toukokuussa 1995. Tarhaiskut olivat mobilisaation laukaiseva tekijä ja suomalaisen eläinoikeusliikkeen nousun keskeinen symboli. Nousevalle ympäristöliikennihdälle oli tyypillistä uusien ryhmien ilmaantuminen ja suuri kirjo. Suomeen syntyi muun

muassa Vegaaniliitto, Oikeutta eläimille, Dodo – tulevaisuuden elävä luonto ry ja Maan ystävät. Vielä uusia järjestöjä enemmän syntyi erilaisia ad hoc -liikkeitä, jotka elivät hetken ja kuolivat sitten pois. Eläinoikeusliike oli osa laajempaa ympäristöliikettä. Lindholmin (2005) globalisaatiokriittistä liikehdintää tutkineessa väitöskirjassa selviää kuinka aktivisteista kolme neljästä määritteli itsensä ympäristöaktivisteiksi ja kolmannes eläinaktivisteiksi ja anarkisteiksi. Huomattava osa itsensä ympäristöaktivisteiksi määritelleistä ei ollut koskaan toiminut perinteisissä ympäristöjärjestöissä. Näin ollen eläinoikeusliike ja globalisaatio kriittinen liike limittyvät toisiinsa.

Globalisaatiokriittisen liikkeen nousua vuosituhannen vaihteessa voidaan pitää Suomessa ympäristöprotestin viidentenä aaltona. Liikehdinnän laukaisivat Maailman kauppajärjestö WTO:n vastaiset mielenosoitukset vuonna 1999 Seatlessa. Globalisaatiokriittisen liikkeen pohjaa loivat Suomessa myös eläinoikeusliikkeen lamaantuminen ja uudet kansainväliset kirjajulkaisut. (Stranius 2006, 29)

### 3.1 Vihreä maailmankuva ja katsomus

Ihmisen kokemukset, elämykset ja tieto yhdistyvät maailmankuvaksi, jota pidetään eräänlaisena kokonaisnäkemysnä maailmasta. Helveen (1994, 78-79) mukaan maailmankuvan rakenteesta voidaan erottaa yhteisöllinen taso sekä yksilöllinen taso. Yhteiseen tasoon vaikuttavat kollektiiviset kulttuuriset, historialliset, yhteiskunnalliset, taloudelliset ja ekologiset tekijät. Ihmiselle muodostuu kuitenkin myös yksilöllinen maailmankuva elämäkokemusten ja yksilöllisten ominaisuuksien kuten esimerkiksi, iän ja sukupuolen mukaan. Maailmankuva muodostuu käsityksistä ja uskomuksista, joihin liittyy myös arvoja. Helve tekee eron maailmankatsomuksen ja maailmankuvan välille. Maailmankatsomus koostuu maailmankuvasta, arvoista ja normeista. Kun nuori muodostaa maailmankatsomustaan hän valitsee itse ne arvot, jotka määrittelevät, mistä hän pitää ja mistä ei. Kovinkaan monet eivät ole tietoisia maailmankuvastaan. Vain harvoilla voidaan katsoa olevan maailmankatsomus, jokaisella on kuitenkin jonkinlainen kuva siitä maailmasta, jossa elää (Helve 2005, 206).

Vihreässä maailmankuvassa on Helveen (1996, 79-86) mukaan tärkeää tuotannon ja kulutuksen ympäristöystävällisyys. Olennaista on myös luontosuhde ja ne merkityk-

set, joita annetaan luonnolle ja ihmiselle. Vihreän maailmankuvan mukaan ihmisillä ei ole etuoikeutta luontoon ja sen eliöihin, vaan luonnolla on itseisarvo.

Laman selviytymisen vuosina 1995-96 kerätyn vertailevan aineiston perusteella Helve (2005, 216-217) löysi nuorista viisi erilaista ryhmää heidän asenteidensa ja arvojensa mukaan. Ryhmiä olivat humanistit ja tasa-arvon kannattajat, konservatiiviset trationalistit, arvoiltaan ja maailmankuvaltaan vihreät sekä yhteiskunnallisesti passiivit. Arvoiltaan ja maailmankuvaltaan vihreät nuoret eivät suosineet ydinvoimaa. Heidän mielestään sen käytöstä on luovuttava, vaikka elintaso sen seurauksena laskisi. Heidän mielestään aineellista elintasoja ei tulisi kehittää korkeammalle tasolle, koska tämä todennäköisesti lisäisi ihmisten henkistä pahoinvointia. Vihreät nuoret suhtautuivat kriittisesti tieteen ja teknologian voimistuvaan valta-asemaan yhteiskunnassa. Heidän mielestään tiede ja teknologia ovat nousemassa ihmisen palvelijoista ihmisen herroiksi. Omasta elintasostaan he olivat valmiita tinkimään saasteiden ja muiden ympäristöongelmien vähentämiseksi. Vaikka tällaisia maailmankuvia ja arvojärjestelmiä on löydettävissä, vain harva nuori kuuluu arvomaailmaltaan selkeästi yhteen ryhmään (Helve 2005, 220).

### 3.2 Ympäristönsuojelu yhteisöllisyytenä

Pia Lundbom (2001, 49-70) on tarkastellut haastattelujen pohjalta eläinoikeusliikkeen solidaarista yhteisöllisyyttä. Eläinten puolesta toimiminen nähdään merkityksellisenä, koska eläimet eivät itse kykene puolustamaan oikeuksiaan. Vaikka aktivistien mielestä tehotuotannossa eläimiä kohdellaan vain taloudellisen hyödyn hankkimisen välineinä, kohdistuu toimijoiden esittämä kritiikki samanaikaisesti paljon laajamittaisempiin asioihin, kuten ylipäättään kaiken arvottamiseen rahan kautta. Haastateltavien esille nostamat ongelmat ja kritiikki ovat protestia koko länsimaista kulutustapaa, teknoraattista ajattelutapaa ja epäoikeudenmukaisia alistussuhteita kohtaan. Harva haastateltavista edes määrittää itsensä eläinaktivistiksi vaan kampanjointi kohteita on monia.

Vaikka toimijoiden keskeinen tavoite on oikeudenmukaisuus ja oikeudenmukaisempi maailma, Lumbomin (2001, 61) mukaan merkittävä yksittäisen ympäristötoimintaa

toteuttavan ryhmän koossa pitävä voima on kuitenkin eron teko meihin, niihin ja muihin. Tämä tarkoittaa sitä, että etenkin suhteessa ”viholliseen” ryhmästä muotoutuu yhteisö. Samaan viittaa Linholm (2003) määritellään haastatteluiden, aktivistien tuottaman painetun materiaalin ja osallistuvan havainnoinnin kautta eläinoikeusliikkeen yhteisöllisten rajojen luomista.

Erottelu tehdään suhteessa kolmeen eri ryhmään. Ensinnäkin suhteessa vihollisiin tai vastustajiin, toiseksi suhteessa ihmisiin massoina eli tavallisiin ihmisiin ja kolmanneksi suhteessa muihin eläintensuojelijoihin. Suorina vastustajina nähdään muun muassa turkistarhaajat ja koe-eläinlaboratoriot. Epäsuorina vastustajina taas esimerkiksi McDonalds. Myös valtio on nähty vastustajana ekologisissa liikkeissä. Sillä on kuitenkin ollut kaksijakoinen rooli. Valtio on sekä julistanut ko. alueet kansallispuistoiksi että antanut luvan hakkuille ja/tai tietöille puistojen alueella (Siisiäinen 1998, 230). Kaikilla liikkeillä on vastustajia tai vihollisia. Jos liikkeeltä katoaa vastustaja, liikkeen liike väistämättä pysähtyy, sen tavoitteellinen tehtävä hämärtyy ja lopulta liike käy tarpeettomaksi. (Lindholm 2003, 71) Yhteisöllisyyttä syntyy myös konkreettisen toiminnan seurauksena.

#### 4 MITÄ ON YHDENVERTAISUUS?

Yhdenvertaisuussuunnittelun suositus- ja opasryhmä 2010 on määritellyt yhdenvertaisuuden tarkoittavan, että ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Muu syy voi olla esimerkiksi perheellisyys. Kuoppamäen (2008, 41) mukaan yhdenvertaisuuden sijasta voitaisiin yhtä hyvin puhua tasapuolisesta kohtelusta. Tasapuolisella kohtelulla ei voi kuitenkaan tarkoittaa samanlaista kohtelua, koska ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet ovat erilaiset. Yhdenvertaisuuden aktiivinen edistäminen voi merkitä poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevien ryhmien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi. Tosiasiallinen yhdenvertaisuuden toteutuminen edellyttääkin yhteiskunnassa esiintyvän syrjin-

tään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista. Kaikkien mahdollisuudet yhdessä olemiseen ja tekemiseen tulisi olla yhdenvertaiset riippumatta heidän edellä mainittuihin henkilöön liittyvistä syistä.

#### 4.1 Miesten ja naisten välinen tasa-arvo

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat käsitteinä hyvin lähellä toisiaan. Tämän vuoksi on syytä tarkastella myös tasa-arvon käsitettä. Ensinnäkään tasa-arvo ei ole yksiselitteinen käsite. Suomalaisessa keskustelussa tasa-arvolla ymmärretään yleensä miesten ja naisten välistä tasa-arvoa. Käsitteen moni merkityksellisyydestä kertoo esimerkiksi se kuinka 1990-luvun sukupuolikiintiökeskustelussa sekä kiintiöiden vastustaja että puolustajat vetosivat tasa-arvoon. Edelliset samaistivat tasa-arvon yhtäläiseen kohteluun: ketään ei saa suosia toisten kustannuksella. Kiintiöiden puolustajat taas pitivät niitä tarpeellisena ns. tosiasiallisen tasa-arvon tai yhtäläisten tulosten toteutumiseksi, millä usein perustellaan sellaisen osapuolen erityiskohtelua, jota yhtäläiseen kohteluun perustuva muodollinen tasa-arvo saattaa syrjiä. (Kuusipalo 2002, 208)

Feministisellä teoriolla (naistutkimuksella) on aina ollut kaksi tehtävää: tutkia ja selittää naisten alistuksen syitä sekä kehittää tämän keinoja tämän asiantilan muuttamiseksi. Toisen aallon feministisillä liikkeillä 1960- ja 1970 luvuilla oli Kuusipalon (2002 210-215) mukaan kolme pääsuuntausta: liberaali, sosialistinen ja radikaali. Nämä erosivat toisistaan sen suhteen, miten ne ymmärsivät naisten alistamisen tai epä-tasa-arvon syyt. Liberaalifeministit uskovat sukupuolten perimmäiseen samanlaisuuteen. On olemassa abstrakti normi, yksilö, johon molemmat sukupuolet voi sisällyttää. Tehtävä on tehdä naiset yksilöinä täysvaltaisiksi kansalaisiksi. Sosialistifeministien mukaan naiset ovat kaksinkertaisesti alistettuja, sekä työelämässä, että kotona. Naiset tekevät palkatonta työtä kotona ja ovat työvoimareservi, jota vedetään mukaan työmarkkinoille ja työnnetään takaisin kotiin työvoimatarpeen mukaan. Alistuksen syitä etsitään kapitalistisista suhteista. Periaatteessa myös sosialistifeministit haluavat sovittaa naiset mieskansalaisen (palkkatyöläisen) malliin. Radikaalifeminismi politisoi sukupuolten välisen suhteen. Sukupuoli ja sen tuottama ero itsessään reflektoi valtasuhteiden järjestelmää, patriarkaattia, joka sortaa naisia. Radikaalifeminis-

tit etsivät miehisen vallankäytön ydintä yksityisestä, henkilökohtaisesta ja intiimistä, kuten perheestä ja seksuaalisista suhteista. Henkilökohtaisesta tuli poliittista.

Nykyään feministinen ajattelu voidaan jakaa kolmeen teoreettiseen positioon, joiden erot perustuvat erilaiseen tapaan käsitteellistää sukupuoli: pidetäänkö naisia ja miehiä perimmältään samanlaisina, erilaisina vai korostetaanko sukupuolen kaksijakaisuuden sijasta sen moninaisuutta, mikä on ollut postmodernin feminismin näkökulma. Kuusipalon (2002, 212-218) mukaan samanlaisuusajattelun ihanne on sukupuolineutraalisuus. Sukupuolieroa korostava erilaisuusajattelu puolestaan kritisoi näkemystä sukupuolten perimmäisestä samanlaisuudesta suhteessa näennäisesti yhteiseen normiin. Feminismin postmodernistiseen kritiikkiin kuuluva moninaisuusajattelun mukaan ei ole sellaisia identiteettejä kuten ”naiset” tai sen paremmin ”miehet” sinänsä olemassa, vaan niitä rakennetaan, toistetaan ja vahvistetaan diskursseilla ja diskursseissa, yhteiskunnallisilla käytännöillä ja puhetaivoilla. Sen paremmin kuin mikään muukaan identiteetti, myös sukupuoli-identiteetti ei ole yksi ja pysyvä vaan muuttuva ja moninainen. Sellaiset identiteetit kuin ”naiset”, jota naisnäkökulmakin tuottaa, sulkevat ulos ja marginalisoivat ”toisia”, toisenlaisia mahdollisia identiteettejä.

Tasa-arvon käsitettä voidaan myös tarkastella laajemmassa merkityksessä, kuin vain miesten ja naisten välisenä tasa-arvona. Tarkin (1998, 131-137) mukaan tasa-arvon käsitteestä voidaan löytää kolmenlaisia merkityksiä. Ontologisella tasa-arvolla viitataan yksinkertaisesti johonkin ihmisen ominaisuuteen. Ihmiset voivat olla keskenään ontologisesti tasa-arvoisia jonkin yleisen ominaisuuden, kuten ihmisarvon mukaan tai erityisen ominaisuuden kuten englannin kielen taidon mukaan. Erityisiä ominaisuuksia ovat kaikki sellaiset ominaisuudet, jotka eivät ole kaikkien maailmanihmisten yhteisiä ominaisuuksia. Relationaalisella eli suhteellisella tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että kahta tai useampaa ihmistä kohdellaan johonkin lakiin tai sääntöön nähden tasa-arvoisesti, mikäli heille annetaan sama hyöty tai haitta tai sama määrä jotakin hyötyä tai haittaa. Kohtelijana voivat olla osapuolet keskenään tai jokin ulkopuolinen osapuoli. Kolmantena on juridinen tasa-arvo, mikä koskee sitä, onko laki itsessään tasa-arvoinen. Esimerkiksi asevelvollisuuslain sisältö on tasa-arvoinen, koska sen kielellään olevan sisällöltään perusteettomasti jotakin ihmistä tai ihmisryhmää syrjivä.



Yksi mahdollinen tapa on Tarkin (1998,122-123) mukaan määritellä tasa-arvo kielteisesti negaationa eli mitä tasa-arvo ei ole. (A:n ja B:n voidaan sanoa olevan keskenään epätasa-arvoisia jollakin rajatulla alueella C, jos ei ole niin, että A:lla on samat C:n kannalta merkitykselliset ominaisuudet kuin B:llä tai heitä ei kohdella alueella C samanlaisella tavalla.) Tasa-arvo on epätasa-arvon puutetta. Näin tasa-arvoon pyritäisiin korjaamalla ne tilanteet, joissa tasa-arvo ei toteudu ja näin päästään lähemmäksi tasa-arvoa. Merkitykselliseksi nousee tasa-arvoisiksi arvioitujen henkilöiden tasa-arvoinen kohtelu. Mikäli kohtelu ei ole tasa-arvoista, silloin se, mikä tasa-arvoistetaan, on kohtelu. Ihmisten epätasa-arvoiseksi koettu kohtelu nähdään epäoikeudenmukaiseksi.

#### 4.2 Heteronormatiivisuus

Heteronormatiivinen ajattelumalli heijastuu Lehtosen (2003,32) mukaan instituutioihin, rakenteisiin, ihmissuhteisiin ja käytäntöihin siten, että niiden välityksellä heteroseksuaalinen maskuliinisuus ja heteroseksuaalinen feminiinisyys edustavat luonnollisia, oikeutettuja, toivottuja ja usein ainoita mahdollisuuksia olla ihminen. Juvonen (2002, 254-262) näkee miesten ja naisten välisen tasa-arvo ajattelun sisältävän heteronormatiivisia piirteitä, jotka epäsuorasti syrjivät homoseksuaalisia ihmisiä. Keskityminen pelkää miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon estää tunnistamasta mekanismeja, jotka tuottavat eriarvoisuutta seksuaalisuuden perusteella. Koska ihmiset toimissaan toistavat ja noudattavat heteroseksuaalista normaaliajattelua, heidän on usein vaikea huomata, kuinka he tällöin itse asiassa ovat osallisia syrjivien tilanteiden syntymisessä.

Jos työpaikoilla ei ole toiminnallisia syrjinnän vastaisia suunnitelmia, homoseksuaaliset ihmiset saattavat valita siellä oman turvallisuutensa vuoksi ”elämisen kaapissa” eli eivät kerro mitään homoseksuaalisesta yksityiselämästään. Tämä asettaa homoseksuaaliset ihmiset vaikeaan asemaan siinä suhteessa, että he eivät tällaisesta asemasta käsin voi myöskään kovin helposti puolustaa itseään tai ajaa omia etujaan.

Heteronormatiivisten käytäntöjen kyseenalaistamaton toistaminen uusintaa ja tuottaa yhä uusia syrjiviä tilanteita. Kyseenalaistamalla heteronormatiivinen ajattelutapa tulee mahdolliseksi myös seksuaalisen tasa-arvon toteutuminen.

Ilosen (2009, 105-106) haastattelemat Setan (Seksuaalinen tasavertaisuus ry.) nuoret kokevat tärkeiksi ”safe-space”-tilat, joissa HLBTI-nuoria (seksuaalivähemmistöihin ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat) ei kyseenalaisteta, eivätkä he joudu salailemaan, selittämään tai vastaamaan edes hyvin myönteisessä mielessä esitettyihin kysymyksiin identiteetistään. Haastateltavat pitivät erillisten kohdennettujen ryhmätoimintojen perustamista nuorisotyötä tekevissä järjestöissä mahdollisesti erottelevana ja eristävänä. ”Ihan tavalliseen” toimintaan pitäisi pystyä osallistumaan omana itsenään.

#### 4.3 Kansalaisuudet ja kulttuurit

Sosiaalisiin järjestyksiin kuuluu lähtökohtaisesti monentasoinen luokittelu, jonka kautta ihmiset asettavat itseään ja toisiaan erilaisiin kulttuurisesti tunnistettaviin ryhmiin (Durkheim 1980). Luokittelu ja ryhmittely ilmentävät ja tuottavat sosiaalisia valtakamppailuja: keskiöitä, marginaaleja ja toiseutta. Etnisyys ja kansalaisuus ovat kenties keskeisimpiä sosiaalisia luokittelu-ulottuvuuksia, joiden voima ei laimene globaaleissa ja monikulttuurisissa toimintaympäristöissäkään. (Kivijärvi & Harinen, 2009, 76)

Yhteisöt ja kulttuurit ylläpitävät itseään luokitteluilla, niiden vastakohdilla ja sisään tai ulos sulkevilla määrittelyillä meistä ja heistä, omista ja vieraista. Zygmund Bauman (1996) osoittaa, kuinka tiettyyn paikkaan ”liian myöhään” tulleet jäävät marginaalisiin asemiin neuvoteltaessa siitä, miten kyseisessä paikassa on syytä toimia ja olla ja miltä sen asukkaiden tulee näyttää. Keskeiseksi kysymykseksi nousee myös se, kuka voi olla kenenkin kanssa ja keitä on syytä pitää erillään sosiaalisista keskiöistä. Paikassa ”aina” olleilla on valta määrittää näitä rajakäyntejä.

Ulkomaalaistaustaisia ja muita monikulttuurisia ihmisiä saatetaan usein pitää muukalaisina, jotka kyseenalaistavat vallitsevia kulttuurisia järjestyksiä ja ihmisten maailmankuvia. Mitä, erilaisempi ja arvaamattomampi esimerkiksi maahanmuuttaja on, sitä muukalaisempi hänestä tulee. Rätty (2002, 188) määrittelee etnosentrismin tarkoittavan, että ihminen asettaa oman kulttuurinsa kaiken keskipisteeksi ja arvioi ja tuomitsee toisia tästä keskipisteestä käsin. Etnosentrismi voi pahimmillaan johtaa

muukalaisvihaan, joka tarkoittaa voimakasta kielteistä suhtautumista vieraista kulttuureista tuleviin henkilöihin. Kun eri etniset ryhmät asetetaan eriarvoiseen asemaan, on kyse rasismista.

Kokemus muunmaalaisuudesta on tulkittavissa Kivijärven & Harisen mukaan (2009, 78-79) ainakin jossain määrin myös kokemukseksi erosta ja ulkopuolisuudesta, vaikka ”ulkomaalaisuus” voi joskus olla myös myönteiseksi määrittyvä itse määrittelyn elementti. Kaksikansalliset, jotka määrittelevät itsensä myös suomalaisiksi, voivat puhua itsensä suomalaisuuden diskurssin sisään ja lähestyä ainakin jossain määrin hyviä sosiaalisia asemia – he ovat yhtä aikaa sekä valtakulttuurin sisällä että sen ulkopuolella. Kaikki muunmaalaisetkaan eivät asetu automaattisesti marginaaliin. Yleensä yksilöinä ja myönteisesti erottuvina määrittyvät sellaiset maahanmuuttajat, joilla on suomalaisessa yhteiskunnassa arvostettuja resursseja kuten esimerkiksi ”sopiva” ulkonäkö, hyvä kielitaito ja länsimainen tai myönteisellä tavalla eksoottisena pidetty kulttuurinen tausta.

Monikulttuuriset nuoret, vapaa-aika ja kansalaisyhteiskuntaan osallistuminen – tutkimushankkeessa (Kivijärvi & Harinen 2009, 83-84, Honkasalo 2007) kootun monikulttuuristen nuorten haastatteluaineiston perusteella etnisyyden ja kansalaisuuden voidaan todeta olevan tärkeitä ulottuvuuksia, joiden varassa nuorten ystävyudet ja sosiaalisten kohtaamisten epäviralliset rajat yhä muotoutuvat. Arkiympäristöjen monikulttuuristumisesta huolimatta osa suomalaisnuorista ja kenties myös muunmaalaisista pitää tahtoen tai tahtomattaan yllä rajaa omien ja vieraiden välillä. Kulttuurisia raja-aitoja voi ylläpitää arjen käytännöissä, vaikka kyseessä ei olisikaan avoin torjunta.

Haastatteluaineiston perusteella muunmaalaisien ystävyysuhteiden solmiminen suomalaisnuoriin on yhä haasteellista. Kysymys saattaa olla kielteisestä kokemuksesta ja sulkeutuneesta suomalaisuuden piiristä, jonka sisälle ”myöhään tulleen” on vaikea murtautua. Toisaalta osa etenkin kaksikansallisista nuorista näyttää olevan tällaisten muurien ja raja-aitojen ylittäjiä.

Haastatteluaineiston perusteella monikulttuuriset nuoret osallistuvat järjestöjen toimintaan varsin vähän. He olisivat kuitenkin kiinnostuneita osallistumaan enemmän,

mikäli kokisivat sen mahdolliseksi. Luonnon ja eläinten suojeluun liittyvään toimintaan osallistuu 15 % prosenttia kyselyyn vastanneista nuorista, mutta 21 % osallistuisi jos voisi. Päivi Harasen (2005, 53-36) mukaan monikulttuuristen nuorten osallistumisen intressit ovat universaaleja yleistä ihmisyyttä ja luonnon arvokkuutta korostavia.

Vaikka järjestöjen peruseriaatteet ja arvopohja korostavat avoimuutta, toimintaan osallistuminen ei ole aina mahdollista monikulttuurisille nuorille muun muassa puutteellisen tiedonsaannin ja syrjäntäkokemusten tai -oletusten takia. Keinänen & Mäkeläisen (2009, 192) mukaan toiminnan ollessa tasa-puolisesti avointa kaikille, ei ryhdytä erityistoimiin vähemmistöryhmien erityistarpeiden huomioimiseksi. Tutkimukset ovat osoittaneet, että monikulttuuristen nuorten mukaan saamiseksi nuorisotoimintaan tarvitaan erityistoimenpiteitä (Pyykkönen 2007a, 25)

Pyykkönen (2007a) on tarkastellut suomalaisten nuorisotyötä tekevien keskusjärjestöjen ja monikulttuurista toimintaa tekevien piiri- ja paikallisyhdistysten kokemuksia monikulttuuristen nuorten osallistumisesta järjestötoimintaan. Monikulttuurisia nuoria ovat onnistuneet parhaiten saamaan mukaan niin, keskus- että piiri- ja paikallistasolla, poliittiset ja uskonnolliset nuorisjärjestöt. Ne ovat järjestö- ja yhdistystyypeistä eniten tiedottaneet kohdennetusti monikulttuurisille nuorille. Lisäksi poliittisilla nuorisjärjestöillä ja yhdistyksillä on muun tyyppisiä järjestöjä ja yhdistyksiä useammin monikulttuurisuusstrategia. Uskonnollisten nuorisjärjestöjen piiri- ja paikallisyhdistyksillä on, tutkimuksen muut järjestöt -luokan yhdistyksiä lukuun ottamatta, enemmän monikulttuurisuustoiminnasta vastaavia henkilöitä kuin muilla.

Kunnallisen nuorisotyön monikulttuurisuuden haasteita yhdenvertaisuuslain ja sen kautta aukeavien lähtökohtien perusteella tutkineet Honkasalo & Souto (2007, 35-40) erittelevät erityistoimenpiteitä, joita monikulttuuristen nuorten tavoittaminen nuorisotiloihin saattaa vaatia.

Maahanmuuttaja nuorille suunnatun kyselyn mukaan tiedotuksen katveeseen eivät jää ainoastaan vastikään maahan muuttaneet yksittäiset nuoret vaan myös suuret vähemmistöt kuten venäläiset tai Afrikan eri maista Suomeen muuttaneet. Nuorten toivelista vapaa-ajan toimintoja koskien tiedotuksen suhteen on moninainen: laajem-

paa ja näkyvämpää markkinointia, uusia kanavia tiedotukseen ja mieluiten samanaikaisesti (mm. radio, internet, koulu, ilmoituksia kotiin), yhteisöllistä tiedotusta koko perheelle, myös henkilökohtaista tiedottamista toivottiin, jotta perhe saataisiin tietoisiksi toiminnan tavoitteista ja luotettavuudesta. Vain harva oli saanut tietoa maahanmuuttajien omien kanavien (esim. lehdet) tai ei-suomenkielisten esitteiden avulla. Ollakseen tosiasiallisesti kattavaa ja avointa tiedotuksen tulee olla myös kohdennettua ja mahdollisuudet monikieliseen tiedottamiseen tulee selvittää. Kuntien sektoreilla tiedotusta tapahtuu internetin ja esitteiden kautta kuin myös henkilökohtaisesti. Maahanmuuttajajärjestöt ja muut monikulttuuristyötä tekevät tahot ovat merkittävä tiedotuksellinen reitti.

Toiseksi haastattelu aineiston perusteella nuorisotyöntekijät hakivat selitystä nuorten vähäiselle osallistumiselle monikulttuuristen nuorten kulttuuri taustoista ja kotikasvatuksesta. Monikulttuurisille nuorille suunnattu kysely osoittaa, ettei vanhempien viereksinä ole nuorten mukaan keskeisin heidän osallistumattomuudelleen. Ongelmana voi olla etteivät nuorisotyön palvelut aukea muille kuin suomalaisille yhteisöille, joille nuorisotyö on entuudestaan tuttua. Kunnallisessa nuorisotoiminnassa monikulttuuristen vanhempien silmissä nuorisotoiminta näyttää luotettavammalta, kun koulu on tavalla tai toisella mukana toiminnassa.

Kunnissa ei ole tavatonta, että osassa taloista käy monikulttuurisista taustoista tulevia nuoria paikalliseen asukasmäärään suhteutettuna paljon, ja toiset talot taas ovat kulttuurisesti hyvin homogeenisiä, vaikka alueella paljon maahanmuuttajia asuisikin. Tämän kaltainen juopa, profiloit taloja voimakkaasti sekä jakaa nuorisotyöntekijöitäkin eri "leireihin".

Niille monikulttuurisille nuorille, joilla on monia kielteisiä suhtautumisia yhteiskuntaan ja yhteisöihin kiinnittymisestä, tärkeää on että nuorisotila on varmasti avoin. Kyse on paitsi hyvästä ilmapiiristä, myös käytännön ratkaisuista, joilla tilan sisäänkäynti voidaan parantaa.

Niin sanottuun avoimeen toimintaan nuorisotoiminnassa mukaan tuleminen vaatii nuorelta ryhmään kuulumista ennen nuorisotilaan tuloa. Konkreettiseen toimintaan on helpompi kiinnittyä sosiaalisesti, vaikka ei ryhmiin kuuluisikaan. Erilaisia "mata-

lankynnyksen” toimintamuotoja on mahdollista lähestyä myös monikulttuurisen avoimuuden, profiloinnin ja sisäänpääsyn näkökulmasta.

Kerhotoimintaa on mietitty aktiivisesti osana avointa toimintaa, huomioiden monikulttuuristen nuorten tarpeet yhtenä lähtökohtana. Esimerkkinä englanninkielinen kerho, jota maahanmuuttajataustainen työntekijä vetää. Kerhossa on ollut mukana myös kantaväestön nuoria sekä tyttöjä eri etnisistä ryhmistä. Tällä tavoin on saatu nuoria ryhmäytettyä toiminnallisesti yli etnisten ja sukupuolirajojen ilman että on tehty leimallisesti ”sukupuolisensitiivistä” tai ”monikulttuurista”, joista jälkimmäistä monet nuoret karsastavat. Myös erilainen ”sattumanvarainen ryhmäytyminen” on todettu hyväksi, esimerkiksi biljardin pelaaminen, jossa voittaja pelaa seuraavaa vastaan.

Nuorisotyöntekijöiden haastattelut pääkaupunkiseudulla korostavat monikulttuuristen nuorten liikkuvuutta. Nuoret siirtyvät ryhminä nuorisotiloilta toisille, kaupungin rajoja ylittäen. Nuorisotilalla käyvät monikulttuuriset nuoret eivät välttämättä tule paikalliselta asuinalueelta vaan matkaavat kauempaakin tilalle, jonka tiedetään olevan ”oikeasti” avoin myös monikulttuurisille nuorille. Toiset haastattelut tuovat esiin kuinka monikulttuuriset nuoret ovat erityisen paikallisia eivätkä halua lähteä oman asuinalueensa ulkopuolelle väkivalta- tai rasististen tilanteiden pelossa. Kuntien välisten strategisten painopisteiden välillä oli vaihtelua sekä työntekijöillä oman reviirin hahmottamisessa. Erityisesti niissä tiloissa, joissa oli käynyt paljon monikulttuurisia nuoria, jalkautuminen kuului nuorisotyöntekijöiden eetokseen, jolloin tulee mahdolliseksi tutustuminen nuoriin jotka eivät syystä tai toisesta osallistu nuorisotoiminnan toimintoihin.

#### 4.4 Saavutettavuus

Alkujaan esteettömyyden käsite liitettiin lähinnä rakennetun ympäristön esteettömyyteen ja fyysisiin liikkumisen esteisiin. 1990-luvulla alettiin puhua saavutettavuudesta, joka toteutui, kun tiloihin pääsi pyörätuolilla. Putkisen (2009, 9-10) mukaan esteettömyys tulee ymmärtää laajempänä käsitteenä, jolloin se tarkoittaa saavutettavuuden lisäksi viestinnän ja palveluiden esteettömyyttä. Esteettömyys on liikkumisen, kuulemisen, näkemisen ja ymmärrettävyyden esteettömyyttä.

Puhuttaessa esteettömyydestä viitataan myös kaikkien kansalaisten mahdollisuuteen osallistua sujuvasti yhteiskunnan eri toimintoihin, kuten työntekoon, opiskeluun, harrastuksiin ja kulttuuritoimintaan. Näin esteettömyys voidaan nähdä yhtenä tasa-arvoisen yhteiskunnan edellytyksenä.

Saavutettavuutta on tarkasteltu ESOK-hankkeen (Esteetön opiskelu korkea-asteen oppilaitoksissa, 2009) yhteydessä, jäsentämällä eri ulottuvuuksia joita, korkeakoulujen esteettömyys sisältää. Esteetön korkeakoulu ottaa toiminnassaan ja oppimisympäristöissään suunnitelmallisesti huomioon opiskelijoiden monenlaisuuden. ”Fyysisessä ympäristössä” eli rakennuksissa, oppimateriaaleissa, opetusmenetelmissä ja välineissä, huomioidaan kaikkien opiskelijoiden tarpeet. ”Sosiaalisessa ympäristössä”, yhteisön jäsenten tiedot, taidot ja asenteet edistävät jokaisen opiskelua ja oppimista. Sekä ”psykkisessä ympäristössä” eli korkeakouluyhteistyössä arvostetaan monenlaisuutta voimavarana.

#### 4.5 Yhdenvertaisuuden suhde oikeudenmukaisuuteen

Yhdenvertaisuuden oikeudenmukaisuutta voidaan tarkastella koetun epäoikeudenmukaisuuden kautta sekä oikeudenmukaisuutta koskevan teorian näkökulmasta. Koetulla oikeudenmukaisuudella viitataan varsin yleisesti ja erittelemättömästi joko vastaajan itsensä kokemaan eriarvoisuuteen tai yhteiskunnalliseen eriarvoisuuteen (Saari, 2009, 212). Jos vastaaja kokee esimerkiksi uskontonsa, etnisyytensä, sukupuolen tai seksuaalisen suuntautumisen vaikuttavan kokemaansa eriarvoiseen kohteluun, ei yhdenvertaisuuteen liittyvä samanarvoisuus toteudu ja näin ollen se on myös oikeudenmukaisuuskysymys.

Tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden keskinäisen suhteen Tarkki (1998, 186-187) esittää oikeudenmukaisen tasa-arvon ja epäoikeudenmukaisen tasa-arvon kautta. Oikeudenmukainen tasa-arvo on tasa-arvoisten tasa-arvoista kohtelua sekä epätasa-arvoisten epätasa-arvoista kohtelua. Epätasa-arvoinen oikeudenmukaisuus taas on epätasa-arvoisten epätasa-arvoista kohtelua että epätasa-arvoisten tasa-arvoista kohtelua. Jos yhdenvertaisuus tarkoittaisi samanlaista kohtelua, tarkoittaisi se epäta-

sa-arvoisten tasa-arvoista kohtelua ja olisi näin tasa-arvon näkökulmasta epäoikeudenmukaista.

Yhdenvertaisuuden oikeudenmukaisuutta voidaan lähestyä toimintakykyteorian kautta. Toimintakykyteorialla on juurensa Aristoteleen hyvää elämää koskevassa ajattelussa. Liisa Björklund on väitöskirjassaan (2008, 138-139) tarkastellut Martha Nussbaumin muotoilemia kymmentä toimintavalmiutta tai kyvykkyyden lajia, jotka ovat inhimillisen hyvän elämän edellytyksiä. Näitä voidaan Nussbaumin mukaan kehittää ja muokata maailman muuttuessa, mutta jo tällaisinaan ne sisältävät modernien yhteiskuntien ihmisoikeuksien ja poliittisten oikeuksien perustan. Nämä kymmenen toimintavalmiutta tai kyvykkyyden lajia ovat seuraavat:

1. Elämä: Mahdollisuus elää normaalipituinen elämä.
2. Ruumiillinen terveys: Mahdollisuus pysyä terveenä (riittävä ravinto ja riittävä suoja)
3. Ruumiillinen koskemattomuus: Mahdollisuus liikkua vapaasti paikasta toiseen ilman pelkoa joutua väkivallan kohteeksi.
4. Aistit, mielikuvitus ja ajattelu: Mahdollisuus kehittää aistejaan, mielikuvitustaan ja ajatteluaan riittävän koulutuksen turvin ja vapaus ilmaista itseään politiikan, kulttuurin ja uskonnon alueilla.
5. Tunteet: Mahdollisuus rakastaa ja kiintyä toisiin ihmisiin ja asioihin, pitää huolta ja kantaa vastuuta toinen toisistaan. Oikeus erilaisiin tunteisiin kaipuusta oikeutettuun vihaan.
6. Käytännöllinen päättely: Mahdollisuus muodostaa käsitys hyvästä ja mahdollisuus suunnitella oma elämänsä.
7. Yhteenkuuluvuus: Mahdollisuus elää yhteydessä toisiin ihmisiin aidossa sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja mahdollisuus eläytyä toisten asemiin. Suojella sellaisia sosiaalisia instituutioita, jotka tukevat ihmisten vastavuoroisuutta ja mahdollistavat ihmisten osallisuuden yhteisöön. Mahdollisuus kunnioittaa itseään ja luottaa siihen, että myös muut kunnioittavat itseään ja pitävät toisiaan tasa-arvoisina sukupuolesta, rodusta, seksuaalisesta suuntautumisesta, uskonnosta ja etnisestä alkuperästä riippumatta.
8. Muut lajit: Mahdollisuus huolehtia luomakunnasta, eläimistä ja kasveista.
9. Leikki: Mahdollisuus kokea iloa, leikkiä, pelata ja nauttia harrastuksista.



10. Hallinta, työ- ja omistusoikeus: Mahdollisuus osallistua poliittiseen elämään, tehdä itsenäisiä valintoja ja ajatella vapaasti. Yhtäläinen omistusoikeus (maa-alueeseen tai muihin aineellisiin hyödykkeisiin). Oikeus osallistua työelämään tasa-arvoisesti ja omista inhimillisistä lähtökohdistaan käsin.

Ensimmäinen Luonto-Liitossa toteutuvan yhdenvertaisuuden kannalta relevantti toimintakyky on aistit, mielikuvitus ja ajattelu (luettelon neljäs kohta). Järjestön tehtävän ollessa mahdollisuuksien luominen ympäristöpoliittiseen vaikuttamiseen, tulisi kaikilla olla edellytykset tähän ellei ole hyväksyttäviä perusteluita sille, että vapautta ilmaista itseään politiikan alueella, rajoitetaan jollakin tavalla tiettyjen ihmisten kohdalla. Tämän kaltainen rajoite on eri ikäisten toimintaedellytysten suhteen.

Luonto-Liiton toiminnan tavoitteena on vaikuttaa yhteiskuntaan siten, että luonnon monimuotoisuus säilyy ja luonnon itseisarvo tunnustetaan. Toimintakyvyn, muut lajit (luettelon kahdeksas kohta), mukaan tulee olla mahdollisuus huolehtia luomakunnasta, eläimistä ja kasveista.

Toimintakyvyn kanssa on ristiriita siinä tapauksessa, kun (nuoren) ihmisen mahdollisuus osallistua toimintaa estyy syystä tai toisesta. Ruotsinkielisille on olemassa oma vastaava järjestönsä, mutta Luonto-Liitto on ainoa koko Suomessa toimiva järjestä, joka keskittyy nuorten omaehtoiseen ympäristötoimintaan. Voi olla liikaa vaadittu, että esimerkiksi liikuntarajoitteisten tulisi perustaa oma järjestönsä, jotta he voisivat toimia luonnon puolesta.

Yhteenkuuluvuus (luettelon seitsemäs kohta) on järjestön toiminnan kannalta ristiriidassa, jos mahdollisuus elää yhteydessä toisiin ihmisiin aidossa sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, itsekunnioitus sekä toisten pitäminen tasa-arvoisina sukupuolesta, rodusta, seksuaalisesta suuntautumisesta, uskonnosta, etnisestä alkuperästä riippumatta, ei toteudu. Lisäksi leikki (luettelon yhdeksäs kohta) on relevantti Luonto-Liiton toiminnan kannalta, koska kysymys on luonnonharrastusjärjestöstä, jonka yhtenä tehtävänä on tarjota elämyksiä. Myös hallinta, työ- ja omistusoikeus (luettelon kymmenes kohta) on, oikeuden osallistua työelämään tasa-arvoisesti ja omista inhimillisistä lähtökohdista, osilta Luonto-Liittoa työpaikkana koskettava seikka.

Nussbaumin (Björklund 2008, 139-140) mukaan yhteiskunnan tulisi tarjota laajalti sosiaalisia mahdollisuuksia näiden toimintavalmiuksien toteuttamiseen sekä valtatahon tulisi huolehtia siitä, että yhteiskunnassa on voimassa sellaiset sosiaaliset instituutiot, jotka luovat tilaisuuksia ihmisten toimintavalmiuksille ja jotka jakavat voimavaroja. Näin ollen oikeudenmukaisuuden toteutumista yhteiskunnassa, ei voi säilyttää suoraan yksittäisen järjestön harteille. Yksittäisen järjestön resurssit eivät välttämättä yksinkertaisesti riitä, esimerkiksi avustajien palkkaamiseen leireille, joka voi olla edellytyksenä erityisnuorten osallistumiselle. Yhdenvertaisuuden toteutumisella tai toteutumattomuudella Luonto-Liitossa, on kuitenkin monia leikkauspisteitä toimintakykyjen kanssa ja tästä näkökulmasta yhdenvertaisuuden edistäminen on oikeudenmukaisuuskysymys.

Myös kiinnostavaa on tarkastella yhdenvertaisuuden toteutumisen suhdetta John Rawlsin Oikeudenmukaisuus teoriaan (1971, suomennettu 1988). Saaren (2009, 213-214) mukaan Rawls asetti lähtökohdaksi rationaalisen ja itsekkään ihmisen, joka tekee epävarmuuden alaisena tietämättömyyden verhon takana yhteiskunnan institutionaalisia rakenteita koskevia päätöksiä. Päätöksentekoon osallistuvat eivät tiedä, mihin asemaan he tulevaisuudessa yhteiskunnassa päätyvät, mutta he pyrkivät systemaattisesti välttämään heikkoja asemia. Tämän periaatteen mukaista on, että yhteiskuntamallia rakennettaessa kiinnitetään erityistä huomioita kaikkein heikoimassa asemassa olevien ihmisten asemaan. Näin tehdään, koska valitsijat joutuvat ottamaan huomioon sen mahdollisuuden, että he päätyvät tuohon asemaan. Lopputuloksen on oikeudenmukaisen yhteiskunnan institutionaalinen rakenne, johon kaikki oikeustajuiset ihmiset sitoutuvat tietämättömyyden verhon nostamisen jälkeen.

Kuinka yhdenvertaisuuden toteutuminen tietyssä aatteellisessa järjestössä sitten mahtuu Rawlsin teoreettiseen kehykseen. Mielestäni se mahtuu siihen kovin heikosti. Ensinnäkin yksittäisen järjestön toimintaa voi verrata huonosti koko yhteiskuntaa koskevaan oikeudenmukaisuuden järjestämiseen. Teoriaa soveltaen voitaneen kuitenkin ajatella, että ihmiset tietämättömyyden verhon takaa järjestäisivät sellaisen yhteiskunnan, jossa myös heikommassa asemassa olevat ihmiset pystyisivät osallistumaan ympäristön puolesta toimivaan järjestötoimintaan.

#### 4.6 Yhdenvertaisuus lainsäädännössä

Yhdenvertaisuus on keskeisessä osassa Suomen lainsäädäntöä. Yhdenvertaisuuteen liittyvää lainsäädäntöä on perustuslaissa, yhdenvertaisuuslaissa, laista miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta säädettävässä laissa, rikoslaissa, sosiaali- ja terveyslainsäädännössä, työ- ja virkasuhdelainsäädännössä, koulutuslainsäädännössä sekä ulkomaalaislainsäädännössä. Arajärven & Sakslinin (2007, 47-48) mukaan oikeudenmukaisuutta merkittävimmin mittaavia perusoikeuksia ovat yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja syrjinnän kieltö. Nämä ovat nykyisin tärkeä osa niin perustuslakia kuin kansainvälisiä ihmisoikeussopimuksia. Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja syrjinnän kieltö koskettavat yhtä hyvin esimerkiksi sananvapautta, oikeutta palveluihin, oppivelvollisuutta tai oikeutta saada osuutensa yhteiskunnan voimavaroista. Käsittelen lainsäädännöstä järjestön yhdenvertaisuuden edistämisen kannalta olennaisimmat seikat.

Ensinnäkin perustuslain mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Lain 6§ sisältää yhdenvertaisuuden lain edessä sekä yleisen syrjintäkiellon. Perustuslain mukaan (Perustuslaki, 11.6.1999/731) ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuus perustuslaissa on osa perusoikeuksia.

Yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan vuoden 2004 alussa. Yhdenvertaisuus lain sisältöä on tarkasteltu muun muassa SEIS-projektin (Yhdenvertaisuus laki –työkalupakki syrjintää vastaan, 2004) yhteydessä. Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa. Lain mukaan viranomaisilla on velvollisuus kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti ja tarvittaessa muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista. Laki kieltää välittömän (suoran) syrjinnän, välillisen (epäsuoran) syrjinnän, häirinnän sekä ohjeen tai käskyn syrjiä jotakuta. Kielletyt syrjintäperusteet ovat ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus, sukupuolinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Laki edellyttää, että kaikki viranomaiset laativat yhdenvertaisuussuunnitelman. Luonto-Liitolle ei siis ole lain mukaan velvoitetta tehdä yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

Syrjinnällä tarkoitetaan yhdenvertaisuuslain 6§ (Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21)mukaan:

- 1) sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (välitön syrjintä);
- 2) sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (välillinen syrjintä);
- 3) henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (häirintä);
- 4) ohjetta tai käskyä syrjiä.

Uusi tasa-arvolaki tuli voimaan kesäkuussa 2005. Lain tarkoitus on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolakia voidaan soveltaa myös transihmisten syrjintään. Lain 6§ (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609) mukaan työnantajan velvollisuus on edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä, tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Jos työnantajan palvelusuhteessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava tasa-arvosuunnitelma. Luonto-Liitolla ei siis ole lain mukaan velvoitetta tehdä tasa-arvosuunnitelmaa.

Tasa-arvolaisissa määritellään seksuaalisen häirinnän tarkoittavan sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä laissa tarkoitetaan henkilön sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai

tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Rikoslain mukaan määräytyvät syrjintäkiellosta tuomittavat rangaistukset. Rikoslain 11 luvun 9§ (Rikoslaki 19.12 1889/39) sisältää laajan syrjintäkiellon, jonka mukaan: Joka elinkeinotoiminnassa, ammatin harjoittamisessa, yleisönpalvelussa, virkamiestoiminnassa tai muussa julkisessa tehtävässä taikka julkista tilaisuutta tai yleistä kokousta järjestettäessä ilman hyväksyttävää syytä

- 1) ei palvele jotakuta yleisesti noudatettavilla ehdoilla,
- 2) kieltäytyy päästämästä jotakuta tilaisuuteen tai kokoukseen tai poistaa hänet sieltä taikka
- 3) asettaa jonkun ilmeisen eriarvoiseen tai muita olennaisesti huonompaan asemaan rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava, jollei teko ole rangaistava työsyryntänä tai kiskonnantapaisena työsyryntänä, syrjinnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Rikoslain 47 luvun 3§:llä (mt.) puolestaan kielletään syrjintä työelämässä. Lain mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan

- 1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka
  - 2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella,
- on tuomittava sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi

Yhdenvertaisuuteen liittyy myös rikoslain 11 luvun 10§ (mt.), joka koskee kiihottamista kansanryhmää vastaan. Lain mukaan, joka yleisön keskuuteen levittää lausuntoja tai muita tiedonantoja, joissa uhataan, panetellaan tai solvataan jotakin kansallista, etnistä, rodullista tai uskonnollista ryhmää taikka niihin rinnastettavaa muuta kansan-

ryhmää, on tuomittava kiihottamisesta kansanryhmää vastaan sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

Lisäksi työsopimuslain (Työsopimuslaki 26.1.2001/55) mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, eikä ketään saa asettaa toisiin nähden eri asemaan syntyperän, uskonnon, iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan tai muun seikan vuoksi. Yhdenvertaisuuteen liittyvää lainsäädäntöä on myös hallintolaissa, valtion virkamieslaissa, laissa kunnallisesta viranhaltijasta, laissa potilaan asemasta ja oikeuksista, laissa sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista, perusopetuslaissa, ulkomaalaislaissa, kotouttamislaissa sekä laissa vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta.

Yhdenvertaisuuden sääntelyn juuria voidaan löytää Kuoppamäen (2008, 18) mukaan osin perusoikeusperinteestä ja osin kansainvälisestä, sopimukseen perustuvasta kehityksestä sekä EU:n piirissä hyväksytystä sääntelystä. Nämä kaikki antavat omat erityispiirteensä. Merkittäviä kansainvälisiä ihmisoikeussopimuksia ovat muun muassa Kansalaisyhteiskunnan ja poliittisten oikeuksien yleissopimus (SopS 7-8/1976), Euroopan ihmisoikeussopimus (SopS 18-19/1990), Euroopan sosiaalinen peruskirja ja Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimus nro 111.

Pohjoismaisessa oikeusajattelussa on merkille pantavaa kohtuuden suuri osuus. Kohtuus, Arajärven ja Saklinin (2007,54) mukaan, haastaa oikeudenmukaisuuden kriteerit. Yksittäistapaukseen liittyvällä poikkeusmenettelyllä on mahdollista korjata niitä virheitä, joita vallitseva oikeudenmukaisuuskäsitys luo yksilöiden välille. Se murttaa oikeudenmukaisuuden yleissäännön ja saattaa voimaan yksittäistapauksellisen oikeudenmukaisuuden voimaan. Lainsäädäntöä sovellettaessa kohtuullisuutta toteutetaan eri tavoin.

## 5 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkimusaineisto kerättiin kyselyn kautta. Kysely on harkinnanvarainen näyte, johon vastaajat valittiin mahdollisimman kattavasti edustamaan Luonto-Liiton toimijoita. Ky-

sely valmistettiin tiiviissä yhteistyössä Luonto-Liiton kanssa. Kysely pitää sisällään kvantitatiivisia että kvalitatiivisia osioita. Kysely lähetettiin Luonto-Liiton aktiiveille toimintaryhmissä, piireissä, keskustoimistolla, aluejärjestöissä ja hallituksessa. Vastajat kuitenkin osallistuivat usein enemmän kuin vain yhteen näistä ja he saivat itse määritellä minkä toimintaympäristön tunsivat omimmakseen. Kyselyyn vastasi 73 toimijaa 40:stä. Kysely toteutettiin Weprobol -ohjelmalla ja lähetettiin toimijoille sähköisesti. Tulokset analysoitiin Webropolista saatujen peruseräraporttien sekä yksittäisten vastausten pohjalta. Avoimet kysymykset antoivat laadullista tutkimusaineistoa yksittäisten mielipiteiden muodossa. Peruseräraportti sekä avoimet kysymykset ovat liitteenä (Liite 1).

Laadullisen aineiston osalta vastausten määrä oli analysoinnin kannalta sopiva. Jos aineiston olisi ollut enemmän, olisi sen käsittely tuottanut huomattavia hankaluuksia. Eskolan & Suorannan (2000, 18) mukaan laadullisen aineiston tutkimuksessa usein keskitytään mahdollisimman pieneen määrään tapauksia ja pyritään analysoimaan niitä mahdollisimman perusteellisesti. Laadullisen aineiston analyysissä onkin keskitytty yksittäisten vastausten mahdollisimman tarkkaan analyysiin. Laadullisesta aineistosta ei ole pyritty löytämään mahdollisimman paljon samoja vastauksia, vaan pikemminkin mahdollisimman erilaisia vastauksia. Näiden tukena on käytetty määrällisen aineiston tuloksia ja myös määrällisen aineiston tukena on voitu käyttää laadullisia tuloksia. Lisäksi Eskolan & Suorannan (200, 18) mukaan erotukseksi tilastollisista otantamenetelmistä, tulisi puhua laadullisessa tutkimuksessa harkinnanvaraisesta näytteestä, harkinnanvaraisen otannan sijasta, koska kysymyksessä on lähes aina näyte, ei otos. Vaikka aineisto onkin kerätty mahdollisimman erilaisissa Luonto-Liiton toimintaympäristöissä toimivilta aktiiveilta, ei aineiston voida katsoa kattavan Luonto-Liiton koko jäsenistön kantaa. On myös hyvä huomata, että tutkimukseen vastanneita toimijoita voidaan pitää aktiivisina Luonto-Liittolaisina, jonka seurauksena hieman taka-alalla olevien jäsenten näkemykset jäävät vähäisemmälle huomiolle. Aineiston ei voida myöskään pitää kaikkia aktiivijäseniä tasapuolisesti edustavana, koska siinä ei esimerkiksi erotella millään tavoin toimintaryhmien, piirien tai aluejärjestöjen aktiivien määrää.

Laadullisen aineiston selkeänä etuna verrattuna kvantitatiiviseen aineistoon on siitä nousevat ongelmat, joita ei kyselyä tehtäessä osannut kysyä. Metsämuurasen (2003,

208) mukaan Dentzenin kehittäämä termi, triangulaatio, jolla tarkoitetaan saman ilmiön tutkimista monesta eri näkökulmasta, edesauttaa tiedon varmennusta. Triangulaation lajeja on neljä eli monimetodi, monitutkija, monidata ja moniteoria. Tässä tutkimuksessa metodeina toimivat kyselyn laadulliset ja määrälliset kysymykset sekä tutkijan havainnointi Luonto-Liiton eri toiminnoista. Havainnointi ei ole kuitenkaan järjestelmällistä eikä pelkästään sen perusteella ole tehty johtopäätöksiä sekä kysely on kuitenkin vain yksi kysely, joten voi kysyä aiheesta onko tässä tutkimuksessa kysymyksessä monimetodi-menetelmä. Moniteoria-menetelmän tunnuspiirteitä ei tutkimusmyöskään täyty, koska siinä ei käytetä riittävällä erotuksella kilpailevia teorioita eikä luoda useita kilpailevia teorioita

## 5.1 Kysely

Tutkimuksen tulokset perustuvat kyselyyn. Hirsjärven (2000, 191) mukaan kyselystä saatua aineistoa pidetään tavanomaisesti pinnallisena ja teoreettisesti vaatimattomina. On selvää, että myös tässä tutkimuksessa olisi saatu haastattelujen avulla otettua paremmin huomioon aktiivien oman toiminnan erityispiirteitä. Yli neljäkymmentä haastattelua olisi ollut kuitenkin käytettävään aikaan nähden liian työlästä. Jos tutkimusmenetelmäksi olisi otettu haastattelut, olisi pakosta jouduttu rajaamaan tutkimuskohdetta, eikä Luonto-Liittoa koko järjestönä olisi ollut enää mielekästä tutkia. Tutkimusongelman ollessa Luonto-Liiton yhdenvertaisuuden toteutuminen, kysely osoittautui parhaimmaksi tavaksi saada tietoa riittävän laajasti, jotta kysymykseen pystyttiin vastaamaan. Kritiikkiin pinnallisuudesta ja teoreettisesta vaatimattomuudesta, pyrittiin vastaamaan laatimalla kysely hyvin huolellisesti. Tämä osin aiheutti kyselyn paisumisen aivan pituutensa äärimittaan, mutta vain näin pystyttiin saamaan riittävän yksityiskohtaista tietoa, jonka perusteella voidaan tehdä tarkkoja päätelmiä. Kyselyn laajuudesta johtuen, toisen tarkentavan kyselyn tekeminen olisi ollut myös resursseihin nähden liian vaativaa ja tässä olisi jo joutunut myös miettimään vastaajien kuormittamista. Uuden kyselyn avulla olisi kuitenkin saatu vielä syvällisempää tietoa tutkimuskohteesta. Jos aineistoa olisi haluttu syventää muutamalla haastattelulla, olisi ollut hyvin hankala perustella, miksi juuri näitä henkilöitä haastateltiin. Kyselyn laadinta ohjasivat lisäksi vahvasti aikaisemmat tutkimukset aiheesta sekä teoreettinen viitekehys.



Kyselyn haittoina pidetään Hirsjärven (2000, 191) mukaan ensinnäkin, että ei ole mahdollista varmistua kuinka vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen. Tässä tutkimuksessa kyselyyn vastaajat olivat hyvin valikoituja henkilöitä järjestössä, joilla jokaisella oli jonkinlainen luottamusasema. Näin ollen mahdollisuus, että vastaajat olisivat vastanneet huolimattomasti ja epärehellisesti, ei ole todennäköinen. Lisäksi vastaajat tiesivät, että vastaukset voivat vaikuttaa Luonto-Liiton toimintaan, minkä pitäisi lisätä vastausmotivaatiota.

Toiseksi kyselyjen haittana pidetään, että ei ole selvää kuinka onnistuneita annetut vastausvaihtoehdot ovat vastaajien näkökulmasta sekä väärinymmärryksiä on vaikea kontrolloida. Valli (2001, 100) näkee, että kysymysten muoto aiheuttaa eniten virheitä tutkimustuloksiin, sillä jos vastaaja ei ajattele samalla tavalla kuin tutkija tarkoittaa, tulokset vääristyvät. Kyselyn laadinta vaiheessa tehtiin tiivistä yhteistyötä Luonto-Liiton toimijoiden kanssa. Näin kyselyssä tiedettiin kysyä nimenomaan Luonto-liittolaisten kannalta relevantteja kysymyksiä. Lisäksi ennen kyselyn lähettämistä, kyselyn toimivuutta testattiin Luonto-Liiton toimijoilla sekä Suomen nuorisoyhteistyö – Allianssi järjestön, osin vastaavanlaisen kyselyn laatijalla. Tästä huolimatta vastaajat kritisoivat kysymyksiä niiden muotoilusta. Sekaannusta aiheutti kysymysten ”kääntyminen” positiivisista negatiivisiksi tai toisin päin eli esimerkiksi yhdessä kohdassa kysyttiin, että seuraavat asiat eivät vaikuta siihen saako äänensä kuuluviin ja toisessa kohdassa taas, että esiintyy järjestössä syrjintää seuraavien asioiden perusteella. Lisäksi yksi avoimista kysymyksistä aiheutti hämmennystä. Kysymys on seuraava: Mikä on mielestänne keskeisin yhdenvertaisuuden toteutumista ehkäisevä asia Luonto-Liitossa? Kysymys olisi ollut parempi muotoilla esimerkiksi näin: Mikä on Luonto-Liitossa keskeisin yhdenvertaisuuden toteutumista estävä tai edistävä asia. Alkuperäinen kysymys kun voidaan tulkita tarkoittavan, että yhdenvertaisuutta pitäisi ehkäistä eli vastustaa jollain tavoin.

Kolmanneksi kyselyjen haittana pidetään, että ei tiedetä, miten vastaajat ylipäättänsä ovat selvillä siitä alueesta tai ovat perehtyneet siihen asiaan, josta esitettiin kysymyksiä. Onkin luultavaa, että osa vastaajista on ollut paremmin perillä kysytyistä asioista kuin toiset. Lähes kaikissa monivalintakysymyksissä oli vastausvaihtoehtona ”en osaa sanoa” tai vastaava. Lisäksi kyselyä laadittaessa oli pyrkimys välttää hankalia

termejä. Vaikka kysely oli kokonaisuudessaan raskas, olisi tästä huolimatta ollut hyvä liittää mukaan avainkäsitteiden lyhyet selitykset.

Neljänneksi kyselyjen hankaluutena pidetään, että hyvän lomakkeen laatiminen vie aikaa ja vaatii tutkijalta monenlaista tietoa ja taitoa. Kyselyn laadinta olikin paljon aikaa vievä. Kyselyn tekemisen todellisena hankaluutena oli sen onnistumisen pakko heti ensimmäisellä kerralla. Ilman pätevää kyselyä olisi koko tutkimus muutostavoitteenen kuivunut kasaan. Tämän vaatimuksen vuoksi lomakkeen laadinta kriittistä ja vaati hyvin monien eri asioiden huomioimista. Myöskään kyselyn tekeminen ei olisi onnistunut ilman yhteistyötä Luonto-Liiton kanssa ja ikään kuin tutkimuksen tekemistä organisaation sisällä.

Lisäksi kyselyjen hankaluutena pidetään vastaamattomuuden nousemista joissakin tapauksissa liian korkeaksi. Tämän tutkimuksen osalta vastausmäärän ollessa 43, se oli avoimista kysymyksistä saadun aineiston määrän kanssa hyvin sopiva. Vastaukset eivät alkaneet kovinkaan paljon toistamaan itseään, jonka voi nähdä johtuvan vastaajien valinnan heidän erilaisten taustojen perusteella. Monivalintakysymysten osalta olisi tietenkin tietotekniikan aikana voinut olla lähes kuinka suuri tahansa.

Kyselyssä käytettiin erityyppisiä kysymyksiä. Vehkalahti (2008, 24) tarkoittaa osiolla yksittäistä kysymystä tai väitettä, joka lähtökohtaisesti mittaa vain yhtä asiaa. Osiot voidaan jakaa avoimiksi ja suljetuiksi. Avoimeen osioon vastataan vapaamuotoisesti, kun taas suljetun osion vastausvaihtoehdot on annettu valmiiksi. Tämän tutkimuksen kysely sisältää avoimia kysymyksiä, monivalintakysymyksiä, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot sekä asteikkoihin eli skaaloihin perustuvia kysymyksiä, joissa esitetään väittämä ja vastaaja valitsee niistä sen, miten voimakkaasti hän on samaa mieltä tai eri mieltä kuin esitetty väittämä. Skaaloihin perustuvissa kysymyksissä on käytetty Likertin asteikkoa.

Määrällisen aineiston osalta analyysi pohjautuu Webropolista saatuun perusraporttiin. Laadullinen aineiston analyysissä, vastaukset ensin kysymyskohtaisesti jaettiin kahteen osaan, myönteisiin ja kielteisiin vastauksiin. Yksi vastaus saattoi kuulua kumpaankin. Seuraavaksi vastauksista etsittiin samantyyppisiä vastauksia. Tämän jälkeen vastauksista etsittiin erot ja vastaukset jaoteltiin siten, että kaikki asiat tulivat

esiin. Analyysissä korostui yksittäisten vastausten sisältö ja vähemmälle huomiolle jäi kaikkien vastausten perusteella tehty määrällinen esiintyminen.

Tutkimuksen kaikissa vaiheissa on otettu huomioon tutkimuseettiset kysymykset huomioon. Tämän vuoksi avoimien kysymysten vastauksia ei julkisteta, jotta varmistetaan, ettei vastaajien henkilöllisyys paljastu. Yhdenvertaisuuteen liittyy hyvin henkilökohtaisia asioita ja mielipiteitä, joten näiden tietojen ja henkilön yhdistäminen on eettisesti väärin, sillä ei voida tietää suostuisivatko vastaajat sanomaan esittämiään asioita julkisesti. Toisaalta jos vastaajien yksityisyyttä ei varmistettaisi, se voisi vääristää huomattavasti vastauksia, koska silloin vastaajat saattaisivat vastata niin kuin on soveliaista ja yleisesti hyväksytysti sanoa.

## 5.2 Tutkimuksen ehtoja

Kyselyn käyttö aineistonkeruu välineenä oli tutkimusongelman kannalta tarkoituksen mukaisin. Kyselyn teko vei kuitenkin paljon aikaa. Kehittämiprojektiin kuuluva työharjoittelu Luonto-Liitossa oli kyselyn laadinnan kannalta erittäin arvokas. Harjoittelun aikana mahdollistui myös osallistuminen monipuolisesti Luonto-Liitossa tapahtuvaan toimintaan, kuten koulutuksiin, erilaisiin tapahtumiin ja tilaisuuksiin sekä arjen havainnointiin. Yhdenvertaisuuden edistämisen parantamisiin tarvittavien toimenpiteiden löytäminen, ilman organisaation tuntemista ja tutkimista, jää helposti kovin ulkoiseksi sekä ei voida tietää mitkä toimenpiteet ovat tarpeellisia ja mitkä taas eivät. Kyselyn tekeminen olisikin ilman tiivistä yhteistyötä organisaation kanssa ollut merkittävästi tutkimusta heikentävä sekä sen tavoitteiden kannalta jopa kriittistä.

Organisaation kehittäminen, oli se sitten tutkimuksellinen, tulisi tapahtua organisaation sisältäpäin, jotta muutos toiminnassa olisi ”omaa” ja pysyvää. Se minkälainen muutos tutkimuksen myötä tapahtuu Luonto-Liitossa, jää toistaiseksi todentamatta. Toikon & Rantasen (2009, 113) mukaan kehittämistoiminnassa pyritään tiedontuotantoon, mutta tiedon merkitys poikkeaa olennaisesti, siitä mitä se on esimerkiksi perustutkimuksessa, koska se on luonteeltaan käytännöllistä ja sen tehtävä on tukea kehittämistä. Tämän tutkimuksen tavoitteet ovat nimenomaisesti käytännöllisiä. Tutkimusongelma on laadittu koskettamaan nimenomaisesti yhtä tiettyä organisaatiota

sekä tavoittamaan sen tarpeita. Tutkimuksen toteutus, kyselylomakkeen laadintoi-  
neen, ei olisi onnistunut ilman työharjoittelua Luonto-Liitossa. Saadun tiedon perus-  
teella olisi houkutus tehdä johtopäätöksiä, jotka koskettavat yleisesti kaikkia järjestö-  
jä, varsinkin kun muissa tutkimuksissa (Bergström, 2010) on noussut samantyyppisiä  
ongelmia järjestön yhdenvertaisuudessa. Mutta tutkimuksellinen tosiasia on, että jopa  
Luonto-Liiton kohdalla tutkimuksesta tehtäviin johtopäätöksiin pitää suhtautua siinä  
mielessä varauksella, että järjestöstä löytyy hyvin monenlaista toimintaa ja toimija-  
ryhmää.

Kun tietoa karttuu eri järjestöjen tyypillisistä yhdenvertaisuusongelmista, voitaneen  
löytää nimenomaisesti järjestöjen kompastuskivet. Yhdenvertaisuuden tutkiminen  
koskien yleisesti järjestötoimintaa on hankaa, koska jo yhden järjestön yhdenvertai-  
suuden tutkiminen oli haasteellista. Yhdenvertaisuudella kun on monia ulottuvuuksia  
ja jo nyt aiheen käsittelyssä oli vaarana liian pintapuolinen tarkastelu. Aiheen kaven-  
taminen koskettamaan vain joitakin tiettyjä osa-alueita yhdenvertaisuudesta voi olla  
mielekkästä, mutta silloin taas ei oteta huomioon, että usein yhden järjestön voimava-  
rat eivät riitä kaikkien merkityksellisten seikkojen erilliseen huomioimiseen. On myös  
hyvin sopimuksenvaraista, mitä ylipäättänsä sisällytetään yhdenvertaisuuteen. Tässä  
tutkimuksessa on yksi versio. Voidaan siis myös nähdä, että tällä tutkimuksella Luon-  
to-Liiton yhdenvertaisuudesta on olemassa myös laajempia, yleisesti järjestötoimin-  
nan kehittymiseen vaikuttavia, ominaisuuksia. Jatkotutkimus aiheesta voisi olla esi-  
merkiksi ns. matalankynnyksen toiminta yhdenvertaisuuden näkökulmasta.

## 6 YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMINEN TUTKIMUKSEN VALOSSA

Tutkimuksessa halutaan ensinnäkin tietää ”minkälaisia” osallistuja toiminnassa on  
mukana sekä kuinka yhdenvertaisuus on toteutunut Luonto-Liitossa. Toiseksi halu-  
taan tietää syitä, jotka ovat osallistumisen esteenä sekä osallistumisen mahdolli-  
suuksia. Kolmanneksi mielenkiinto kohdistuu mahdolliseen syrjintään ja kiusaami-  
seen. Tuloksia tarkastellaan näiden kolmen jaottelun perusteella. Jaottelun on tarkoi-  
tus helpottaa tulosten tutkiskelua. Yhdenvertaisuuden toteutumista tasapuolisena

kohteluna ja osallistumisen mahdollisuutena, voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Nämä valitsemani näkökulmat eivät tarkoita sitä etteikö olisi muitakin tapoja lähestyä teemaa. Valintani perustuu aikaisempiin tutkimuksiin, omiin kokemuksiin järjestön toiminnasta sekä järjestön toimijoiden vuorovaikutuksen tuloksena. Analyysin taustalla vaikuttaa lisäksi päämäärä yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttamiseen.

## 6.1 Toimintaan osallistujat

Yhdenvertaisuuden kannalta on olennaista tietää voivatko kaikki osallistua toimintaan riippumatta sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan, perheellisyydestään tai muusta henkilökohtaisesta syystä. Tarkastelun ensimmäisessä vaiheessa kohdistamme katseen toiminnassa oleviin ihmisiin. Asia on kiinnostava, koska jos huomaamme ettei toimintaan osallistu esimerkiksi ainuttakaan maahanmuuttaja taustaista henkilöä, voidaan kysyä mistä se johtuu.

Kyselyyn vastasi 43 henkilöä. Heistä naisia on 74,4% ja miehiä 25,6%. Suuressa kaupungissa asuu 62,8%, pienessä kaupungissa 25,6% ja maaseudulla 11,6%. Vastanneista 48,8% on opiskelijoita, 46,5% työssäkävijöitä, 7% työttömiä ja 2,3% muita. On huomattava, että vastaajat eivät edusta näiden jakaumien mukaisesti koko Luonto-Liittoa (Vastaajien kaikki taustatiedot ovat liitteessä 1).

Vastaajilta kysyttiin toimintaan osallistuvien taustoista viisiportaisella asteikolla. Taustat oli annettu valmiiksi kyselylomakkeessa ja vastaajat valitsivat välillä, ei lainkaan ja paljon sekä en tiedä. Toimintaan osallistuminen koskee aina vastaajan valitsemaa toimintaympäristöä. Toimintaan osallistuvien sukupuolijakauma on samoilla linjoilla kuin kyselyyn vastanneilla. Naisten (tyttöjen) osuus ”paljon” vastauksista on 81,4%. Miesten (poikien) vastaava luku on 31%. Molempien sukupuolien kohdalla ei ole yhtään vastausta, jonka mukaan naisia tai miehiä ei olisi lainkaan mukana toiminnassa. Kysyttäessä sukupuolivähemmistöjen osallistumisesta toimintaan, 73,8% vastasi ”en tiedä”. Vastauksista 4,8% mukaan sukupuolivähemmistöjä on toiminnassa mukana.

Seksuaalivähemmistöihin kuuluvia ei ole toiminnassa mukana 2,3% mukaan vastaajista. ”En tiedä” vastauksia on 37,2%. Tässä on hyvä huomioida, että tutkimusten mukaan seksuaalivähemmistöt voivat kokea jo kysymykset seksuaalisuudestaan häiritsevinä (ks. teoria osuus.), joten ”en tiedä” vastaus on perustellumpi kuin ”ei” vastaus.

Maahanmuuttajia tai kaksoiskansallisia on mukana toiminnassa 48,8% mukaan vastaajista. Vastauksista 11,6% mukaan maahanmuuttajia tai kaksikansallisia on ”jonkin verran”. Vastaajista 34,9% ilmoittaa, että maahanmuuttajia tai kaksikansallisia ei ole lainkaan. Muita vähemmistöjä kuten suomenruotsalaisia on mukana 51%:ssa vastauksista. Kansallisetnisiin vähemmistöihin kuuluvia on 11,9% mukaan ”vähän”.

Perheellisiä on mukana on mukana toiminnassa 78,9%:ssa vastauksista. Vastauksien ”paljon” osuus on 14%, ”jonkin verran” 48% ja ”vähän” 16,3%. Johonkin vammaisryhmään kuuluvia ei ole mukana toiminnassa 53,7%:n mukaan, 14,6%:n mukaan ”vähän” ja ”en tiedä” vastausten osuus on 31,7%. Toimintaan osallistuu monenikäisiä 100% vastauksista, josta ”vähän” osuus on 20,5%, ”jonkin verran” osuus 47,7% ja ”paljon” osuus 31,8%.

## 6.2 Yhdenvertaisuuden toteutuminen

Vastaajilta kysyttiin, ”ovatko vähemmistönuoret osallistuneet järjestön toiminnan suunnitteluun?”. Vastauksista 36,6% mukaan vähemmistönuoret ovat osallistuneet toiminnan suunnitteluun, 31,7% vastauksista vähemmistönuoret eivät ole osallistuneet toiminnan suunnitteluun ja 31,7% vastasi ”en osaa sanoa”. Toiminnan taloutta suunnitellessa vastaajien mukaan yhdenvertaisuustyön toteutumista ei oteta huomioon 73,2% mukaan. ”En osaa sanoa” vastauksia on 22%.

Kyselyn mukaan toiminnassa pystytään lisäämään vähemmistöihin kuuluvien ja vähemmistöihin kuulumattomien nuorten välistä vuorovaikutusta 58,5% vastauksista. ”En osaa sanoa” vastauksia ollessa 31,7%. Vastaajista valtaosan (80,5%) mielestä vähemmistöille ei pidä järjestää erikseen omaa toimintaa, vaan heitä on kannustettava tulemaan mukaan yhteiseen toimintaan. Niin ikään positiiviseen erityiskohteluun

(esim. suositaan tiettyä vähemmistöryhmää) suhtaudutaan varauksella kun vastauksista vain 7,3% pitää sitä väittämättömänä ja 41,5% ei. Tässä ”en osaa sanoa” -vastauksien osuus oli noin puolet (51,2%). Vastaaajista noin puolet (48,8%) katsoo, että vähemmistöihin kuuluvia ei tarvitse rekrytoida erikseen, koska toiminta on jo valmiiksi avointa. Vastaaajista 29,3%:n mukaan näin ei ole. Monikulttuurisuuden osalta, kyselyn mukaan yli puolen mielestä (57,1%) järjestössä tulisi huomioida monikulttuurisuus nykyistä paremmin. Vain 7,1 % vastaaajista oli tyytyväinen nykyiseen tilaan, kun taas ”en osaa sanoa” -vastauksia on 35,7%.

Erilainen vammaisuus otetaan huomioon toiminnassa kyselyn mukaan verraten vähäisesti. Kurssitiloja valitessa niiden fyysinen esteettömyys on huomioitu vain yhden vastauksen mukaan. Tosin ”en osaa sanoa” vastauksia on jonkin verran alle puolet (43,9%). Kirjoitus-/viittomakielen tulkkia ei ole vastausten mukaan järjestetty koulutuksiin tai tapahtumiin sekä julkaisuista ei ole olemassa ääniversioita ja tilojen esteettömyydestä ei ole ilmoituksia. Internet-sivuista on saatavissa tekstiversio/ selkokielellä 12,2% mukaan vastauksista. Tapahtumiin on palkattu yleisavustajia yhden vastauksen mukaan.

Yhteydenpito vammaisjärjestöihin esteettömyys- tai yhdenvertaisuusasioissa sekä tilojen testaaminen vammaisjärjestön edustajan tai vammaisen henkilön toimesta on toteutunut vain yhden vastaaajan mukaan. Kyselyn perusteella aktiiveilla ei ole riittävästi tietoa tietotaitoa järjestää esteetön yleisötapahtuma. Yli puolet vastaaajista näkee, että tarvittaisiin esteettömyysasioihin liittyvää koulutusta kun vain yhden vastaaajan mukaan se ei ole tarpeellista. Kaikissa vammaisuuteen liittyvissä kysymyksissä ”en osaa sanoa” vastausten osuus melko suuri.

Yksi tapa lähestyä yhdenvertaisuuden toteutumista on tarkastella vallan jakautumiseen vaikuttavia seikkoja. Kyselyssä huomioitiin erikseen koko järjestö sekä järjestö työpaikkana. Vallan jakautumisessa huomio kiinnitetään nimenomaisesti yhdenvertaisuuden kannalta olennaisiin kysymyksiin ja se linkittyy myös syrjintään. Kaiken kaikkiaan vastausten mukaan vallan jakautumiseen järjestössä ei vaikuta paljoakaan yhdenvertaisuuden kannalta merkittävät seikat. Kuitenkin joidenkin vastausten mukaan niillä on vaikutusta.

Kysyttäessä sukupuolen vaikutusta vallan jakautumiseen järjestössä, valtaosan (80,5%) mukaan sukupuolella ei ole merkitystä. Kuitenkin osa vastaajista (14,6%) suhtautuu hienoisella varauksella, vastatessaan ”jokseenkin samaa mieltä”. Pieni osa vastaajista (4,6%) on ”jokseenkin eri mieltä”, että sukupuoli ei vaikuta vallan jakautumiseen. Kukaan ei kuitenkaan ole täysin samaa mieltä, että sukupuoli vaikuttaa vallan jakautumiseen järjestössä. Seksuaalisen suuntautumisen ei nähdä vaikuttavan suuresti vallanjakautumiseen, kun vastauksista pienekö osa (12,5%) vastasi ”jokseenkin samaa mieltä”. Jäsenten iällä nähdään olevan suurempi vaikutus vallan jakautumiseen. Vain alle puolen (41,5%) mielestä iällä ei ole lainkaan vaikutusta. Väittämän kanssa ”jokseenkin eri mieltä” eli ikä vaikuttaa vallan jakautumiseen, on merkittävä osa (26,8%) vastaajista. Kun vastaajista saman verran (26,8%) on ”jokseenkin samaa mieltä”, että iällä ei ole vaikutusta. Kukaan ei kuitenkaan ollut ”täysin eri mieltä” väittämän kanssa.

Järjestön jäsenten perheellisyys koetaan olevan osassa vastauksista vaikuttava tekijä vallan jakautumiseen. Pieni osa (4,9%) on ”jokseenkin eri mieltä” väittämän kanssa, että perheellisyys ei vaikuttaisi vallan jakautumiseen. Väittämän kanssa ”jokseenkin samaa mieltä” on jo isompi joukko (17,1%). Valtaosa (75,6%) on sillä kannalla, ettei perheellisyydellä olisi vaikutusta. Jäsenten aisti- tai liikuntavammaisuuden vaikutuksesta, on vastaajien kesken hajontaa. Verrattaessa muiden väittämien ”en osaa sanoa” vastauksiin (0%-7,3%), on tässä ”en osaa sanoa” vastauksia suuri määrä (48,8%). Seuraavaksi suurin joukko (31,7%) on ”täysin samaa mieltä” väittämän kanssa, että aisti- ja liikuntavammaisuudella ei ole vaikutusta. Väittämän kanssa ”jokseenkin samaa mieltä” on jo vähemmän (14,6%), vastauksista yksi on ”jokseenkin eri mieltä” ja yksi ”täysin eri mieltä”.

Jäsenten uskonnon tai vakaumuksen merkitystä vallanjakautumiseen pidetään pääosin vähäisenä, kun vastauksista ”täysin samaa mieltä” (59,5%) ja ”jokseenkin samaa mieltä” (28,6%) kattavat suurimman osan. Väittämän kanssa ”jokseenkin eri mieltä” oli kaksi vastaajista. Jäsenten etnisen taustan vaikutus vallan jakautumiseen mukailee samoja linjoja. Väittämän ollessa, että etninen tausta ei vaikuta vallan jakautumiseen järjestössä, vastauksista ”täysin samaa mieltä” (63,4%) sekä ”jokseenkin samaa mieltä” (26,8%) on valtaosa. Kun yksi vastauksista on ”täysin eri mieltä”. Huomion arvoista on ”jokseenkin samaa mieltä” olevien vastausten suuri määrä. Ver-



rattaessa niitä vastauksiin sukupuolesta, seksuaalisesta suuntautumisesta sekä perheellisyydestä, saadaan yli 10% (12,2%, 14,6% ja 9,7%) suuremmat tulokset. Sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen ja perheellisyyden osalta vastaavasti noin saman verran enemmän on ”täysin samaa mieltä” vastauksia.

Järjestön työntekijöiltä kysyttiin samat väittämät vallanjakautumisesta, mutta nyt koskien työpaikkaa. Käyn tässä tulokset hieman pääpiirteisemmin, nostoen esiin mielestäni merkityksellisiä kohtia. Ensinnäkin kaikkien väittämien kohdalla ”täysin eri mieltä” vastauksia ei ole. Toiseksi lähes kaikkien vastausten mukaan yhdenvertaisuuteen liittyvät seikat eivät vaikuta vallan jakautumiseen työpaikalla. Eroja väittämien välillä kuitenkin löytyy.

Kysyttäessä, että vallan jakautumiseen eivät vaikuta työpaikalla ikä, uskonto tai vakaumus sekä perheellisyys, näistä jokaiseen väittämään kaksi vastaajista on ”jokseenkin eri mieltä”. Koskien sukupuolen sekä aisti- ja liikuntavammaisuuden vaikutusta, molemmissa väittämässä on yksi ”jokseenkin eri mieltä” vastaus. Kaksi ”jokseenkin samaa mieltä” vastausta on väittämässä koskien sukupuolta, seksuaalista suuntautumista ja jäsenten ikää. Yksi ”jokseenkin samaa mieltä” vastaus on etnisen taustan sekä perheellisyyden kohdalla. ”En osaa sanoa” -vastauksia on eniten aisti- tai liikuntavammaisten kohdalla (neljä), toiseksi etnisen taustaa koskien (kaksi) sekä kolmanneksi uskontoa tai vakaumusta koskien (yksi). Näin ollen kolme eriävää vastausta, poiketen ”täysin samaa mieltä” vastauksesta tulee sukupuolelle ja perheellisyydelle. Neljä eriävää vastausta on jäsenten (työntekijöiden) iällä.

Verrattaessa vastauksia koko järjestön ja järjestön työntekijöiden välillä, korostuu iän merkitys vallan jakautumisessa. Jo tässä on hyvä huomioida, että kysymys on lasten ja nuorten järjestöstä, joten vallan keskittyminen nuorille voi olla tarkoituksenmukaista. Sukupuolen ja perheellisyyden merkitykset nousevat jonkin verran molemmissa vastauksissa. Etninen tausta sekä uskonto tai vakaumus, ei tule esiin samalla tavalla työntekijöiden kohdalla kuin koko järjestöä tarkasteltaessa.

Yhdenvertaisuuden toteutumisen arvioinnissa on relevanttia saavatko kaikki ilmaista mielipiteensä ja tuntee itsensä arvokkaiksi. Vastaajilta kysyttiin vaikuttaako päätöksiä tehtäessä jäsenten sukupuoli, seksuaalinen suuntautuminen, ikä, etninen tausta, ais-

ti- tai liikuntavammaisuus, uskonto tai vakaumus sekä perheellisyys siihen saako äänensä kuuluviin. Myös tämä kysymys esitettiin koskien sekä koko järjestöä että järjestön työntekijöitä.

Koko järjestöä koskien, kaikki edellä mainituista asioista vaikuttavat jonkin verran, siihen saako äänensä kuuluviin päätöksiä tehtäessä. Tämä on oikeudenmukaisuuden kannalta ongelmallista. Nussbaumin toimintakykyteorian mukaan kaikilla tulee voida olla oikeus sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja itsekunnioitukseen.

Kyselyn mukaan jäsenten ikä vaikuttaa eniten, siihen saako äänensä kuuluviin tehtäessä päätöksiä. Väittämän kanssa täysin samaa mieltä eli ettei iällä ole merkitystä, oli selvästi yli puolet (65,9%). Alle puolen (34,2%) mielestä ikä vaikuttaa päätöksenteossa. Kuitenkin valtaosa (22%) vastaajista on ”jokseenkin samaa mieltä”. Vastaajista ”jokseenkin eri mieltä” on noin kymmenesosa (9,8%) ja ”täysin eri mieltä” yksi vastaaja. Verrattaessa aikaisempaan kysymykseen vallan jakautumisesta, jossa muiden kuin ”täysin samaa mieltä” vastausten osuus oli noin puolet (53%), ei iällä nähdä olevan aivan niin suurta merkitystä siihen saako äänensä kuuluviin. Perheellisyyden osalta vastaukset jakautuvat kahteen osaan, joissa väittämän kanssa ”täysin samaa mieltä” on valtaosa (85,4%) ja ”jokseenkin samaa mieltä” loput (14,8%). Aisti- ja liikuntavammaisuuden vaikutusta kysyttäessä, korostuu myös tässä ”en osaa sanoa” vastausten suuri määrä (31,7%) verrattuna muihin. Vastauksista ”täysin samaa mieltä” on noin puolet (51,2%), ”jokseenkin samaa mieltä” noin kymmenesosa (9,8%), ”jokseenkin eri mieltä” vastauksista kaksi ja ”täysin eri mieltä” vastauksista yksi.

Sukupuoli vaikuttaa siihen saako päätöksiä tehtäessä äänensä kuuluviin, noin viidesosan (19,5%) mukaan. Näistä vastauksista ”jokseenkin samaa mieltä” on enemmistö (14,6%) ja ”jokseenkin eri mieltä” loput (4,9%). Seksuaalinen suuntautuminen nähdään vaikuttavan kaikista vähiten, kun ”jokseenkin samaa mieltä” vastauksia on kolme. Jäsenten uskonto ja vakaumus vaikuttaa reilun viidesosan (21,9%) mukaan, josta suurempi osa (14,6%) on ”jokseenkin samaa mieltä” ja loput (7,3%) ”jokseenkin eri mieltä”. Jäsenten etnistä taustaa pidetään merkityksellisenä asiana myös noin viidesosan (19,5%) mukaan, josta ”jokseenkin samaa mieltä” osuus on suurin (17,1%) ja ”täysin eri mieltä” on yksi vastaaja. Etninen tausta sekä uskonto ja va-

kaumus, ei nouse tämän kysymyksen kohdalla muista samalla tavalla kuin se tekee vallanjakautumista koskien.

Kysyttäessä saako päätöksiä tehtäessä äänensä kuuluviin riippumatta edellä mainituista asioista koskien järjestön työntekijöitä, kaikissa kohdissa on mukana myös näkemyksiä, joiden mukaan vaikutusta löytyy. Myös koskien työpaikka iällä nähdään olevan suurin merkitys, kun vastaajista kaksi on ”jokseenkin samaa mieltä” ja kaksi ”jokseenkin eri mieltä”. Sukupuolen ja perheellisyyden suhteen vastuksissa on kolme muuta kuin ”täysin samaa mieltä” vastausta. Seksuaalisen suuntautumisen sekä uskonnon ja vakaumuksen kohdalla, molemmissa on kaksi muuta kuin täysin samaa mieltä vastausta. Tosin seksuaalisen suuntautumisen vastaukset ovat ”jokseenkin samaa mieltä” ja uskonnon ja vakaumuksen kohdalla ”jokseenkin eri mieltä”. Etnisen taustaa ei pidetä merkittävästi vaikuttavana seikkana, kun ainoastaan yksi vastaus on ”jokseenkin samaa mieltä”. Aisti- ja liikuntavammaisuudessa on myös työyhteisöä koskien suhteellisen monta ”en tiedä vastausta” kun niitä on neljä. Lopuista vastauksista kahdeksan on ”täysin samaa mieltä” ja yksi ”jokseenkin eri mieltä”. Kaikkien työntekijöiden mukaan miehillä ja naisilla on työpaikalla samanlaiset mahdollisuudet vaikuttaa työtahtiinsa ja tehtäviensä laatuun.

Tarkasteltaessa yhdenvertaisuuden toteutumista tulee huomio kiinnittää myös jokaisen omaan kokemukseen kohtelusta sekä mahdollisuuksista osallistumiseen. Vastaajille annettiin väittämiä, joissa pystyi valitsemaan välillä ”täysin samaa mieltä” ja ”täysin eri mieltä” sekä ”en osaa sanoa”. Väittämät esitettiin koskemaan koko järjestöä että joiltakin osin järjestöä työpaikkana. Käsittelen näitä samanaikaisesti, koska voidaan järjestön vapaaehtoisten näkemykset ja työntekijöiden näkemykset heijastuvat toisiinsa.

Vastaajat kokevat varsin myönteisesti, että heitä arvostetaan järjestössä. Varauksettomia vastauksia on eniten (54,8%) ja pienellä varauksella, mutta kuitenkin samaa mieltä, seuraavaksi suurin osuus (38,1%). Vastaajista kukaan ei kokenut, että häntä ei arvostettaisi. Työyhteisössä arvostuksen kokeminen on tästä heikompi, kun työntekijöistä viisi on ”täysin samaa mieltä”, että häntä arvostetaan, seitsemän ”jokseenkin samaa mieltä” ja yksi ”jokseenkin eri mieltä”. Koko järjestöä koskien vastaajat tuntevat, että heitä kohdellaan järjestössä oikeudenmukaisesti. Tämä on yhdenvertai-

suuden näkökulmasta hyvin olennaista, koska kokemus epäoikeudenmukaisesta kohtelusta kytkeytyy usein perusteettomaan suosimiseen tai väheksyntään. Vastaa- jista yli kolme neljäsosaa (78,6%) on ”täysin samaa mieltä” heidän oikeudenmukai- sesta kohtelusta ja loput (21,4%) ”jokseenkin samaa mieltä”.

On ilmeistä, että voidakseen vaikuttaa järjestössä, tarvitsee sitä koskevaa tietoa. Vastaa- jista ”täysin samaa mieltä” sen kanssa, että he saavat riittävästi tietoa, on alle puolet (44,2%), ”jokseenkin samaa mieltä” on seuraavaksi eniten (39,5%) ja ”jok- seenkin eri mieltä” on loput (16,3%). Nämä luvut eivät kuitenkaan kulje täysin käsi kädessä sen kanssa kokevatko vastaajat voivansa vaikuttaa järjestön toimintaan. Yli puolet (59,4%) on ”täysin samaa mieltä” väittämän kanssa, että he voivat vaikuttaa riittävästi järjestön toimintaan ja ”jokseenkin samaa mieltä” on yli kolmannes (35,7%) ja ”jokseenkin eri mieltä” yksi vastaaja. Vastaa- jista alle puolen (42,9%) mielestä, he saavat järjestössä toivomansa tuen. Väittämän kanssa ”jokseenkin samaa mieltä” on hieman suurempi osa (47,6%). Vastaa- jista neljä on ”jokseenkin eri mieltä”, että he saavat toivomansa tuen.

### 6.3 Toimintaan osallistumisen esteet ja mahdollisuudet

Yhdenvertaisuuden toteutumisen lisäksi mielenkiinto kohdistuu syihin, jotka ovat sen toteutumisen esteenä. Näin esteistä sellaiset, jotka on mahdollista poistaa, päästään lähemmäs yhdenvertaisuuden toteutumista. Yhdenvertaisuussuunnitelman perim- mäinen tarkoitus on nimenomaisesti löytää keinoja näiden esteiden ylittämiseen. On myös arvokasta tietää miksi yhdenvertaisuus ei toteudu, vaikka ei löytyisikään heti keinoja tai tahtoa näiden esteiden selättämiseen. On myös ymmärrettävä, että har- van järjestön tai muun organisaation perustehtävä on yhdenvertaisuuden edistämi- nen. Se on kuitenkin sopusoinnussa muun toiminnan kanssa, koska sillä on suora- naisista vaikutuksia järjestössä toimivien ihmisten tyytyväisyyteen sekä ylipäättänsä heidän mahdollisuuteen olla mukana toiminnassa. Kun puhun yhdenvertaisuuden mahdollisuuksista, tarkoitan niitä keinoja, joilla yhdenvertaisuuden toteutuminen osal- listumisen mahdollisuuksina ja tasavertaisena kohteluna toteutuisi. Tässä luvussa tarkastelemme ensin osallistumisen mahdollisuuksien ja tasavertaisen kohtelun es-

teitä ja toiseksi lähestymme kohti yhdenvertaisuuden mahdollisuuksia tarkastelemalla nuorten toiveiden ja vaikutusmahdollisuuksien edistämistä.

Järjestön toimijoilta kysyttiin avoimilla kysymyksillä syitä, jotka ovat esteenä yhdenvertaisuuden ja moniarvoisuuden toteutumiselle sekä uusien jäsenten kohtaamille haasteille tulla mukaan toimintaan. Keskityn aineiston sisältöön ja jätän vähäisemmälle huomiolle tietynlaisten vastausten määrällisen esiintymisen. Käsittelen aluksi uusien jäsenten kohtaamia haasteita, koska näin voidaan helpommin todeta, mitkä seikat koskevat erityisesti vähemmistöryhmiä. Tarkan rajan vetäminen on kuitenkin mahdotonta, eikä edes tarkoituksenmukaista. Uusien jäsenten kohtaamat haasteet ja niin sanottu ”matalankynnyksen toiminta” tietyn tyyppisissä järjestöissä tai tietyssä järjestössä on sinänsä jo kokonaisen tutkimuksen veroinen aihe.

Vastausten perusteella suuri haaste uusille jäsenille on toimintaryhmien kova asiantuntemus. Monet vapaaehtoistehtävät vaativat jonkin asteista perehtyneisyyttä. Uudet jäsenet saattavat jännittää, että heidän tulisi tietää asioista jo ennestään enemmän kuin tietävät. Jo toiminnassa olevat aktiivit eivät myöskään aina tiedosta, miltä tuntuu olla uutena mukana, eikä toiminnan perusasioita aina ymmärretä pitää esillä. Lisäksi aktiiveilla voi olla hankala mieltää, mitä uuden toimijan tulisi tietää olemassa olevista käytänteistä. Vastajat näkevät myös haastavana tiedon saamisen varsinkin heidän omasta toiminnastaan. Myös tietoa pitää usein itse etsiä aktiivisesti. Eräs toimijoista kiteyttää asian seuraavasti: ”Tiedon vähyyys, meitä ei ole helppo löytää ja kynnys ottaa yhteyttä voi olla korkea.” On hyvä huomata, että vähemmistöryhmillä usein kynnys yhteydenottoon on vielä suurempi.

Vastausten mukaan haasteena on myös vaikeus päästä pieneen ja tiiviseen joukkoon. Varsinkin jos ei entuudestaan tunne ketään. Tosin osassa vastauksissa korostettiin toiminnan avoimuutta uusille aktiiveille. Vastauksista saa sen käsityksen, että järjestössä löytyy toimijoiden joukkoja, joihin mukaan pääseminen vaihtelee. Kun toiminta tapahtuu ”parhaiden kavereiden” kesken, ei mukaan menemiseen ja siinä pysymiseen välttämättä riitä pelkkä kiinnostus ympäristökysymyksistä. Tässä ei sinänsä ole järjestötoiminnan kannalta mitään poikkeuksellista, mutta jos koko järjestöä alkaa leimata sisäänpäin lämpöisyys, käy se vielä järjestön tarkoitusta vastaan. Mielestäni Luonto-Liiton osalta näin ei ole. Erään vastauksen mukaan Luonto-

Liittolaiset ovat avoimia ja suvaitsevaisia, mutta joukossa on muutamia vahvoja persoonia, jotka saattavat jyrätä mielipiteillään tarkoittamattaan muitakin kuin vähemmistöjen edustajia. Tämä on vienyt joidenkin ihmisten innon Luonto-Liiton toimintaan ja ohjannut muihin järjestöihin tai toimintaryhmiin. Vastaajan mukaan tähän tulisi kiinnittää huomiota.

Monen toimijan mukaan Luonto-Liitossa ei ole suurempia ongelmia yhdenvertaisuuden toteutumisen suhteen. Luonto-Liitto nähdään avoimena järjestönä, jonka perusluonne edesauttaa yhdenvertaisuuden toteutumista. Yleisesti ottaen asenteita ei pidetä yhdenvertaisuuden esteenä. Luonto-Liittoon sidoksissa olevien arvojen vastaista ajattelua pidetään esteenä toimimiselle, mutta sitä ei kuitenkaan pidetä ongelmana, eikä se vaadi puuttumista.

Yhtenä syynä yhdenvertaisuuden toteutumattomuuteen, vastaajat näkevät tiedonkulun puutteellisuuden. Ei ole olemassa kanavia, joilla tavoitaisi eri vähemmistöjä kuten vammaisryhmiä tai maahanmuuttajataustaisia perheitä, eikä viesti kulkeudu heille. Merkittävänä seikkana nousee esiin myös kieliriippuvuus. Ilman suomenkielen taitoa, ei voi olla varma, että saa kaiken tiedon ja pystyy olemaan mukana toiminnassa. Ei ole myöskään selvää, minkälaista toimintaa voitaisiin tarjota suomea osaamattomille. Eräs vastaajista kokee kuitenkin, että yksittäisen aktiivin kohdalla kieli ei ole ongelma ja lähimmistä toimijoista löytyy ainakin halua kieliongelmissa auttamiseen. Erään vastaajan mukaan kohdennettu markkinointi vähemmistöryhmille voi olla jopa loukkaavaa heitä kohtaan. Hänen mukaansa ihmiset tulee nähdä muun kuin edustamansa vähemmistöryhmän kautta.

Yhdenvertaisuuden toteutumattomuuden esteinä pidetään lisäksi naisten suurta määrää verrattuna miehiin, toiminta ei tavoita ihmisiä riittävän hyvin maantieteellisesti ja keskittyy Helsinkiin, järjestötoiminta on vierasta maahanmuuttajille, ideologisista kysymyksistä hankala keskustella avoimesti, toimintaa ei voi pitää kunnolla yhdenvertaisena jos ei ole ketään vähemmistön edustajaa mukana sekä järjestön tietotaidon puute.

Erään vastauksen mukaan järjestössä koetaan ympäristönsuojelu, ympäristökasvatuksen järjestäminen ja nuorten osallistuminen tärkeämmäksi kuin esimerkiksi vam-

maisten ihmisten osallistumismahdollisuuksien lisääminen. Vastaajien mukaan järjestö toimii suhteellisen pienillä resursseilla, joten esimerkiksi leireillä erityislasten ja -nuorten tarpeisiin vastaaminen sekä tekstin ja puheen tuottaminen eri kielillä, vaatisi liian paljon. Joidenkin vastausten mukaan jo ydintoiminnan hoitaminen tuottaa välillä vaikeuksia. Aikaa ja henkilöresursseja on suhteellisen vähän toimintatapojen ja -ryhmien moninaisuuteen nähden. Hyvin kuvaava vastaus on myös seuraava: ”Emme ole pohtineet koko asiaa, jos joku vähemmistöön kuuluva eksyisi toimintaamme, olisi hän tervetullut. Tällä hetkellä on vaikeaa saada uusia ”taviksia” ja meitä on pieni porukka. Ei tunnu tämänhetkiselältä aiheelta.” Toisaalta osassa vastauksissa oltaisiin valmiita lisäämään resursseja vähemmistöryhmien parempaan huomioimiseen. Kysymykseksi nousee, mikä on järjestön tarkoituksenmukaista resurssien käyttöä ja missä määrin. Yhden vastaajan mielestä yhdenvertaisuuden kokeminen ”ylimääräisenä kuormituksena” on este sen toteutumiselle.

Kyselyn mukaan järjestön toimijoiden keskuudesta löytyy moniarvoisuutta ja vahvoja mielipiteitä. Tilanne tulee ongelmalliseksi, jos ei osata antaa arvoa omista poikkeaville ajattelutavoille ja valinnoille sekä jos asiat henkilöityvät. Vastausten mukaan näin on joskus käynyt. Moniarvoisuus antaa eväät hauskoille keskusteluille ja hyvälle yhteistyölle, mutta voi myös johtaa vastustukseen ja kiukkuun. Suhtautuminen yhdenvertaisuuden edistämiseen ei mielestäni ole poikkeus. Jos toimijat jakautuvat jyrkästi yhdenvertaisuuden edistämisen kannattajiin ja vastustajiin, saadaan yhdenvertaisuuden kannalta uusi kimurantti tekijä. On toki huomattava, että yhdenvertaisuudella ei missään tapauksessa tarkoiteta mielipiteiden konsensusta tai mielipiteiden tasa-arvoa. Mutta kun järjestö sitoutuu yhteisiin arvoihin ja tavoitteisiin, kuten ympäristön huomioimiseen ja ekologiseen kestävyYTEEN kaikessa tekemisessä, on sitä kunnioitettava ja on myös oikeutettua puuttua sen vastaiseen toimintaan järjestön sisällä. Yhdenvertaisuuden kannalta on ongelmallista kun esimerkiksi sukupuolten välinen tasa-arvo sisältää yhden merkittävän näkemyksen mukaan ajatuksen heteronormatiivisesta perhemallista, jolla on alistavia vaikutuksia seksuaalivähemmistöjen asemaan ja toisaalta perheellisyyden voidaan katsoa olevan yhdenvertaisuutta vähentävä tekijä, jos sen vuoksi joutuu tavalla tai toisella syrjityksi. On siis nähdäkseni mahdollista vedota yhdenvertaisuuden tai tasa-arvon nimissä perheellisyyteen tai vastustaa sitä. Perheellisyyttä en miellä mielipideasiaksi, kuten en myöskään uskontoa tai vakaumusta. Asiaa ei ratkaise ainakaan väittämällä että: ”mitäs olet perheellinen tai

mitäs et halua lapsia”. Molemmissa tapauksissa sorrutaan syrjintään, josta myöhemmin enemmän. En näe kovinkaan paljon mieltä, esimerkiksi paikkakunnalta muuttamisen, perheellisyyden, seksuaalisen suuntautumisen, sukupuolen, etnisen taustan tai vaikkapa kuulovammaisten, asettamisessa jonkinlaiseen paremmuus tai välttämättömyys järjestykseen. Sellaista pitäisi pikemminkin välttää, koska nopeasti tehdään uusia tai vahvistetaan vanhoja syrjiviä elementtejä sisältäviä rakenteita.

Moniarvoisuuden toteutumisen esteinä koetaan olevan myös tietynlainen oletus, siitä minkälainen ympäristöaktivistien tulisi olla sekä valmiin asiantuntijuuden vaatimus. Ulkomaalaistaustaisten vähyyks nähdään myös moniarvoisuutta vähentävänä tekijänä. Erään vastauksen mukaan suomalainen ympäristöliike ei tavoita riittävästi maahanmuuttajia, joka saattaa johtua ympäristökysymysten vieraudesta maahanmuuttajanuorille. Myös erilaisten ihmisten tavoittamisen vaikeus tulee vastauksista esiin. Vahvat mielipiteet ja toimijajoukon yhdenmukaisuus koetaan myös moniarvoisuutta estävänä tekijänä. Sama vastaaja kuitenkin painottaa, että kaikki pyritään ottamaan avoimesti vastaan. Monikielisyyden puute nähdään myös moniarvoisuuden esteeksi.

Yhdenvertaisuuden toteutumisen estymisen syitä kysyttiin toimijoilta myös monivalintakysymysten muodossa, jossa vastaajat valitsivat jokaisen väittämän kohdalla välillä ”täysin samaa mieltä” ja ”täysin eri mieltä” sekä valittavana oli myös vaihtoehto ”en osaa sanoa”. Nämä vastaukset tukevat avoimien kysymysten vastauksia, mutta niiden kautta selviää huonosti taustalla olevat tekijät. Vastaajilta kysyttiin siis seikkoja, jotka ovat mahdollisesti vaikuttaneet vähemmistönuorten ja -lasten jäämiseen vähäiselle huomiolle toiminnassa. Väitteen ollessa ”vähemmistönuorten ja -lasten mukaan ottaminen toimintaan vaatii liian suuria taloudellisia resursseja”, vastauksista ”jokseenkin eri mieltä” on eniten (48,8%) ja seuraavaksi on ”täysin eri mieltä” (25,6%). Vain yksi vastaus on väittämän kanssa ”täysin samaa mieltä” kun ”en osaa sanoa” vastausten määrä on hiukan yli kymmenesosa (11,6%). Vastaajien enemmistön mukaan kysymys ei siis ole taloudellisista resurssien niukkuudesta, mutta toisin on väittämän kohdalla: ”vähäiset ohjaajaresurssit hankaloittavat vähemmistönuorten ja -lasten huomioimista”. Tässä eniten vastauksia on kohdassa ”jokseenkin samaa mieltä” (48,8%) ja ”täysin samaa mieltä” on yli kymmenes (12,2%). ”Jokseenkin eri mieltä”(19,5%) ja ”täysin eri mieltä” (4,9%) on yhteensä 24,4% vastaajista. Tämä tulos heijastuu myös monessa avoimessa vastauksessa, joissa tuodaan esiin nimenomai-



sesti henkilöressurssien ja ajan riittävyyden vaikutus. Taloudellisen merkityksen vähyys ei niinkään tule avoimista vastauksista esiin, joka siis tukee tässä saatuja tuloksia.

Kun väittämä on, että ”vähemmistönuoria ja –lapsia on vaikea tavoittaa ja kutsua mukaan toimintaan”, on vastaajista suurin osa ”jokseenkin samaa mieltä” (41,5%) ja ”täysin samaa mieltä” (22%). ”En osaa sanoa” vastauksia on suhteellisen paljon (19,5%). Väittämän kanssa ”jokseenkin eri mieltä” (14,6%) ja ”täysin eri mieltä” (2,4%) on selvä vähemmistö 17%:n osuudella. Monessa avoimessa vastauksessa tulee ilmi tämä tulos, esimerkiksi sellaisten kanavien puuttumisena, joilla voidaan tavoittaa vähemmistöön kuuluvia nuoria. Valtaosa vastaajista näkee myös, että vähemmistönuorien ja –lasten mukaan saaminen edellyttää erityistoimenpiteitä. Väittämän kanssa ”täysin samaa mieltä” (11,9%) ja ”jokseenkin samaa mieltä” (59,5%) on yhteensä noin seitsemänkymmentä prosenttia. ”Täysin eri mieltä” ei ole kukaan vastaajista ja ”jokseenkin eri mieltä” noin viidesosa (21,4%).

Yksi väittämistä koskee keskustuomiston roolia. Toimijoille esitetty väittämä on, että ”keskustoimisto ei anna riittävästi tukea vähemmistönuorten ja lasten huomioimiselle toiminnassa”. Suurin osuus vastauksista on ”en osaa sanoa” (39%) vaihtoehdolla. ”Jokseenkin eri mieltä” (24,4%) ja ”täysin eri mieltä” (12,2%) on yhteensä noin kolmasosa, kun ”jokseenkin samaa mieltä” on noin neljäsosa (24,4%). Myös väittämän ”yhdenvertaisuustyön tarpeesta ja sisällöstä ei ole järjestössämme keskusteltu” kohdalla, vastauksissa on hajontaa. Väittämän kanssa ”täysin samaa mieltä” (37,2%) ja ”jokseenkin samaa mieltä” (20,9%) on reilut puolet, kun ”täysin eri mieltä” (4,7%) ja ”jokseenkin eri mieltä” (23,3%) on reilut neljäsosa.

Toimijoilta kysyttiin lisäksi väittämien kautta monikulttuuristen nuorten ja lasten toimintaan osallistumisen esteitä. Vaihtoehtoina oli samat kentät kuin edellisen kysymyksen kohdalla. Nostan tässä esiin ne seikat, jotka selvä osa vastaajista mieltää merkityksellisiksi. Ensinnäkin toimijat kokevat, että järjestö- ja vapaaehtoistoiminta (monikulttuurisille nuorille ja lapsille) on yleisesti vierasta, eivätkä kohderyhmät ole saaneet riittävästi tietoa omista mahdollisuuksistaan osallistu yhteiskunnan toimintaan. Väittämän kanssa ”täysin samaa mieltä” on kolmasosa (33,3%) ja ”jokseenkin samaa mieltä” melkein puolet (47,6%). Toiseksi vastaajat kokevat, että tiedotus ei

tavoita, kun väittämän kanssa neljäsosa (27,9%) on ”täysin samaa mieltä” ja melkein puolet (46,5%) ”jokseenkin samaa mieltä”. Kolmanneksi vastaajat näkevät, että lasten ja nuorten vanhemmat eivät tunne Luonto-Liiton toimintaa ja heidän kanssaan tehdään liian vähän yhteistyötä. Väittämän kanssa ”täysin samaa mieltä” on hieman alle kolmannes (31%) ja ”jokseenkin samaa mieltä” jonkun verran yli kolmannes (38,1%). ”En osaa vastauksia” on tässä viidennes (23,8%).

Toiminnassa tarvittavan täydellisen suomenkielen vaatimuksen suhteen, vastaajista yksi on ”täysin samaa mieltä” ja neljännes (26,2%) ”jokseenkin samaa mieltä”. Kuitenkin ”jokseenkin eri mieltä” melkein puolet (47,6%) ja viidennes (21,4%) ”täysin eri mieltä”. Avoimissa vastauksissa tulee esiin esimerkiksi kuinka ilman suomenkielen hallintaa ei voi olla varma saako kaiken tarvittavan tiedon, mutta toisaalta se ettei toimiminen välttämättä vaadi suomenkielen taitoa lainkaan. Vastaajista neljännes (25,6%) on ”jokseenkin samaa mieltä”, että kulttuurierot ovat esteenä.

Toimijoiden suuren enemmistön mukaan monikulttuuristen lasten ja nuorten osallistumisen esteinä eivät ole kielteinen suhtautuminen, syrjintä, rasismi, erinomaisuuden vaatimus tai vähättelevä suhtautuminen, erilaisuuden korostuminen ja yksilöllisyyden puute tai omaan kulttuuriin kohdistuva muutospaine.

Toimijoilta kysyttiin avoimella kysymyksellä, kuinka voidaan parhaimmalla tavalla edistää nuorten omia toiveita ja vaikutusmahdollisuuksia. Aikaisemmin on tullut ilmi monivalintakysymysten kohdalla, kuinka ikä vaikuttaa esimerkiksi vallanjakautumiseen järjestössä. Mielestäni voidaan lasten ja nuorten järjestössä, vaikka mukana on myös jo hieman varttuneempaa väkeä, etsiä keinoja nimenomaan nuorten vaikutusmahdollisuuksien etsimiseen. Ikään perustuvaan syrjintään sen suhde on joka tapauksessa ongelmallinen. Jos järjestön tavoitteissa tai vastaavissa toimintaperiaatteissa nostetaan nuoret etusijalle, tämä ristiriita lievenee. Luonto-Liiton toimintaa ohjaavat arvot (Luonto-Liitto a) korostavat nuorten ensisijaisuutta määrittelemällä, että päättävät elimet koostuvat nuorista, jotka päättävät aktiivisesti, eivätkä ole vain toiminnan kohteita. Arvoina on kuitenkin myös tasa-arvo ihmisten välillä, sisältäen muun muassa eri sukupolvet. Näen Luonto-Liiton kohdalla nuorten vaikutusmahdollisuuksien edistämisen olevan ensisijainen arvo suhteessa sukupolvien väliseen tasa-arvoon. Jos sukupolvien välinen tasa-arvo, tai toisin sanottuna yhdenvertaisuus riip-

pumatta iästä, olisi ensisijainen, hämärtyisi tai/ja muuttuisi Luonto-Liiton perustehtävä. Ihmisiä iästä riippumatta tulee kuitenkin kunnioittaa sekä perustelematon iästä johtuva eriarvoistaminen on aiheetonta.

Nuorten vaikutusmahdollisuuksien edistämisen ongelmallisuuden suhde ikään perustuvaan yhdenvertaisuuteen, ei ole ainoa syy tarkastelulle. On itsessään hedelmällisempi lähtökohta tutkia nuorten vaikutusmahdollisuuksien edistämistä koskien kaikkia nuoria, sisältäen ihmisten erilaisuuden, kuin nostaa päällimmäiseksi joitakin tiettyjä ”ominaisuuksia” ihmisistä, heitä ensisijaisesti määrittelevänä. Ihmisen oma tehtävä on määritellä itse itsensä, eikä kenenkään muun. Toimintaa tehtäessä ja kehitettäessä, sen raamit eivät saisi kuitenkaan sulkea ulkopuolelle ihmisiä, ellei siihen ole selkeitä perusteluja, kuten luonnonsuojelujärjestössä toimiminen luontoa tarkoituksenmukaisesti vahingoittaen. Näin ollen mietittäessä ratkaisuja yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi esimerkiksi yhdenvertaisuussuunnitelman avulla, tulee lähtökohdan olla esimerkiksi kaikki luonnonsuojelijat, eikä mies- ja naisluonnonsuojelijat.

Kysyttäessä toimijoilta, kuinka huomioidaan nuorten omat toiveet ja vaikutusmahdollisuudet sekä kuinka näitä voitaisiin parhaimmalla tavalla edistää, moni vastaajista pitää tätä hetkeä jo todella hyvänä näiltä osin. Erään toimijan mukaan suurin ongelma on kun nuorimmat nuoret eivät toivo mitään läksyvuoriensa alta. Koululaitoksen vaikutus nuorten vaikutusmahdollisuuksiin järjestössä jätetään tässä kuitenkin tarkastelun ulkopuolelle. Monen vastaajan mukaan nuoret suunnittelevat toiminnan itse, toteuttavat toimintaa ja ovat osana päätöksentekoa sekä saavat mielipiteensä esille. Nuorilta kysytään mitä he haluavat toiminnalta, ovat itse aktiivisia, nuorilta kerätään palautetta sekä työntekijä tai vanhempi aktiivi pyrkii ottamaan käytännön asioissa avustajan ja kannustajan roolin. Vastauksissa viitataan myös kysymyksen olevan osa järjestön perustarkoitusta ja laajasti ottaen kaikki toiminta sisältyy tavalla tai toisella kysymykseen.

Aivan näin kriitikittömiä eivät vastaajat kuitenkaan ole omaa ja järjestön toimintaa kohtaan, vaikka näkevätkin monelta osin asioiden olevan kunnossa. Vastauksia tarkasteltaessa on syytä pitää mielessä toiminnan moninaisuus. Esimerkiksi yhdessä piirissä tilanne voi olla aivan erilainen kuin toisessa piirissä. Näistä vastauksista ei voi

tehdä koko järjestöä koskevia yleistyksiä, mutta suuntaa ne antavat ja ovat joka tapauksessa osassa järjestön toimintaa hyvin relevantteja.

Erään vastaajan mukaan heidän toiminnassaan ei näy alle lukioikäisiä, eikä heille ole toimintaa. Syinä tähän ovat osittain resurssien vähäisyys ja osittain kiinnostuneiden nuorien löytäminen. Myös toisen vastaajan mukaan, heidän kaikki toimijansa ovat täysi-ikäisiä, mutta jos nuoria ilmaantuisi, heidät otettaisiin avosylin vastaan ja annettaisiin toimitilaa ja -varoja. Erään vastaajan mukaan heillä nuoret (aikuiset) tekevät itse toimintaa ja päättävät sen sisällöstä, mutta teini-ikäisten nuorten toiminnan aktivoimiseksi tarvittaisiin erityistoimenpiteitä kuten kohdennettua viestintää ja nuorten ryhmiä.

Yksi vastaajista kertoo kuinka nuorten toiveet otetaan hyvin huomioon, mutta niitä tulee aivan liian vähän. Ongelmana nähdään myös nuorten aktiivien arkuus tuoda esiin tuoda esiin omia ehdotuksia. Nuoria tarvitsisivat mahdollisesti enemmän ohjausta ja tukea, kuten joku näyttämään, mistä kannattaa aloittaa ja antamaan suoraa positiivista palautetta. Vanhemmilla aktiiveilla kuitenkin tämä jää vastaajan mukaan usein muiden kiireiden jalkoihin. Erään toimijan mukaan lisäksi muiden kuin aktiivien toiveet jäävät huomioimatta, koska niistä ei oteta selvää. Näin ollen aktiivien toiveet määräävät toiminnan. Esiin nostetaan myös nuorten saaminen mukaan tapahtumien ideointiin, joihin on vapaa pääsy ja myös sana on vapaa. Lisäksi nuorten toiveet olisivat tärkeitä syksyn että kevään toimintasuunnittelussa. Vastaajan mukaan niillä on kuitenkin taipumus kaatua, koska ei löydy järjestäjää ja vastuuhenkilöä. Pian suunnittelun jälkeen tulisi nimetä vastuuhenkilöt nuorista ehdokkaista.

Keskustoimiston roolissa nähdään myös parannettavaa. Aina pienen nuorten ryhmän suunnittelema toiminta ei tavoita tehokkaasti suurempaa, passiivista jäsenmassaa. Lisäksi keskusjärjestö voisi parantaa nuorista lähtevää toimintaa, pyrkimällä vähentämään byrokratiaa ja antamalla rahaa erilaisiin nuorten omiin projekteihin.

Tarkasteltaessa nuorten mahdollisuuksia vaikuttaa ja saada omat toiveet esiin, törmätään samantyyppisiin ongelmiin kuin tarkasteltaessa ylipäätensä vähemmistöjen osallistumisen mahdollisuuksia. Siksi mietittäessä keinoja nuorten vaikutusmahdollisuuksien parantamiseen, tulisi tiedostaa myös ne nuoret, jotka eivät välttämättä sovi

siihen käsitykseen, joka itsellä on nuoresta. Vähemmistönuorten saaminen mukaan toimintaan vaatii kuitenkin hienovaraisuutta, jotta välttyttäisiin leimaamiselta.

#### 6.4 Syrjintä, häirintä, kiusaaminen ja ilmapiiri

Yhdenvertaisuuden tarkastelussa tulee kiinnittää huomio syrjintään. Syrjimällä vähemmistöryhmää estetään vähemmistön edustajan mahdollisuus osallistua ja pysyä mukana toiminnassa. Syrjintää on osin samoista syistä kuin esimerkiksi nuorten vaikutusmahdollisuuksia parempi tarkastella koskien kaikkia, koska muuten tulisimme samalla arvottaneeksi ihmisiä joidenkin ”ominaisuuksien” mukaan, joita itse pidämme merkityksellisinä. Ihmiselle syrjintä on haitallista ja monin tavoin epäoikeudenmukaista, johtui se sitten mistä tahansa. Toki läpi käydään eri syitä, joiden vuoksi syrjintää voi mahdollisesti ilmaantua. Syrjinnän lisäksi käsitellään kiusaamista, häirintää ja ilmapiiriä.

Toimijoiden kokemuksia ja näkemyksiä tarkastellaan kyselyssä monivalintakysymysten kautta. Vastaajilta kysyttiin, ovatko he kokeneet syrjintää tai häirintää eri toimintaympäristöissä. Kukaan vastaajista ei ole kokenut syrjintää tai häirintää, valtakunnallisissa tapahtumissa, piirijärjestön tai toimintaryhmän tapahtumassa sekä koulutusviikonlopulla tai leirillä. Kokouksissa syrjintää tai häirintää on kokenut toimijoista yksi, samoin keskustuomistossa yksi. Muualla järjestön toiminnassa, toimijoista kaksi on kokenut syrjintää tai häirintää. Vastaajat ovat siis kokeneet syrjintää tai häirintää, mutta hyvin vähän.

Toimijoilta kysyttiin myös esiintyykö järjestössä syrjintää erilaisten seikkojen, kuten sukupuolen tai seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Nyt kysymys ei edellisen kysymyksen tavoin ole vain vastaajiin itseensä kohdistuvasta syrjinnästä. Vastaajat valitsivat vaihtoehtojen, ei lainkaan, vähän, jonkin verran ja paljon väliltä. Syrjintää seksuaalisen suuntautumisen sekä aisti- tai liikuntavammaisuuden perusteella ei vastaajien mukaan ole lainkaan. Sukupuoleen perustuvaa syrjintää on kahden toimijan mukaan vähän. Perheellisyydestä johtuvaa syrjintää on kolmen toimijan mukaan vähän. Etnisestä taustasta juontuvaa syrjintää on yhden toimijan mukaan jonkin verran ja yhden toimijan mukaan vähän. Syrjintää uskonnon ja vakaumuksen vuoksi

esiintyy yhden vastaajan mukaan jonkin verran ja neljän vastaajan mukaan vähän. Syrjintää iän perusteella on kolmen vastaajan mukaan jonkin verran ja viiden vastaajan mukaan vähän. Kaikissa perusteissa on muutamia, en osaa sanoa, vastauksia. Eniten niitä on aisti- tai liikuntavammaisuuden kohdalla kun näin vastasi kuusi toimijoista.

Syrjintä iän vuoksi on perusteltavissa järjestön toimintaa ohjaavien arvojen ja tavoitteiden kautta, jos se kohdistuu vanhempiin toimijoihin. Kysymykseksi jää, missä kulkee raja. Luonto-Liiton Ruotsissa toimivassa sisarjärjestössä yli tietyn ikäiset potkietaan muihin järjestöihin. Luonto-Liitossa ei ole tällaista ehdotonta ikärajaa. Yhtenä rajan vetona voitaneen pitää toimintaa ohjaaviin arvoihin kirjoitettua lausetta, jonka mukaan järjestön päättävät elimet koostuvat nuorista, jotka toimivat ja päättävät aktiivisesti. Näin ollen mielestäni muille kuin nuorille jää lähinnä tukijan rooli. Tämä ei tarkoita, että vanhempia toimijoita voisi kohdella halventavasti. Silloin kun syrjintä iän vuoksi kohdistuu tietyn ikäisiin nuoriin, ei se ole enää perusteltavissa hyväksyttävillä tavoilla. Niin kuin ei ole muidenkaan syrjinnän perusteiden kohdalla. Mainittakoon vielä, että vastaajia on yhteensä 43.

Kun vastaajilta kysyttiin, pyrkivätkö he toiminnassa asenteellisuuden, syrjinnän ja rasmin vastaiseen työskentelyyn sekä vaikuttamaan aktiivien ja jäsenten asenteisiin, toimijoista kaksi on eri mieltä. Myös avoimissa kysymyksissä ilmenee ihmisten erilaisuutta kunnioittava ilmapiiri.

Toimijat vastasivat häirintää koskeviin väittämiin monivalintakysymyksen muodossa, jossa vaihtoehtoina on jokaisen väittämän kohdalla, kyllä tai ei. Väittämistä seuraaviin kaikki toimijat vastasivat kielteisesti. Onko joku järjestön jäsenistä tai työntekijöistä: Esittänyt vartaloosi tai seksuaalisuutesi kohdistuvia huomautuksia. Puhunut kaksimielisyyksiä tai härskejä juttuja, jotka olet kokenut häiritseviksi. Lähennellyt tai kosketellut sinua fyysisesti epämiellyttävällä tavalla. Ehdottanut seksiä siten, että olet kokenut sen häiritseväksi. Väittämistä seuraavien kohdalla on yksi kyllä vastaus. Onko joku järjestön jäsenistä tai työntekijöistä: Pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jonka olet kokenut loukkaavaksi. Lähettänyt sinulle epäasiallista postia, sähköpostia tai soitellut sinulle puhelimella ahdistavalla tavalla. Viimeisen väittämän kohdalla on ilmeisesti kysymys sähköpostissa (tai vastaavassa) tapahtunut epäasiallinen kielen-

käyttö. Kaikkien vastaajien mukaan Luonto-Liiton tulee puuttua vapaaehtoistoiminnassa tapahtuvaan häirintään.

Toimijoilta kysyttiin monivalintakysymyksellä esiintyykö piirissä, toimintaryhmissä tai keskustuimistolla kiusaamista. Valittavina olivat vaihtoehdot, täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä, täysin eri mieltä ja en osaa sanoa. Täysin eri mieltä on suurin osa vastaajista (58,5%). Jokseenkin eri mieltä on vastaajista alle kolmannes (29,3%) ja vastaajista kaksi (4,9%) on jokseenkin eri mieltä.

Kiusaamisen ilmenemistä tarkennetaan kysymällä toimijoilta, esiintyykö toiminnassa kiusaamista tai loukkaavaa huumoria tietyin perustein. Tämä ei merkitse kiusaamisen olevan yhtään sen hyväksyttävämpää millään muullakaan perusteella. Kyseessä on monivalintakysymys, jonka vaihtoehtoina on, ei lainkaan, vähän, jonkin verran, paljon ja en osaa sanoa.

Toiminnassa ei esiinny vastaajien mukaan kiusaamista aisti- tai liikuntavammaisuuden sekä seksuaalisen suuntautumisen vuoksi. Sukupuolesta, perheellisyydestä ja etnisestä taustasta juontuvaa kiusaamista on jokaisessa yksi vastaus, jonka mukaan kiusaamista on jonkin verran. Iästä johtuvaa kiusaamista on yhden toimijan mukaan jonkin verran ja kolmen toimijan mukaan vähän. Kiusaamista uskonnon tai vakaumuksen vuoksi on yhden toimijan mukaan jonkin verran ja viiden toimijan mukaan vähän. Toisin kuin esimerkiksi syrjinnän kohdalla, kiusaamista johtuen iästä, ei voi perustella millään tavoin oikeutetuksi.

Vastaajilta kysyttiin, puututaanko toiminnassa, jossa he ovat mukana aktiivisesti epäasiallisiin vitseihin ja nimittelyyn. Toimijoista kahden mielestä ei puututa ja toimijoista kuusitoista vastaa, en osaa sanoa. Kun toimijoilta kysytään, pitääkö Luonto-Liiton puuttua vapaaehtoistoiminnassa tapahtuvaan kiusaamiseen, kaikkien mielestä pitää.

Vaikka yhdenvertaisuuden kannalta on olennaista löytyykö toimijoiden joukosta ennakkoluuloisuutta vähemmistöryhmiä kohtaan, se kuinka paljon ollaan ennakkoluuloisia tiettyä vähemmistöryhmää kohtaan, ei mielestäni ole relevanttia tietoa. Mainitakoon vielä, että kysymyksissä, jotka käsittelevät yhdenvertaisuuden ja moniarvoisuuden ongelmia, ei vastauksista ilmene ennakkoluuloja vähemmistöryhmiä kohtaan.

Mielenkiintoista on sen sijaan tarkastella esiintyykö ”luonnonsuojelijoita” kohtaan ennakkoluuloja, koska ”olla luonnonsuojelija” on kaikille Luonto-Liitossa toimiville yhteinen määrittävä tekijä sekä koska ennakkoluuloilla on ikävä tapa ohjata toimintaa. Joukkoa ”luonnonsuojelijat” ei voi pitää vähemmistöryhmänä, koska se muun muassa tarkoittaa eri ihmisille hyvin erilaisia asioita ja joukkoa nimeltä ”luonnonsuojelijat” on mahdotonta määritellä tarkasti. Toimijoilta kysyttiin ennakkoluuloista, avoimella kysymyksellä sekä monivalintakysymyksillä.

Ensinnäkin eräästä avoimenkysymyksen vastauksista käy ilmi, että ihmiset niputetaan ”luonnonsuojelijoiksi”, joihin lasketaan aivan eri asioiden puolesta toimivia järjestöjä, porukoita ja ihmisiä. Sitten tästä nipusta puhutaan kielteisessä sävyssä. Yhden vastaajan mukaan aktivisteihin liittyy ennakkoluuloja mielenosoittamisesta rajummas- ta kansalaisaktivismista, joka siis yleistetään koskemaan kaikkia ympäristöihmisiä. Luonto-Liitossa toimitaan lisäksi asioiden parissa, joista ei vallitse yhteiskunnassa arvokonsensusta ja näiden asioiden puolesta toimiminen aiheuttaa usein ristiriitoja ja myös vihaisia vastareaktioita. Yhden vastaajan mukaan susiryhmään kohdistuu van- kat ennakkoluulot Helsinki keskeisyydestä, vaikka iso osa toimijoista elää muualla, pääosin susien kanssa samoilla alueilla. Helsinki keskeisyyttä käytetään lyömäasee- na, joka vastaajan mukaan vie jonkin verran myös susiasioden hoitamisesta voimaa.

Vastaajien mukaan osa yhteiskunnasta on aina suhtautunut luonnonsuojelijoihin en- nakkoluuloisesti ja näistä ennakkoluuloista on hankala päästä eroon. Mainittakoon vielä tässä, että ennakkoluuloilla ei tarvitse olla, sekä harvoin on mitään todellisuus- pohjaa. Ennakkoluuloille on luonteenomaista nimenomaan niiden ristiriitaisuus todel- lisuuden kanssa. Eräs toimija luettelee seuraavasti luonnonsuojelijoihin kohdistuvia ennakkoluuloja: ”Luonnonsuojelijoita pidetään hankalina kehityksen vastustajina, jot- ka tunkevat nenänsä toisten asioihin. Luonnonsuojelijat ovat vastuuttomia ja lapselli- sia, eivätkä pysty kantamaan vastuuta esimerkiksi työstä. Luonnonsuojelijat myös valittavat turhasta, tai tekevät kiusaa tahallaan”. Yhden vastauksen mukaan luonnon- suojelijoita ja siihen liittyviä elämäntapavalintoja kohtaan kuulee myös kritiikkiä, jonka mukaan se on hössötystä ja hihhulointia.

Vastauksista nousee myös sellaisia ”yleisiä” ennakkoluuloja, jotka eivät suoraan kohdistu ”luonnonsuojelijoihin”, mutta vaikuttaa silti toimintaan. Erään toimijan mu-



kaan elämme yhteiskunnassa, jossa nuoria naisia ei valitettavasti oteta yhtä vakavasti kuin miehiä tai varttuneempia naisia, ja suurin osa toimijoista on nuoria naisia. Toisen toimijan mukaan ennakkoluuloina on susipelko ja yleinen petoviha.

Ennakkoluuloista kysyttiin toimijoilta myös monivalintakysymysten muodossa. Toimijoista 15 kokee, että ulkopuolelta tulevat ennakkoluulot haittaavat omien arvojen mukaista toimintaa. Toimijoista 16:sta mukaan ennakkoluulot eivät haittaa toimintaa. Vastaajista valtaosa eli 24 kokee saavansa järjestöltä riittävästi tukea asiasta, kun kaksi tuntee, että järjestö ei tue asiassa tarpeeksi. Vastausten mukaan ennakkoluuloisuus ei kohdistu vain toimijoihin vaan ennakkoluuloisuutta on myös toimijoissa muuta yhteiskuntaa kohtaan. Vastaajista noin puolet, löytävät ennakkoluuloisuutta muuta yhteiskuntaa kohtaan, kun neljäsosan mielestä ennakkoluuloisuutta ei ole. Kuitenkaan ennakkoluuloisuutta muuta yhteiskuntaa kohtaan ei pidetä niin haitallisena, että siihen tulisi puuttua jollakin tavalla. Avoimissa vastauksissa tulee ilmi, että parhaana tapana ennakkoluuloisuuden hälventämiseen olisi yhteistyön tekeminen eri tahojen kanssa.

## 7 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAT

Sisäasianministeriön asettama työryhmä, johon osallistui eri viranomaistahojen, kansalaisjärjestöjen, yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja itsehallintoelinten edustajia, on laatinut yhdenvertaisuusoppaan (Sisäasiainministeriön julkaisuja 2010), jonka tarkoitus on tukea viranomaisia yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimisessa. Tarkastelen seuraavaksi tämän oppaan sisältöä sekä sen sovellettavuutta järjestön yhdenvertaisuussuunnitelman laadinnassa. Tämän jälkeen otan tarkasteluun Vasemmistonuorille laaditun tasa-arvosuunnitelman (Bergström 2010), koska se pitää sisällään monia järjestön toiminnan kannalta relevantteja toimenpide-ehdotuksia. Oppaiden sisällöstä jätän käsittelemättä asiat, jotka ovat tulleet jo aikaisemmin ilmi.

Sisäasianministeriön yhdenvertaisuusopas antaa lähinnä väljät raamit oppaan tekemiselle. Se määrittelee yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöksi, organisaation kyvyn tunnistaa ja kehittää oman toiminnan yhdenvertaisuusvaikutuksia sekä samalla koko

työyhteisön yhdenvertaisuuden lisäämisen. Suunnitelman tulee koskea työyhteisöä, organisaation tarjoamia palveluja ja muuta toimintaa. Sisäministeriön opas tyytyy toteamaan, että yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöt vaihtelevat organisaation toiminnasta riippuen.

Sisäasiainministeriön opas jakaa yhdenvertaisuussuunnitelman laadinnan kahdeksaan eri vaiheeseen. Vaiheet käsittelevät suunnitelman pohjustuksen, tekemisen ja toteutuksen sekä jatkotoimenpiteet. Yhdenvertaisuussuunnitelman laadinnan ensimmäisiksi vaiheiksi, opas suosittaa perustamaan erillisen työryhmän, jonka tehtävänä on pohtia syitä miksi suunnitelma tehdään, mitä hyötyä siitä on, miten suunnitelma liittyy organisaation toimintaan, ketkä perustettuun ryhmään tulisi kuulua sekä minkälaiset resurssit on käytettävissä. Tämän jälkeen tulisi miettiä osallisuuden vahvistamista, jonka toteuttamiseen ehdotetaan tiedottamista suunnitelman valmistelusta ja siihen liittyvistä kuulemismenettelyistä. Lisäksi alkuvaiheessa tulisi tehdä tilannekartoitus.

Ensimmäisten vaiheiden jälkeen, yhdenvertaisuussuunnitelmaan tulee koota toimenpiteet, joilla tilannekartoituksessa nousseiden asioita voidaan kehittää. Toimenpiteissä tulisi huomioida, mihin niillä pyritään, kenen vastuulla se on ja miten se rahoitetaan, millä aikataululla se toteutetaan sekä miten toimenpiteiden vaikutuksia arvioidaan. Suunnitteluprosessin kuvaus, tilannekartoitusmenetelmät ja valitut kehittämistoimenpiteet kootaan yhdenvertaisuuden edistämistä koskevaksi strategiadokumentiksi eli yhdenvertaisuussuunnitelmaksi. Suunnitelma tulisi käsitellä, muokata ja hyväksyä lopulliseen muotoon organisaation normaalissa päätöksentekomenettelyssä.

Lopuksi yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjatut toimenpiteet toteutetaan ja niistä tiedotetaan sovitussa aikataulussa. Toimenpiteiden vaikutuksia tulisi seurata säännöllisin väliajoin esimerkiksi laadunvarmistusmenetelmillä, vaikutusten arviointimenetelmillä, seurantakyselyillä sekä muilla palautemekanismeilla ja indikaattoreilla. Seuranta tulisi tehdä niin yhdenvertaisuustilanteen kuin suunnitelman toteutumisen osalta. Yhdenvertaisuussuunnitelman tulisi lisäksi olla määräaikainen, jotta sen vaikuttavuutta voidaan parantaa. Päivittäminen perustuu suunnitelman toteutumisen ja yhdenvertaisuustilanteen seurantaan.

Sisäasiainministeriön opas vastaa tarpeeseen, joka kumpuaa viranomaisten yhdenvertaisuuslakiin perustuvasta velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Yhdenvertaisuuslain 4§ mukaan viranomaisten tulee laatia suunnitelma etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi siinä laajuudessa kuin kunakin viranomaisen toiminnan luonne sitä vaatii. Vaikka lakiin perustuva suunnittelovelvollisuus koskee vain etnistä alkuperää, suosittelee työryhmä yhdenvertaisuussuunnitelman kattamaan lisäksi myös muita kiellettyjä syrjintäperusteita, erityisesti uskonnon ja vakaumuksen, iän, vammaisuuden ja seksuaalisen suuntautumisen. Yhdenvertaisuussuunnitelmassa tulee määritellä viranomaisten yhdenvertaisuustyön tavoitteet, sisällöt, keinot ja tulosten seurannan.

Vasemmistoliiton tasa-arvosuunnitelmassa, tasa-arvo ymmärretään laajempänä kuin vain sukupuolisena tasa-arvona. Suunnitelmassa on käyty myös kattavasti läpi erilaisia työkaluja ja toimintamalleja, joilla voidaan parantaa tasa-arvon toteutumista. Koska tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen tarkoittaa käytännössä hyvin samanlaisia toimenpiteitä, voidaan näiden työkalujen soveltuvuutta tarkastella myös Luonto-Liiton kohdalla, niiltä osin kuin sen voi nähdä tarpeelliseksi. Lisäksi näin päästään lähemmäksi yhdenvertaisuuden toteutumista Luonto-Liitossa, kuin jos vain toteamme, mitä parannettavaa on. Tarkastelen näiden työkalujen soveltuvuutta Luonto-Liiton yhdenvertaisuustutkimuksen tulosten valossa.

Vasemmistoliiton tasa-arvosuunnitelmassa pulmallisen pidetään ennakkoluuloja tai stereotyyppioita. Stereotyyppioista nostetaan esiin sukupuoleen liittyvät stereotyyppiat. Luonto-Liiton yhdenvertaisuuden tarkastelussa, ennakkoluulot niin sukupuoleen liittyen kuin vähemmistöryhmiin, ei ilmene erityisellä tavalla ja näiltä osin näkemäni mukaan Luonto-Liiton tilanne on hyvä. Ennakkoluulot luonnonsuojelijoita kohtaan, taas vaikuttavat toimintaan, mutta järjestön kuitenkin koetaan tukevan asiassa riittävästi. Luonto-Liittolaisilla on myös ennakkoluuloja muuta yhteiskuntaa kohtaan, mutta niitä ei pidetä niin haitallisina, että asia tarvitsisi erityistä huomiota. Stereotyyppioiden suhteen ehdotan ennakkoluulotonta asennetta suunniteltaessa yhteistyötä eri tahojen kanssa. Myös keskustelu oman ryhmän stereotyyppioista voi olla hyödyksi piilossa olevien ennakkoluulojen tiedostamiselle. Tasa-arvosuunnitelmassa käsitellään myös normeja, mutta Luonto-Liiton yhdenvertaisuuden tarkastelussa, niitä ei sellaisenaan

oteta huomioon. Käsiteltäessä moniarvoisuutta, tulee kuitenkin esille ihmisten valintojen kunnioittaminen edellytyksenä vuoropuhelulle ja konfliktien välttämiseksi.

Myös Luonto-Liiton toimintaan on mielestäni sovellettavissa tasa-arvosuunnitelman tavoite, jonka mukaan yleisesti yhteiskunnassa alisteisessa asemassa olevilla olisi mahdollisuus niin sanottuun turvalliseen tilaan omaan viiteryhmäänsä liittyvissä keskusteluissa. Tämän tarkoittaessa sitä, että esimerkiksi homoseksuaalisten henkilöiden asemasta keskustellaan myös homoseksuaalisesta näkökulmasta, ei pelkästään heteroseksuaalisesta näkökulmasta sekä ettei kenenkään subjektiivista kokemusta johonkin ryhmään kuulumisesta kyseenalaisteta.

Tasa-arvosuunnitelma käsittelee sukupuolen, seksuaalisuuden, seksismin tasa-arvoa yleisellä tasolla, ja toteaa kaikkien kunnioittamisen ja syrjimättömyyden olevan avainasemissa. Lisäksi suunnitelman mukaan järjestetään koulutusta sukupuolesta ja seksuaalisesta moninaisuudesta. Luonto-Liiton toimijoilta kysyttäessä, osallistuuko toimintaan sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjä, on vastauksissa paljon niitä, jotka eivät osanneet sanoa, että osallistuuko vai ei. Sukupuolivähemmistöjen osalta näiden vastausten määrä on erittäin suuri. Voisiko tämän tulkita johtuvan, ettei asiasta tiedettä tarpeeksi. Ongelma syntyy silloin, jos tietämättömyys johtaa syrjintään. Yhdenvertaisuuskyselyn mukaan seksuaalisesta suuntautumisesta johtuvaa syrjintää, ei koeta olevan järjestössä sekä sukupuolen perusteella, hyvin vähän.

Kielen merkitystä tasa-arvosuunnitelmassa painotetaan merkittävästi. Suunnitelman mukaan toiminnan perusmateriaali tulisi olla saatavilla suomeksi, selkokieleksi, ruotsiksi ja englanniksi. Lisäksi mahdollisuutta kääntää perusmateriaalia muille kielille tulisi tarkastella. Suunnitelmassa ehdotetaan, että aktiiveista etsittäisiin kielitaitoisia henkilöitä, jolle maksettaisiin pieni palkkio perusmateriaalin kääntämisestä. Suunnitelman mukaan tulisi jatkuvasti miettiä keinoja, joilla valmiutta eri kielillä tapahtuvaan toimintaan ja eri kieliä puhuvien ihmisten kohtaamiseen parannetaan. Järjestö myös kysyy liittokokouksen ilmoittautumisen yhteydessä, tarvitseeko ilmoittautuja tulkkipalveluita. Mikäli tarvetta tulkkaukselle esiintyy, tulee sitä järjestää jäsendemokratian takaamiseksi. Yhdenvertaisuuskyselyssä kielikysymys nousee merkittävästi esille ja sitä on syytä pohtia huolella.

Tasa-arvosuunnitelmassa järjestölle tehdään saavutettavuuskartoitus, jonka perusteella tehdään suunnitelma saavutettavuuden parantamiseksi. Suunnitelman yhteydessä laaditaan tapahtuman järjestäjän muistilista, jonka avulla on helppo tarkistaa saavutettavuus tapahtumaa järjestettäessä. Piirijärjestöjä kannustetaan kartoittamaan toimintansa saavutettavuutta. Internet-sivuston saavutettavuutta parannetaan. Järjestön tapahtumien ilmoittautumisessa kysytään erikseen, onko osallistujilla tarvetta esimerkiksi tulkille, lapsiparkille tai tuottavatko portaat ja kynnykset ongelmia. Kokouksissa ja tapahtumissa tulee kiinnittää huomiota esimerkiksi kokoustekniikkaan ja jäsenneltyyn keskustelukulttuuriin, jotta kaikki pysyvät kärryllä ja voivat osallistua. Kokous ja keskustelukulttuuri vaikuttavat saavutettavuuteen, jos sosiaalisten tilanteiden tai puheen tunnistus ei toimi niin kuin muilla osallistujilla. Mielestäni myös Luonto-Liitossa tulisi tehdä saavutettavuuskartoitus ja sen perusteella suunnitelma saavutettavuuden parantamiseksi, koska ilman sitä ei voida taata kaikille nuorille mahdollisuutta toimia järjestössä.

Tasa-arvo suunnitelmassa todetaan, että lapsiperheitten paremman huomioimisen vuoksi, tulisi kokeilla lapsiparkkia. Luonto-Liiton toiminnassa on myös mukana paljon ihmisiä, joilla on lapsia. Mielestäni myös Luonto-Liitossa voitaisiin miettiä, onko sellaisia tapahtumia, kuten esimerkiksi liittokokous, jossa olisi tarvetta lapsiparkille.

Tasa-arvo suunnitelma tarkastelee sukupolvien välistä tasa-arvoa lähinnä epävirallisten kokoontumispaikkojen saavutettavuuden kannalta, kun otetaan huomioon alakäiset jäsenet. Luonto-Liiton toiminnassa ongelmana on sukupolvien välinen kunnioittaminen. Lisäksi murrosikäisten toimintamahdollisuuksiin tulisi kiinnittää huomiota.

Alueellisen tasa-arvon edistämiseksi tasa-arvosuunnitelma antaa erinäisiä keinoja. Keskusjärjestön tapahtumia järjestetään eri puolilla Suomea. Jäsenten tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin osallistua järjestön toimintaan, keskusteluun ja päätöksentekoon asuinpaikasta riippumatta, ehdotetaan internetin mahdollisuuksien hyödyntämistä. Kotimaan matkakulut korvataan asuinpaikasta riippumatta ja eri alueiden erityispiirteet otetaan huomioon toiminnassa. Piireille ehdotetaan myös, että he pohtisivat alueellista tasa-arvoa omalla alueellaan. Tekniikan kehittyessä asiakirjoja, kuten pöytäkirjoja, on helppo jakaa internetissä. Nettikameroiden ja mikrofonin avulla osallistuminen kokouksiin tulee todennäköisesti yleistymään. Järjestön tulee olla ajan hermolla

la ja tutkittava erilaisia mahdollisuuksia demokratian ja vallan tasapuolisen jakautumisen edistämiseksi. Verkkodemokratiaa varten on luotava oma normisto ja säännöt. Internetissä vaikuttaminen ei voi kuitenkaan korvata kasvotusten tapaamisia. Yhdenvertaisuuskyselyssä pidettiin alueellista epätasa-arvoa jopa suurimpana yhdenvertaisuuden ongelmana. Yhdenvertaisuuden kannalta alueellista tasa-arvoa, voidaan pitää merkittävänä, koska se vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin osallistua toimintaan.

Tasa-arvosuunnitelmassa otetaan huomioon myös koulutustaso ja järjestöikä. Tällä tarkoitetaan sitä, kuinka kauan on ollut mukana järjestön toiminnassa ja koulutusten karttumista. Tasa-arvosuunnitelmassa ehdotetaan, että pitäisi välttää ”ammattikieltä” ja lyhennyksiä. Erikoiset sanat tai lyhenteet kannattaisi selittää kokouksessa tai muussa keskustelussa heti, koska kaikki eivät kehtaa kysyä, vaikka eivät ymmärrä. Jos kokouksessa käsitellään aihetta, johon liittyy paljon hankalia termejä, tulisi termien selitykset liittää esityslistaan. Uusien jäsenten aktivoimiseksi kannattaa järjestää niin sanottua matalan kynnyksen toimintaa, jolla tarkoitetaan toimintaa johon on helppo tulla mukaan ja jossa luodaan siteitä järjestöön, tutustumalla muihin siinä toimiviin ihmisiin. Uusille toimijoille tulisi lisäksi tarjota heti tehtäviä.

Luonto-Liitossa on jo kiinnitetty erityistä huomiota matalankynnyksen toimintaan. Tämä palvelee myös yhdenvertaisuuden toteutumista. Yhdenvertaisuuskyselyssä ilmenee asiantuntijuuden vaatimuksen aiheuttavan monesti kynnyksen uusille toimijoille osallistua. Matalankynnyksen toimintaan tulisikin jatkuvasti miettiä keinoja sekä lisäksi huomioida ”ammattikielen” käytön ongelmallisuus uusille aktiiveille.

Tasa-arvosuunnitelmassa annetaan yksi mahdollinen toimintamalli kiusaamis-/häirintä-/syrjintätilanteisiin. Toimintamalleja on olemassa useita, mutta tämän etuna on sen sisältämä painotus vapaaehtoistoimintaan. Toimintamalli on hieman muunneltu seuraava:

Jos koet tulevasi kiusatuksi, häirityksi seksuaalisesti tai syrjityksi:

- 1) Ota asia puheeksi sen ihmisen kanssa, jonka koet kiusaavan, häiritsevän tai syrjivän sinua (mieluiten heti tapahtumahetkellä): a) Kerro, että koet hänen käytöksensä kiusaamiseksi, häirinnäksi tai syrjinnäksi. b) Kerro, minkälaisessa tilanteessa olet kokenut näin. c) Sopikaa yhdessä, miten toimitte vastaisuudessa.

2) Mikäli et jostain syystä voi ottaa asiaa puheeksi hänen kanssaan, tai mikäli tilanne ei muutu, voit ottaa yhteyttä johonkin seuraavista: a) Piirisi työntekijään. b) Piirisi puheenjohtajaan tai varapuheenjohtajaan. c) Järjestön keskustoimiston tasa-arvovastaavaan.

Mikäli sinuun otetaan yhteyttä kiusaamis-, häirintä tai syrjintätapauksessa:

- 1) Neuvo kiusattua, häirittyä tai syrjittyä henkilöä ottamaan asia puheeksi kahden kesken sen kanssa, jonka hän on kokenut kohtelevan itseään ikävästi
- 2) Mikäli kahdenkeskeinen keskustelu osapuolten välillä ei jostain syystä onnistu tai muuta tilannetta sovi yhteinen tapaaminen kiusaamisen, häirinnän tai syrjinnän kokijan ja koetun kanssa
- 3) Keskustelkaa yhdessä seuraavista asioista: a) Minkälainen koettu kiusaamis-, häirintä- tai syrjintätilanne oli molempien näkökulmasta? b) Miksi tilanne tuntui epämu-kavalta? c) Mitä voitaisiin tehdä, jotta samankaltaisilta tilanteilta voitaisiin jatkossa välttyä?
- 4) Mikäli tilanne ei parane, ota yhteyttä keskustoimiston tasa-arvovastaavaan tai tasa-arvotyöryhmään.

Mikäli epäilet jonkun kokevan, että kiusaat, häiritset tai syrjit häntä:

- 1) Ota asia puheeksi kahden kesken, pyri keskustelemaan seuraavista asioista (muista, että toisen kokemukset ja tunteet ovat olemassa vaikka et olisi niistä samaa mieltä): a) Kokeeko henkilö, että kiusaat, häiritset tai syrjit häntä? b) Minkälaiset asiat hän kokee epämiellyttäväksi? c) Miten ikävää tilannetta voitaisiin muuttaa? (Toivotut muutokset eivät välttämättä ole isoja)
- 2) Pyydä henkilöä huomauttamaan, mikäli hän edelleen kokee taholtasi kiusaamista, häirintää tai syrjintää. Jos hän ei ole vielä kokenut, niin pyydä huomauttamaan mikäli hänelle tulee jossain vaiheessa sellainen tunne. Ota toisen kokemukset vakavasti.

Luonto-Liittoa koskevassa yhdenvertaisuuskyselyssä, kaikkien vastanneiden toimijoiden mukaan järjestön tulisi puuttua kiusaamiseen ja häirintään. Kiusaamista ja syrjintää myös esiintyy järjestössä, vaikkakin vain vähän. Lisäksi vastauksista käy ilmi, että on ollut tilanteita, joissa on (usein tahattomasti) jyrätty ihmisiä, joka on aiheuttanut toimijoiden siirtymisen muihin järjestöihin tai toimintaryhmiin. Mielestäni edellä esitelty toimintamalli voisi sopia myös Luonto-Liitolle. Piirien työntekijät, puheenjohta-

jat ja varapuheenjohtavat tuntuisivat sopivilta tahoilta, joihin ottaa yhteyttä. Toki niiden ei välttämättä tarvitse olla nämä. Myös tarvittaisiin henkilö, johon esimerkiksi piirien puheenjohtajat voisivat olla yhteydessä. Toimintamalli sopii mielestäni myös monilta osin erimielisyystilanteiden ratkaisemisessa, mutta voi olla parempi, että sen annetaan olla selkeästi kiusaamis- häirintä ja syrjintätilanteita varten.

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Yhdenvertaisuuden toteutuminen Luontoliitossa kaikkien mahdollisuutena osallistua toimintaan on lähtökohtaisesti hyvä. Tulosten perusteella ketään mukaan haluavaa ihmistä, pois lukien järjestön perusajatusta hyväksymättömät, ei vieroksuta minkään syyn vuoksi, vaan tilaa luodaan kun tarve vaatii. Yhdenvertaisuuden toteutuminen järjestössä toimivien tasapuolisena kohteluna on niin ikään hyvällä pohjalla. Toiminnassa mukana olevat tuntevat, että heitä arvostetaan ja kohtelu on kaiken kaikkiaan oikeudenmukaista. Toimintaan mukaan tulemisessa ja mukana olemisessa ei tule ihmisiä arvottaa tai erotella minkään ihmisen ominaisuuden perusteella, johon hän ei voi kohtuullisesti ajatellen vaikuttaa. Luonto-Liittolaiset pitävät yhteistä toimintaa parempana kuin vähemmistöille erikseen järjestettävää toimintaa. Toiminnan järjestäminen lähtökohtaisesti jonkin ihmisen ominaisuuden perusteella onkin kyseenalaista, koska samalla luokitamme ihmistä omista näkökohdista ja ihminen itse voi pitää tätä arvottamista totaalisen merkityksettömäksi ja loukkaavaksi. Näin ollen yhdenvertaisuuden toteutumista pitääkin lähestyä mahdollisten syrjintä syiden sijaan ihmisen arvosta itsestään.

Vaikka lähtökohdat ovat yhdenvertaisuuden kannalta Luonto-Liitossa kohdillaan, yhdenvertaisuus ei voi toteutua täysin, vaikka tähän pyrittäisiin kaikin mahdollisin tavoin, koska emmehän halua luopua omaehtoisuudesta. Toimintakykyteorioiden mukaan ihmisellä tulee olla valmius muun muassa mahdollisuuteen huolehtia luomakunnasta, eläimistä ja kasveista. Jos ihmiseltä viedään tämä mahdollisuus sen vuoksi, että Luonto-Liiton toimintaan ei voi osallistua esimerkiksi venäjän kielellä, pitää miettiä tarkasti, miksi näin on. Koska selvästi on olemassa syitä, joiden vuoksi ihmi-



set eivät voi osallistua toimintaan, täytyy näitä syitä etsiä. Hyviä tavoiteltavia asioita ovat, että mahdollisimman moni pystyy osallistumaan ja olemaan toiminnassa sekä resurssien rajan hahmottaminen suhteessa edellä mainittuihin asioihin.

Syitä, joiden vuoksi toimintaan mukaan tuleminen hankaloituu, on useita. Ensinnäkin kannattaa panostaa niin sanottuun matalan kynnyksen toimintaan. Matalankynnyksen toiminta antaa luontevan väylä uudelle aktiiville tulla mukaan ja tutustua muihin toimijoihin. Koska matalankynnyksen toimintaa voi pitää toimintana, johon uusien jäsenten on helppo tulla, tulisi kiinnittää nimenomaisesti huomiota, että tämä toiminta on myös avointa kaikille. Toimintaa ei tule kuitenkaan nimetä esimerkiksi monikulttuuriseksi toiminnaksi, koska nuoret usein karsastavat tällaista leimallista toimintaa. Luonto-Liitosta löytyy vahvaa asiantuntijuutta, joka sinänsä on erittäin hieno asia. Mutta jos haluaa tulla mukaan toimimaan Luonnon puolesta, ei kova asiantuntijuus saisi pelottaa uusia aktiiveja pois. Tämä ei siis tarkoita, että asiantuntijuutta ei saisi hyödyntää täysimääräisesti vaan, että on myös toimintaa, jossa asiantuntijuus ei korostu.

Uusille aktiiveille on myös helpompi tulla toimintaan, jossa ei vaadita ryhmiin kuulumista. Konkreettiseen toimintaan on helpompi kiinnittyä sosiaalisesti, vaikka ei ryhmiin kuuluisikaan. Matalankynnyksen toiminnassa tulee huomioida myös kieli muuri. Toiminnan muuttaminen sellaiseksi, että järjestössä voi toimia myös eri kielillä kuin suomenkielellä vaatii aikaa, eikä kieliriippuvuudesta voi irtautua hetkessä. Hyvä avaus voisi olla, miettiä minkälaista matalankynnyksen toimintaa voitaisiin toteuttaa muilla kuin suomenkielellä, ja tämän jälkeen tiedottaa tästä mahdollisuudesta. Näin voitaisiin luontevasti lähestyä eri kulttuurien ja kansalaisuuksien omaavia nuoria. Matalankynnyksen toimintaa pohdittaessa tulisi ottaa myös huomioida saavutettavuus. Toiminnan esteettömyydestä pitää ilmoittaa toiminnan tiedottamisen yhteydessä. Saavutettavuus tarkoittaa monia asioita ja siksi kannattaa tehdä saavutettavuuskar-toitus. Mutta jo ennen sitä voi miettiä esimerkiksi liikuntarajoitteisten ja tulkkia tarvitsevien mahdollisuuksia tulla mukaan järjestettävään toimintaan. Luonto-Liitossa on myös toimintaa, joka tapahtuu huonosti saavutettavissa ympäristöissä kuten keskellä korpea. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että kaiken toiminnan tarvitsisi tapahtua näissä paikoissa. Kun toiminnassa on huomioitu saavutettavuus, voidaan olla yhteydessä eri vammaisjärjestöihin ja tiedottaa mahdollisuudesta toimia lasten ja nuorten luonnon-

harrastus- ja ympäristöjärjestössä. Luonto-Liittolaisten mielestä esteettömyys asioissa tarvittaisiin koulutusta.

Toimintaa suunniteltaessa olisi hyvä ottaa huomioon, että nuoriakin on monen ikäisiä. Monesti toimintaa on nuorille, mutta yläasteikäisille nuorille vähemmän. Toisaalta yläasteikäisten nuorten mukaan saamista pidetään hankalana. Voisi olla hyvä miettiä minkälaista toimintaa tämän ikäisille voisi tarjota ja miten siitä tiedotetaan sekä kuinka toiminta houkuttelisi uusia mukaan tulijoita kun toimijat vanhenevat.

Eri-ikäisten nuorien vaikuttamista järjestön sisällä voidaan parantaa monin keinoin. Nuoret tarvitsisivat enemmän ohjausta ja tukea, kuten jonkun näyttämään mistä kannattaa aloittaa ja antamaan rakentavaa palautetta. Vanhemmat aktiivit voisivat ottaa enemmän käytännön asioissa avustajan ja kannustajan roolin. Tämä sopii hyvin myös järjestön tavoitteisiin. Yläasteikäisille nuorille voitaisiin myös perustaa omia nuorten ryhmiä. Nuorempia nuoria voitaisiin myös pyrkiä saamaan mukaan tapahtumien ideointiin. Nuorempien nuorien toiveita voisi tavoitella myös toimintasuunnittelun yhteydessä. Kuitenkin niin, että pian suunnittelun jälkeen nimettäisiin vastuuhenkilöt nuorista ehdokkaista, koska muuten on vaarana, että toiveet eivät loppujen lopuksi toteudu. Yläasteikäisten nuorten toimimista edesauttaisi lisäksi byrokratian yksinkertaistaminen, rahallinen tuki nuorten omiin projekteihin sekä tilojen tarjoaminen.

Yhdenvertaisuuden painottamiseen tiedotuksessa täytyy suhtautua varauksella, koska Luonto-Liittolaisilla on hyvin erilaisia näkemyksiä asiasta. Toisaalta nähdään, että tiedotus ei tavoita monikulttuurisia nuoria, mutta toisaalta taas monen mielestä toimintaan ei erikseen tarvitse rekrytoida vähemmistöryhmien edustajia. Myös tiedotuksen kohdalla tulee vastaan ihmisten leimaamisen vaara. Kun yhdenvertaisuus tiedotuksessa tarkoittaa esimerkiksi saavutettavuuden ja monikielisen toiminnan ilmoittamista tai viestinnän kohdentamista yläasteikäisiin nuoriin, ei se vielä leimaa ketään. Yhteydenvertaisuutta viestinnässä voidaan parantaa myös kääntämällä tekstejä eri kielille kuten englanniksi ja selkokieleksi. Selkokielellä tarkoitetaan suomenkielen muotoa, joka on mukautettu sisällöltään, sanastoltaan ja rakenteeltaan yleiskieltä luettavammaksi ja ymmärrettävämmäksi. Se on suunnattu ihmisille, joilla on vaikeuksia lukea tai ymmärtää yleiskieltä. Toki materiaalin kääntäminen eri kielille on työläs-

tä, mutta jos ei edes perusmateriaalia ole englanniksi, jää moni mahdollisesti toiminnasta kiinnostunut katveeseen.

Vaikka Luonto-Liitossa syrjintää tai kiusaamista seksuaalisensuuntautumisen vuoksi esiinny, tilanne ei ole aivan näin hyvin uskonnon ja vakaumuksen kohdalla. Yhteiskunnassa alisteisessa asemassa olevilla tulisi olla mahdollisuus niin sanottuun turvalliseen tilaan omaan viiteryhmään liittyvissä keskusteluissa. Tämä tarkoittaa, ettei kenenkään subjektiivista kokemusta kuulumisesta johonkin viiteryhmään, kyseenalais-teta.

Luonto-Liitolaisten mielestä järjestön tulee puuttua kiusaamiseen ja häirintään. Häirintä, syrjintä ja kiusaamistapauksiin on hyvä tehdä selkeä toimintamalli. Edellisessä luvussa on esitelty yksi mahdollinen malli. Olennaista on, että päätetään mallissa ehdotetut vastuuhenkilöt ja että tieto toimintamallista tavoittaa aktiivit. Toimintamallin olemassa olon kiistaton hyöty on siinä, että tilanteet saadaan ratkaistua. Kannattaa miettiä, voitaisiinko ääritapauksissa evätä joltakin henkilöltä mahdollisiin osallistua, mutta silloin täytyy olla pitävät perusteet. Syrjinnän, häirinnän ja kiusaamisen suhteen tilanne järjestössä on hyvä. Ikä on ongelmallinen, koska järjestön toiminta-ajatus suosii nuoria ja jos täysi yhdenvertaisuus sukupolvien välillä toteutuisi, ei Luonto-Liitto olisi enää nuorten järjestö siinä mielessä kuin se nyt on.

Syrjintäperusteista kaikki vaikuttavat jossain määrin vallanjakautumiseen. Kuitenkin eniten vaikutusta on jäsenten etnisellä taustalla, jäsenten uskonnolla ja vakaumuksella sekä jäsenten perheellisyydellä. Siihen saako mielipiteensä esiin, mennään samoilla linjoilla. Järjestössä olisi hyvä miettiä kuinka perheelliset voitaisiin huomioida paremmin. Voisiko esimerkiksi joissakin yhteyksissä järjestää lapsiparkin ja voisiko tilaisuuksia järjestää ajankohtina, jotka ovat perheellisille ystävällisiä. Etnisen taustan sekä uskonnon ja vakaumuksen suhteen olisi tärkeää saada mukaan uusia aktiiveja. Luonto-Liitolaisten mukaan järjestö ei ole rasistinen, eikä näiden asioiden suhteen ole juurikaan asenteellisuutta. Monesti nuoret, jotka omaavat erilaisen etnisen taustan sekä uskonnon ja vakaumuksen kuin valtaväestö, ovat epävarmoja siitä ovatko he tervetulleita vai ei. Tämä korostuu varsinkin silloin kun toiminnassa ei entuudestaan ole eri kulttuurisen taustan omaavia toimijoita. Yksi tapa ratkaista asia, voisi olla

yhteistyön tekeminen maahanmuuttaja järjestöjen kanssa. Voidaan kysyä on toiminta todella yhdenvertaista jos mukana ei ole ketään vähemmistöryhmistä.

Yhdeksi eriarvoistavaksi tekijäksi aineistosta nousee pääkaupunki keskeisyys, vaikka sitä ei erikseen osattu kysyä. Kun tarkoituksena on toimia valtakunnallisesti, olisi hyvä pohtia, mikä merkitys osallisuuteen on asumisessa eri puolella Suomea ja millä keinoin voitaisiin tilannetta parantaa. Olisiko mahdollista järjestää enemmän koko järjestöä koskevia tapahtumia ympäri Suomea sekä kuinka internetyhteyksiä voitaisiin hyödyntää kokouksissa. Kaikkien eri ryhmien kannattaisi miettiä, kuinka heidän toiminnassaan pystyttäisiin parantamaan aktiivien mahdollisuuksia toimia asuinpaikasta riippumatta.

Yhdenvertaisuutta voisi tarkastella myös sosioekonomisten erojen näkökulmasta. Mikä merkitys on esimerkiksi jäsenten koulutuksella osallistumiseen? Kysymykseksi tulee myös, että onko jäsenten sosioekonomisten taustojen erilaisuudelle tai samantaisuuudelle ylipäättänsä mitään tehtävissä. Muutos ei varmasti tapahdu nopeasti, mutta yhtenä keinona voisi olla viestinnän suuntaaminen yläasteikäisille sekä sellaisiin ammattioppilaitoksiin, joissa voisi noin mututuntumalla olla kiinnostusta ympäristöasioista. Kuitenkin niin, että viesti menisi myös muualle kuin vain lukioihin. Yhdenvertaisuuden kannalta pidetään lisäksi merkityksellisenä tyttöjen (naisten) suurta määrää verrattuna poikiin (miehiin) Luonto-Liitossa. Asia ratkaistaan sillä, että saadaan lisää poikia (miehiä) mukaan toimintaan. Kuinka tämä sitten tapahtuu, onkin hankalampi asia. Partiossa on poikia (miehiä). Voisikohan sieltä löytyä kiinnostusta.

Yhdenvertaisuuden toteutumisen parantaminen vaatii resursseja. Jos halutaan, että yhdenvertaisuus toteutuisi erittäin hyvin, vaatisi se myös erittäin paljon resursseja. Koska toimijoita, aikaa ja rahaa on rajallisesti, täytyy pohtia mikä on tarkoituksenmukaista ja mikä ei. Kannattaa muistaa, että yhdenvertaisuuteen panostaminen tukee järjestön perustehtävää monin tavoin. Toteutuessaan yhdenvertaisuus parantaa järjestön ilmapiiriä, jolloin järjestössä on mukavampi toimia eikä aika mene väliin selvittelyyn, kun ne voidaan ratkaista. Lisäksi yhdenvertaisuus edesauttaa uusien jäsenten mukaan tuloa, jolloin toimijoiden joukko kasvaa. Kun toiminnassa on mukana erilaisia ihmisiä, tämä myös muuttaa toimintaa entisestään monipuolisemmaksi. Yhdenvertaisuuden toteutumisella on myös positiivinen vaikutus järjestöstä saatavaan mieliku-

vaan. Koska lähtökohdat ovat niin hyvät Luonto-Liitossa, kannattaa se käyttää hyväksi, olemalla järjestö, jonka toimintaan mahtuu mukaan, oli sitten eväät minkälaiset tahansa.

Osa yhdenvertaisuutta edistäväistä toimista voidaan katsoa vaativan vähemmän resursseja kuin taas osa vaatii niitä paljon. Kaikki toimenpiteet vaativat aluksi jonkin verran panostusta. Omien ennakkoluulojen pohtiminen suhteessa muihin toimijoihin yhteiskunnassa, ei vie paljoakaan aikaa, mutta voi avata uusia yhteistyökuvioita. Myös toimintamallista sopiminen häirintä-, syrjintä- ja kiusaamistilanteiden ratkaisemiseksi ei vie paljoa aikaa. Toimintamalliin hyvä sisällyttää sääntö, jonka mukaan kenenkään subjektiivista kokemusta kuulumisesta johonkin ryhmään ei kyseenalaita sekä ettei ihmisten tekemiä valintoja kunnioitettaisiin. Myös sukupolvien välisestä työnjaosta voi mahdollisesti olla hyvä sopia jotakin. Yhdenvertaisuus näkökulman ottaminen matalankynnyksen toiminnassa huomioon voisi olla myös resurssiystävällistä, jolloin yhdenvertaisuutta ei tarvitse erikseen kuljettaa, ”ylimääräisenä” ja irrallaan muusta toiminnasta.

Toimijoiden perheellisyyden huomioiminen aikatauluja järjestettäessä ei paljoakaan aikaa vie. Lapsiparkin hyödyntäminen joissakin tilaisuuksissa, vaatii jo hieman enemmän vaivannäköä, mutta jos se voidaan toteuttaa kohtuullisen sutjakasti, olisi siitä varmasti iloa lapsiperheille ja järjestödemokratialle.

Alle täysi-ikäisille nuorille suunnatusta toiminnasta olisi hyvä käydä keskustelua. Mitä heille tarjota ja miten tavoittaa. Tämä vie jonkin verran aikaa, mutta voi olla palkitsevaa järjestön toiminta-ajatuksen näkökulmasta. Tässä voitaisiin ottaa huomioon myös matalankynnyksen toiminnan keinot. Tarvittavien resurssien määrä on kiinni siitä, mitä alle täysi-ikäisille tarjotaan ja kuinka paljon kohdennettuun viestintään panostetaan.

Alueellisen yhdenvertaisuuden parantaminen vie aikaa ja rahaa. Jos tapahtumia järjestetään hajautetusti ympäri Suomea, syntyy matkakustannuksia ja matkustaminen vie oman aikansa. Kuitenkin niille, jotka asuvat eri puolella Suomea syntyvät samat kustannukset. Voi olla hyvä pohtia, pitääkö toisten aina matkustaa, vaikka toisin päin matkustajien määrä lisääntyisi. Myös matkakustannusten korvaamista on hyvä miet-

tiä. Internetin hyödyntämisen pohtiminen ja toteuttaminen vie myös aikaa, mutta siitä saadut hyödyt osallisuuden ja yhdenvertaisuuden kannalta ovat selviä.

Saavutettavuuskartoituksen laatiminen ja saavutettavuuteen liittyvä koulutus vaativat resursseja. Mutta jos toiminnan halutaan olla saavutettavissa, tulisi saavutettavuuskartoitus laatia ja järjestää koulutusta. Koulutus voisi liittyä esimerkiksi saavutettavan leirin järjestämiseen. Hyvä aloitus voisi olla pyytää jostain vammaisjärjestöstä asiantunteva henkilö käymään keskusjärjestön tiloissa tarkastamassa niiden esteettömyyden. Erilaisiin tapahtumiin voidaan myös palkata tulkkeja tai erityisavustajia, mutta jos Luonto-Liitto maksaa itse sen, voi olla, että raha ei vain riitä. Tässäkin voisiko yhteistyö eri vammaisjärjestöjen kanssa tuottaa vastavuoroisuuteen perustuvaa hyötyä.

Toiminnan järjestäminen muilla kuin suomen kielellä pitäisi miettiä tarkasti. Materiaalin kääntäminen eri kielille on työlästä. Aivan perusasioiden kääntäminen englanniksi ja selkokieleksi, ei vaadi kuitenkaan aivan hirveästi voimavaroja. Olisi hyvä pohtia mitä materiaalia ja toimintaa tulisi olla englanniksi, jotta toiminnassa voisi olla edes jollain tavoin mukana. Tämän jälkeen voi tarkistaa riittävätkö resurssit kielimuurin rikkomiseen.

## LÄHTEET

Arajärvi, Pentti & Sakslin, Maija 2007. Yhdenvertaisuus oikeudenmukaisuutena. Teoksessa Oikeudenmukaisuus hyvinvointivaltiossa. Saari Juho & Yeung Anne Birgitta (toim.) Helsinki: Gaudeamus 47-61

Bauman, Zygmund 1996. Postmodernin lumo. Tampere: Vastapaino

Bergström, Cecilia 2010. Osallistava tasa-arvosuunnittelu ja tasa-arvo-ongelmien syyt, seuraukset ja sukupuolivaikutukset kansalaisjärjestössä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö.

Björklund, Liisa 2008. Kannustaminen ja moraalit. Kannustamisen idea suomalaisessa yhteiskuntapolitiikassa 1990-luvulta lähtien. Helsinki: Väitöskirja, Helsingin yliopiston teologinen tiedekunta

Durkheim 1980. Uskontoelämän alkeismuodot. Australian toteemijärjestelmä. Helsinki: Tammi

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino

Esok-hanke. Essteetön opiskelu korkea-asteen oppilaitoksissa. 2009. Viitattu 15.5.2011 <http://esok.jyu.fi/>

Helve, Helena 1996 "Ystävämme kettu" ja uusi maailmankuvaa. Teoksessa Näin nuoret. Näkökulmia nuoruuden kulttuureihin. Suurää Leena & Aaltojärvi Pia (toim.) Helsinki: sks 74-94

Helve, Helena 2005 Nuorten arvojen, maailmankuvien ja katsomusten muutokset. Teoksessa Mitä on tehtävä? Nuorison kapinan teoriaa ja käytäntöjä. Hoikkala Tommi, Laine Sofia & Laine Jyrki (toim.) Helsinki: Loki-Kirjat 205-222

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara Paula 2000. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi

Honkasalo, Veronika & Souto, Anne-Mari & Suurpää, Leena 2007b. Mikä tekee nuorisotyöstä monikulttuurisen? Kokemuksia, käytäntöjä ja haasteita 10 suurimmassa kunnassa. Nuorisotutkimusverkoston verkkojulkaisu 16. Helsinki: Nuorisotutkimusseura. Viitattu 24.1.2011

<http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/kymppikerho.pdf>

Ilonen, Milla 2009. Tanssi yhdenvertaisuudelle.-saanko luvan? Teoksessa Ovet auki! Monikulttuuriset nuoret, vapaa-aika ja kansalaistoimintaan osallistuminen. Harinen Päivi, Honkasalo, Veronika, Souto, Anne Mari & Suurpää Leena (toim.) Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura 101-110

Juvonen, Tuula 2002. Tasa-arvoajattelun heteronormatiivisuus ja seksuaalinen tasa-arvo. Teoksessa Tasa-arvopolitiikan haasteet. Holli Anne Maria & Saarikoski Terhi & Sana Elina (toim.) Vantaa: WSOY 254-262

Keinänen Taina & Mäkeläinen Kati 2009. Aktiivinen kansalaisuus kotoutumisen edellytyksenä. Teoksessa Ovet auki! Monikulttuuriset nuoret, vapaa-aika ja kansalaistoimintaan osallistuminen. Harinen Päivi, Honkasalo, Veronuka, Souto, Anne Mari & Suurpää Leena (toim.) Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura 183-204

Kivijärvi Antti & Harinen Päivi 2009. Omat ja vieraat. Rajanvetoja monikulttuuristuvassa yhteiskunnassa. Teoksessa Ovet auki! Monikulttuuriset nuoret, vapaa-aika ja kansalaistoimintaan osallistuminen. Harinen Päivi, Honkasalo, Veronuka, Souto, Anne Mari & Suurpää Leena (toim.) Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura 76-93

Kontinen & Peltokoski 2004. Ympäristöprotestin neljäs aalto. Jyväskylä: Sophi

Kuoppamäki Markku 2008. Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Helsinki: Edita

Kuusipalo, Jaana 2002. Mikä on se tasa-arvo, jota tasa-arvopolitiikka tavoittelee? Teoksessa Tasa-arvopolitiikan haasteet. Holli Anne Maria & Saarikoski Terhi & Sana Elina (toim.) Vantaa: WSOY 208-220

Lehtonen, Jukka 2003. Seksuaalisuus ja sukupuoli koulussa. Näkökulmana heteronormatiivisuus ja ei-heteroseksuaalisten nuorten kertomukset. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609 Viitattu 25.5.2011

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Lindholm, Arto 2005. Maailman parantajat: Globalisaatiokriittinen liike Suomessa. Helsinki: Gaudeamus



Lindholm, Arto 2003 Yhteisöllisyys eläinoikeusliikkeessä. Teoksessa Liike-elämää. Vastakulttuurinen radikalismi vuosituhaten vaihteessa. Juppi, Pirta & Peltonen, Jukka & Pyykkönen Miikka (toim.) Jyväskylä: Sopi 67-90

Lundbom, Pia 2001. Yksi kaikkien kaikki yhden puolesta ? Eläinoikeusliikennihdän solidaarinen yhteisöllisyys. Teoksessa Vallattomat marginaalit. Yhteisöllisyyksiä nuoruudessa ja yhteiskunnan reunoilla. Suutari Minna (toim.) Helsinki: Nuorisotutkimusseura/Nuorisotutkimusverkosto 49-75

Luonto-Liitto 2011a. Luonto-Liitto – Muutos lähtee pienestä. Viitattu 25.5.2011

<http://www.luontoliitto.fi/luontoliitto.html>

Luonto-Liitto 2010b. Luonto-Liiton arvot ja tavoitteet. Viitattu 25.5.2011

<http://www.luontoliitto.fi/luontoliitto/esittely.html>

Luonto-Liitto 2010c. Toimintaryhmät ja jaostot. Viitattu 25.5.2011 <http://www.luontoliitto.fi/luontoliitto/toimintaryhmat.html>

Metsämuuronen, Jari 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Jyväskylä: Gummerus

Putkonen, Marjut 2009. Kohti opiskelun esteettömyyttä. Teoksessa esteettömästi saavutettavissa. Tanskanen Ilona & Suominen-Romberg Tuija (toim.) Turku: Turun ammattikorkeakoulu

Pyykkönen, Miika 2007a. Monikulttuurisuus suomalaisten nuorisojärjestöjen toiminnassa. Nuorisotutkimuksen verkkojulkaisuja 10. Helsinki: Nuorisotutkimusseura. Viitattu 24.1.2011 <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/jarjesto.pdf>.

Rannikko Pertti 1994. Ympäristökamppailujen aallot. Teoksessa Pasilasta Vuotokseen. Ympäristökamppailujen uusi aalto. Lehtinen Ari & Rannikko Pertti (toim.) Tampere: Gaudeamus 11-28

Rautavaara, Jaakko 2004. Nakkeja, teetä ja taistelutovereita – Tutkimus vaikuttamisesta, osallistumisesta ja osallisuudesta ympäristöjärjestössä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö.

Nakkeja, teetä ja taistelutovereita – Tutkimus vaikuttamisesta, osallistumisesta ja osallisuudesta ympäristöjärjestöissä, 2004, 21-26)

Rikoslaki 19.12.1889/39 Viitattu 25.5.2011

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001>

Ristikartano, Kalle 2008. Opas kouluttajalle –Luonto-Liitto ry:n kouluttajan oppaan ja oheisproduktien tuottamisprosessi. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö.

Räty, Minttu 2002 Maahanmuuttaja asiakkaana. Helsinki: Tammi

Saari, Juho 2009 Yksinäisten yhteiskunta. Helsinki: WSOYpro

SEIS-projekti 2004. Yhdenvertaisuus laki –työkalupakki syrjintää vastaan. Viitattu 25.5.2011 <http://www.yhdenvertaisuus.fi/@Bin/114828/yvlakiesite.pdf>

Siisiäinen, Martti 1998. Uusien ja vanhojen liikkeiden keinovalikoimat. Teoksessa Uudet ja vanhat liikkeet. Immonen Kaj & Siisiäinen Martti (toim.) Tampere: Vastapaino 219-243

Stranius, Leo 2006. Ympäristöliikehännän aallot. Suomalaisen ympäristöprotestin tilanneanalyysi uudella vuosituhanella. Yhteiskuntatieteiden laitos. Tampereen yliopisto. Pro gradu –tutkielma.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731 Viitattu 25.5.2011

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Tarkki Jarmo & Petäjäniemi, Tuulikki 1998. Tasa-arvo. Saavutuksia ja haasteita. Jyväskylä: Atena kustannus

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere university press

Työsopimuslaki 26.1.2001/55 Viitattu 25.5.2011

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Valli, Raine 2001. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-Kustannus 100-112

Vehkalahti, Kimmo 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21 Viitattu 25.5.2011

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021>

Yhdenvertaisuussuunnittelun opas 2010. Sisäasiainministeriön julkaisut 10/2010.

Viitattu 25.5.2011

[http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/FC05159267C129ABC225775300451F5C/\\$file/102010.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/FC05159267C129ABC225775300451F5C/$file/102010.pdf)




## LIITTEET

### LIITE 1

#### Osa A. Taustatiedot






##### 1. Sukupuoli

Kysymykseen vastanneet: 43 (ka: 1.7)

(1.1) 1. Mies		25.6%	11
(1.2) 2. Nainen		74.4%	32
(1.3) 3. Muu		0%	0



##### 2. Missä toimit (valitse yksi, minkä koet omimmaksesi)

Kysymykseen vastanneet: 43 (ka: 2.5)

(2.1) 1. Piirissä		32.6%	14
(2.2) 2. Toimintaryhmässä		27.9%	12
(2.3) 3. Keskustoimistolla		16.3%	7
(2.4) 4. Aluejärjestössä		11.6%	5
(2.5) 5. Hallituksessa tai valtuustossa		14%	6

##### 3. Osallistutko toimintaan (voit valita molemmat vaihtoehdot)

Kysymykseen vastanneet: 43 (ka: 1.5)

(3.1) 1. Paikallisesti		65.1%	28
(3.2) 2. Valtakunnallisesti		60.5%	26

#### 4. Asuinpaikka (vastaa sen mukaan, miltä itsestäsi tuntuu)

Kysymykseen vastanneet: 43 (ka: 1.5)

(4.1) 1. Suuressa kaupungissa		62.8%	27
(4.2) 2. Pienessä kaupungissa		25.6%	11
(4.3) 3. Maaseudulla		11.6%	5

---

#### 5. Minkä Luonto-Liiton piirin alueella asut (sinun ei välttämättä tarvitse toimia kyseisessä piirissä)

Kysymykseen vastanneet: 43 (ka: 3.1)

(5.1) 1. Pohjois-Suomen piirin, Savo-Karjalan piirin tai Pohjanmaan piirin		14%	6
(5.2) 2. Keski-Suomen piirin, Varsinais-Suomen piirin tai Hämeen piirin		25.6%	11
(5.3) 3. Kaakkois-Suomen piirin		0%	0
(5.4) 4. Uudenmaan piirin		60.5%	26

---

#### 6. Kuinka kauan olet ollut mukana toiminnassa

Kysymykseen vastanneet: 43 (ka: 2.2)

(6.1) 1. Alle vuoden		11.6%	5
(6.2) 2. 1-5 vuotta		53.5%	23
(6.3) 3. Yli 5 vuotta		34.9%	15

---

## 7. Ammatti

Kysymykseen vastanneet: 43 (ka: 1.6)

(7.1) 1. Opiskelija		48.8%	21
(7.2) 2. Työntekijä		46.5%	20
(7.3) 3. Työtön		7%	3
(7.4) 4. Muu		2.3%	1

## Osa B. Yleistä

(ohje: vastaa aina koskien omaa piiriä, toimintaryhmää, keskustuimistoa, aluejärjestöä tai hallitusta. Sen mukaisesti kuin olet vastannut osa A:n kysymykseen kaksi)

### 1. Toimintaan osallistuu

Kysymykseen vastanneet: 43

	<b>Ei lain- kaan</b> (arvo: 1)	<b>Vähän</b> (arvo: 2)	<b>Jonkin verran</b> (arvo: 3)	<b>Paljon</b> (arvo: 4)	<b>En osaa sanoa</b> (arvo: 5)
1. Suomalaisia (ka: 3.864; yht: 44)	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0	<b>13.6%</b> 6	<b>86.4%</b> 38	<b>0%</b> 0
2. Tyttöjä (ka: 3.86; yht: 43)	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0	<b>16.3%</b> 7	<b>81.4%</b> 35	<b>2.3%</b> 1
3. Poikia (ka: 3.119; yht: 42)	<b>0%</b> 0	<b>23.8%</b> 10	<b>42.9%</b> 18	<b>31%</b> 13	<b>2.4%</b> 1
4. Seksuaalivähemmistöihin kuuluvia (ka: 3.488; yht: 43)	<b>2.3%</b> 1	<b>27.9%</b> 12	<b>25.6%</b> 11	<b>7%</b> 3	<b>37.2%</b> 16
5. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvia (ka: 4; yht: 42)	<b>21.4%</b> 9	<b>4.8%</b> 2	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0	<b>73.8%</b> 31
6. Maahanmuuttajia tai kaksikansallisia (ka: 2.256; yht: 43)	<b>34.9%</b> 15	<b>37.2%</b> 16	<b>11.6%</b> 5	<b>0%</b> 0	<b>16.3%</b> 7
7. Muita vähemmistöjä (esim. suomenruotsalaisia) (ka: 2.651; yht: 43)	<b>23.3%</b> 10	<b>39.5%</b> 17	<b>11.6%</b> 5	<b>0%</b> 0	<b>25.6%</b> 11
8. Kansallisetnisiin vähemmistöihin kuuluvia (esim saamelaiset) (ka: 2.357; yht: 42)	<b>57.1%</b> 24	<b>11.9%</b> 5	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0	<b>31%</b> 13
9. Johonkin vammaisryhmään kuulu- via (ka: 2.415; yht: 41)	<b>53.7%</b> 22	<b>14.6%</b> 6	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0	<b>31.7%</b> 13
10. Perheellisiä (ka: 2.837; yht: 43)	<b>14%</b>	<b>16.3%</b>	<b>48.8%</b>	<b>14%</b>	<b>7%</b>

	6	7	21	6	3
11. Monenikäisiä (ka: 3.114; yht: 44)	<b>0%</b>	<b>20.5%</b>	<b>47.7%</b>	<b>31.8%</b>	<b>0%</b>
	0	9	21	14	0
ka: 3.091; yht: 470	18.5%	17.9%	20%	23.2%	20.4%
	87	84	94	109	96

## 2. Kuinka toiminassa suhtaudutaan yhdenvertaisuutta, moniarvoisuutta ja syrjinnän vastaista työtä koskeviin yleisiin väittämiin

Kysymykseen vastanneet: 43

	<b>Täysin eri mieltä</b> (arvo: 1)	<b>Jokseenkin eri mieltä</b> (arvo: 2)	<b>Jokseenkin samaa mieltä</b> (arvo: 3)	<b>Täysin samaa mieltä</b> (arvo: 4)
1. Toiminnassamme pyritään edistämään vähemmistöihin kuuluvien henkilöiden osallistumista toimintaan (ka: 2.651; yht: 43)	<b>2.3%</b> 1	<b>34.9%</b> 15	<b>58.1%</b> 25	<b>4.7%</b> 2
2. Olen todistanut tilannetta jossa joku on joutunut syrjinnän kohteeksi tai olen itse joutunut syrjityksi (ka: 1.405; yht: 42)	<b>73.8%</b> 31	<b>11.9%</b> 5	<b>14.3%</b> 6	<b>0%</b> 0
3. Toiminnassamme puututaan aktiivisesti mahdollisiin syrjintätilanteisiin (ka: 2.976; yht: 42)	<b>0%</b> 0	<b>21.4%</b> 9	<b>59.5%</b> 25	<b>19%</b> 8
4. Osa jäsenistä suhtautuu ennakkoluuloisesti joihinkin vähemmistöryhmiin (ka: 1.641; yht: 39)	<b>48.7%</b> 19	<b>41%</b> 16	<b>7.7%</b> 3	<b>2.6%</b> 1
5. Seksuaalisesta suuntautumisesta voidaan puhua avoimesti (ka: 3.116; yht: 43)	<b>2.3%</b> 1	<b>16.3%</b> 7	<b>48.8%</b> 21	<b>32.6%</b> 14
6. Vähemmistöasiat koskettavat meitä, vaikka monet muutkin järjestöt ja tahot järjestävät toimintaa vähemmistönuorille (ka: 3.024; yht: 42)	<b>4.8%</b> 2	<b>11.9%</b> 5	<b>59.5%</b> 25	<b>23.8%</b> 10
7. Yhdenvertaisuuteen kiinnitetään huomiota, vaikka toimintaan osallistuu vain vähän vähemmistöryhmiin kuuluvia nuoria (ka: 2.791; yht: 43)	<b>2.3%</b> 1	<b>30.2%</b> 13	<b>53.5%</b> 23	<b>14%</b> 6
8. Syrjintää vastaan joutuu kamppailemaan jatkuvasti (ka: 1.386; yht: 44)	<b>68.2%</b> 30	<b>25%</b> 11	<b>6.8%</b> 3	<b>0%</b> 0
9. Moniarvoisuudesta (kuten vammaisuudesta tai homoseksuaalisuudesta)	<b>0%</b> 0	<b>31.6%</b> 12	<b>42.1%</b> 16	<b>26.3%</b> 10

on helppo keskustella (ka: 2.947; yht: 38)

10. Luonto-Liiton tehtävä ei ole puuttua nuorten asenteisiin, koska vastuu niistä on ensisijaisesti kodilla ja koululla (ka: 1.488; yht: 43)

ka: 2.339; yht: 419

<b>58.1%</b>	<b>34.9%</b>	<b>7%</b>	<b>0%</b>
25	15	3	0
26.3%	25.8%	35.8%	12.2%
110	108	150	51

### 3. Seikkoja, jotka ovat mahdollisesti vaikuttaneet vähemmistönuorten ja -lasten jäämiseen vähäiselle huomiolle toiminnassamme

Kysymykseen vastanneet: 42

	<b>Täysin erimieltä</b> (arvo: 1)	<b>Jokseenkin eri mieltä</b> (arvo: 2)	<b>Jokseenkin samaa mieltä</b> (arvo: 3)	<b>Täysin samaa mieltä</b> (arvo: 4)	<b>En osaa sanoa</b> (arvo: 5)
1. Vähemmistönuorien ja -lapsien mukaan saaminen toimintaan edellyttää erityistoimenpiteitä (ka: 3.048; yht: 42)	<b>0%</b> 0	<b>21.4%</b> 9	<b>59.5%</b> 25	<b>11.9%</b> 5	<b>7.1%</b> 3
2. Vähemmistönuorten ja -lasten mukaan ottaminen toimintaan vaatii liian suuria taloudellisia resursseja (ka: 2.256; yht: 43)	<b>25.6%</b> 11	<b>48.8%</b> 21	<b>11.6%</b> 5	<b>2.3%</b> 1	<b>11.6%</b> 5
3. Keskustoimimisto ei anna riittävästi tukea vähemmistönuorten ja -lasten huomioimiselle toiminnassa (ka: 3.293; yht: 41)	<b>12.2%</b> 5	<b>24.4%</b> 10	<b>24.4%</b> 10	<b>0%</b> 0	<b>39%</b> 16
4. Vähäiset ohjaajaresurssit hankaloittavat vähemmistönuorten ja -lasten huomioimista (ka: 3.122; yht: 41)	<b>4.9%</b> 2	<b>19.5%</b> 8	<b>48.8%</b> 20	<b>12.2%</b> 5	<b>14.6%</b> 6
5. Vähemmistönuoria ja -lapsia on vaikea tavoittaa ja kutsua toimintaan mukaan (ka: 3.415; yht: 41)	<b>2.4%</b> 1	<b>14.6%</b> 6	<b>41.5%</b> 17	<b>22%</b> 9	<b>19.5%</b> 8
6. Yhdenvertaisuustyön tarpeesta ja sisällöstä ei ole järjestössämme keskusteltu (ka: 3.326; yht: 43)	<b>4.7%</b> 2	<b>23.3%</b> 10	<b>20.9%</b> 9	<b>37.2%</b> 16	<b>14%</b> 6
ka: 3.072; yht: 251	8.4% 21	25.5% 64	34.3% 86	14.3% 36	17.5% 44



#### 4. Seuraavat väittämät toteutuvat toiminnassamme

Kysymykseen vastanneet: 41

	<b>Eri mieltä</b> (arvo: 1)	<b>Samaa mieltä</b> (arvo: 2)	<b>En osaa sanoa</b> (arvo: 3)
1. Vähemmistöryhmään kuuluvat nuoret ovat osallistuneet järjestöemme toiminnan suunnitteluun (ka: 2; yht: 41)	<b>31.7%</b> 13	<b>36.6%</b> 15	<b>31.7%</b> 13
2. Pystymme toiminnassamme lisäämään vähemmistöihin kuuluvien ja vähemmistöihin kuulumattomien nuorten vuorovaikutusta (ka: 2.22; yht: 41)	<b>9.8%</b> 4	<b>58.5%</b> 24	<b>31.7%</b> 13
3. Yhdenvertaisuustyön toteutuminen huomioidaan toimintamme taloutta suunniteltaessa (ka: 1.488; yht: 41)	<b>73.2%</b> 30	<b>4.9%</b> 2	<b>22%</b> 9
4. Järjestöemme toiminnassa puututaan aktiivisesti epäasiallisiin vitseihin ja nimittelyyn. (ka: 2.341; yht: 41)	<b>4.9%</b> 2	<b>56.1%</b> 23	<b>39%</b> 16
5. Positiivinen erityiskohtelu on välttämätöntä vähemmistönuorten osallistumisen tukemiseksi (esim. suositetaan tiettyä vähemmistöryhmää) (ka: 2.098; yht: 41)	<b>41.5%</b> 17	<b>7.3%</b> 3	<b>51.2%</b> 21
6. Vähemmistöille ei pidä järjestää erikseen omaa toimintaa, vaan heitä on kannustettava tulemaan mukaan yhteiseen toimintaan (ka: 2.049; yht: 41)	<b>7.3%</b> 3	<b>80.5%</b> 33	<b>12.2%</b> 5
7. Vähemmistöryhmiin kuuluvia ei tarvitse pyrkiä rekrytoimaan erikseen mukaan, koska toiminta on jo valmiiksi kaikille avointa (ka: 1.927; yht: 41)	<b>29.3%</b> 12	<b>48.8%</b> 20	<b>22%</b> 9
8. Pyrimme toiminnassamme asenteellisuuden, syrjinnän ja rasismien vastaiseen työskentelyyn sekä vaikuttamaan aktiivien ja jäsenten asenteisiin (ka: 2.098; yht: 41)	<b>4.9%</b> 2	<b>80.5%</b> 33	<b>14.6%</b> 6
ka: 2.027; yht: 328	25.3% 83	46.6% 153	28% 92

## Osa C. Vammaisuuden huomioiminen toiminnassa

(vastaa koskien Luonto-Liittoa yleisesti)

### 1. Kuinka toiminnassa huomioidaan vammaisuus

Kysymykseen vastanneet: 41

	<b>Kyllä</b> (arvo: 1)	<b>Ei</b> (arvo: 2)	<b>En osaa sanoa</b> (arvo: 3)
1. Valitsemme kurssitilat niiden fyysisen esteettömyyden mukaan (esim. onko mahdollista päästä paikalle pyörätuolilla) (ka: 2.415; yht: 41)	<b>2.4%</b> 1	<b>53.7%</b> 22	<b>43.9%</b> 18
2. Olemme hankkineet joihinkin tapahtumiin tai koulutuksiin kirjoitus-/viittomakielen tulkin (ka: 2.333; yht: 42)	<b>0%</b> 0	<b>66.7%</b> 28	<b>33.3%</b> 14
3. Olemme järjestäneet joihinkin koulutuksiin kirjoitus-/viittomakielen tulkin (ka: 2.333; yht: 42)	<b>0%</b> 0	<b>66.7%</b> 28	<b>33.3%</b> 14
4. Luonto-Liiton julkaisuja on saatavilla ääniversioina (ka: 2.341; yht: 41)	<b>0%</b> 0	<b>65.9%</b> 27	<b>34.1%</b> 14
5. Ilmoitamme käyttämiemme tilojen esteettömyydestä internetissä tai julkaisuissa (ka: 2.293; yht: 41)	<b>0%</b> 0	<b>70.7%</b> 29	<b>29.3%</b> 12
6. Internet-sivumme ovat saatavilla tekstiversiona/ selkokielellä (ka: 2.293; yht: 41)	<b>12.2%</b> 5	<b>46.3%</b> 19	<b>41.5%</b> 17
7. Olemme olleet yhteydessä vammaisjärjöhin esteettömyys- tai yhdenvertaisuusasioissa tai tilojamme on käynyt testaamassa vammajärjestön edustaja tai vammaisen henkilö (ka: 2.439; yht: 41)	<b>2.4%</b> 1	<b>51.2%</b> 21	<b>46.3%</b> 19
8. Aktiiveillamme on riittävästi tietotaitoa järjestää esteetön yleisötapahtuma (ka: 2.512; yht: 41)	<b>0%</b> 0	<b>48.8%</b> 20	<b>51.2%</b> 21
9. Toimintaryhmässämme, piirisämme tai keskustoimistolla tarvittaisiin esteettömyysasioihin liittyvää koulutusta (ka: 1.902; yht: 41)	<b>53.7%</b> 22	<b>2.4%</b> 1	<b>43.9%</b> 18

10. Olemme palkanneet tapahtumiimme yleisavustajia, jotta vammaisten nuorten ja lasten osallistuminen olisi helpompaa (ka: 2.341; yht: 41)	<b>2.4%</b> 1	<b>61%</b> 25	<b>36.6%</b> 15
ka: 2.32; yht: 412	7.3% 30	53.4% 220	39.3% 162

## Osa D. Osallisuus ja yhdenvertaisuus

### 1. Seuraavat asiat eivät vaikuta vallan jakautumiseen järjestössä

Kysymykseen vastanneet: 41

	<b>Täysin eri mieltä</b> (arvo: 1)	<b>Jokseenkin eri mieltä</b> (arvo: 2)	<b>Jokseenkin samaa mieltä</b> (arvo: 3)	<b>Täysin samaa mieltä</b> (arvo: 4)	<b>En osaa sanoa</b> (arvo: 5)
1. jäsenten sukupuoli (ka: 3.756; yht: 41)	<b>0%</b> 0	<b>4.9%</b> 2	<b>14.6%</b> 6	<b>80.5%</b> 33	<b>0%</b> 0
2. jäsenten seksuaalinen suuntautuminen (ka: 3.927; yht: 41)	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0	<b>12.2%</b> 5	<b>82.9%</b> 34	<b>4.9%</b> 2
3. jäsenten ikä (ka: 3.244; yht: 41)	<b>0%</b> 0	<b>26.8%</b> 11	<b>26.8%</b> 11	<b>41.5%</b> 17	<b>4.9%</b> 2
4. jäsenten etninen tausta (ka: 3.732; yht: 41)	<b>2.4%</b> 1	<b>0%</b> 0	<b>26.8%</b> 11	<b>63.4%</b> 26	<b>7.3%</b> 3
5. jäsenten aisti- tai liikuntavammaisuus (ka: 4.22; yht: 41)	<b>2.4%</b> 1	<b>2.4%</b> 1	<b>14.6%</b> 6	<b>31.7%</b> 13	<b>48.8%</b> 20
6. jäsenten uskonto tai vakaumus (ka: 3.69; yht: 42)	<b>0%</b> 0	<b>4.8%</b> 2	<b>28.6%</b> 12	<b>59.5%</b> 25	<b>7.1%</b> 3
7. jäsenten perheellisyys (ka: 3.756; yht: 41)	<b>0%</b> 0	<b>4.9%</b> 2	<b>17.1%</b> 7	<b>75.6%</b> 31	<b>2.4%</b> 1
ka: 3.76; yht: 288	0.7% 2	6.2% 18	20.1% 58	62.2% 179	10.8% 31

## 2. Päätöksiä tehtäessä seuraavat asiat eivät vaikuta siihen saako äänensä kuuluviin

Kysymykseen vastanneet: 41

	<b>Täysin eri mieltä</b> (arvo: 1)	<b>Jokseenkin eri mieltä</b> (arvo: 2)	<b>Jokseenkin samaa mieltä</b> (arvo: 3)	<b>Täysin samaa mieltä</b> (arvo: 4)	<b>En osaa sanoa</b> (arvo: 5)
1. sukupuoli (ka: 3.756; yht: 41)	0%	4.9%	14.6%	80.5%	0%
	0	2	6	33	0
2. Jäsenten seksuaalinen suuntautuminen (ka: 3.951; yht: 41)	0%	0%	7.3%	90.2%	2.4%
	0	0	3	37	1
3. Jäsenten ikä (ka: 3.512; yht: 41)	2.4%	9.8%	22%	65.9%	0%
	1	4	9	27	0
4. Jäsenten etninen tausta (ka: 3.805; yht: 41)	2.4%	0%	17.1%	75.6%	4.9%
	1	0	7	31	2
5. Jäsenten aisti- tai liikuntavammaisuus (ka: 4.049; yht: 41)	2.4%	4.9%	9.8%	51.2%	31.7%
	1	2	4	21	13
6. Jäsenten uskonto tai vakaumus (ka: 3.756; yht: 41)	0%	7.3%	14.6%	73.2%	4.9%
	0	3	6	30	2
7. Jäsenten perheellisyys (ka: 3.854; yht: 41)	0%	0%	14.6%	85.4%	0%
	0	0	6	35	0
ka: 3.812; yht: 287	1%	3.8%	14.3%	74.6%	6.3%
	3	11	41	214	18

## 3. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä

Kysymykseen vastanneet: 42

	<b>Täysin eri mieltä</b> (arvo: 1)	<b>Jokseenkin eri mieltä</b> (arvo: 2)	<b>Jokseenkin samaa mieltä</b> (arvo: 3)	<b>Täysin samaa mieltä</b> (arvo: 4)	<b>En osaa sanoa</b> (arvo: 5)
1. Piirissämme tai toimintaryhmässämme on hyvä yhteishenki (ka: 3.5; yht: 42)	0%	7.1%	35.7%	57.1%	0%
	0	3	15	24	0
2. Piirissä, toimintaryhmässä, aluejärjestössä tai keskustoimistolla ei esiinny kiusaamista (ka: 3.683; yht: 41)	0%	4.9%	29.3%	58.5%	7.3%
	0	2	12	24	3
3. Minua arvostetaan järjestössä (ka: 3.69; yht: 42)	0%	0%	38.1%	54.8%	7.1%
	0	0	16	23	3
4. Voin vaikuttaa riittävästi järjestön toimintaan (ka: 3.619; yht: 42)	0%	2.4%	35.7%	59.5%	2.4%
	0	1	15	25	1
5. Saan järjestössä toivomani tuen	0%	9.5%	47.6%	42.9%	0%

(ka: 3.333; yht: 42)	0	4	20	18	0
6. Saan riittävästi tietoa järjestöä koskevista asioista (ka: 3.279; yht: 43)	<b>0%</b>	<b>16.3%</b>	<b>39.5%</b>	<b>44.2%</b>	<b>0%</b>
	0	7	17	19	0
7. Minua kohdellaan järjestössä oikeudenmukaisesti (ka: 3.786; yht: 42)	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>21.4%</b>	<b>78.6%</b>	<b>0%</b>
	0	0	9	33	0
ka: 3.554; yht: 294	0%	5.8%	35.4%	56.5%	2.4%
	0	17	104	166	7

---

## Osa E. Syrjintä ja häirintä

---

### 1. Oletko kokenut syrjintää tai häirintää

Kysymykseen vastanneet: 42

	<b>Kyllä</b> (arvo: 1)	<b>En</b> (arvo: 2)
1. Kokouksissa (ka: 1.976; yht: 42)	<b>2.4%</b> 1	<b>97.6%</b> 41
2. Valtakunnallisessa tapahtumassa (ka: 2; yht: 42)	<b>0%</b> 0	<b>100%</b> 42
3. Piirijärjestösi tai toimintaryhmäsi tapahtumassa (ka: 2; yht: 42)	<b>0%</b> 0	<b>100%</b> 42
4. Koulutusviikonlopulla tai leirillä (ka: 2; yht: 42)	<b>0%</b> 0	<b>100%</b> 42
5. Keskustoimistolla (ka: 1.976; yht: 42)	<b>2.4%</b> 1	<b>97.6%</b> 41
6. Muualla järjestön toiminnassa (ka: 1.951; yht: 41)	<b>4.9%</b> 2	<b>95.1%</b> 39
ka: 1.984; yht: 251	1.6% 4	98.4% 247

---

**2. Esiintykö piirissänne tai toimintaryhmässänne häirintää eli onko joku järjestön jäsenistä tai työntekijöistä:**

Kysymykseen vastanneet: 42

	<b>Kyllä</b> (arvo: 1)	<b>Ei</b> (arvo: 2)
1. Esittänyt vartaloosi tai seksuaalisuuteesi kohdistuvia huomautuksia (ka: 2; yht: 42)	<b>0%</b> 0	<b>100%</b> 42
2. Puhunut kaksimielisyyksiä tai härskejä juttuja, jotka olet kokenut loukkaavaksi (ka: 2; yht: 42)	<b>0%</b> 0	<b>100%</b> 42
3. Lähennellyt tai kosketellut sinua fyysisesti epämiellyttävällä tai ahdistavalla tavalla (ka: 2; yht: 42)	<b>0%</b> 0	<b>100%</b> 42
4. Ehdottanut seksiä siten, että olet kokenut sen häiritseväksi (ka: 2; yht: 42)	<b>0%</b> 0	<b>100%</b> 42
5. Pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jonka olet kokenut loukkaavaksi (ka: 1.976; yht: 42)	<b>2.4%</b> 1	<b>97.6%</b> 41
6. Lähettänyt sinulle epäasiallista postia, sähköpostia tai soitellut sinulle puhelimella ahdistavalla tavalla (ka: 1.976; yht: 42)	<b>2.4%</b> 1	<b>97.6%</b> 41
ka: 1.992; yht: 252	<b>0.8%</b> 2	<b>99.2%</b> 250

**4. Jatkuuko kokemasi häirintä edelleen**

Kysymykseen vastanneet: 16 (ka: 1.9)

(19.1) 1. Kyllä		6.3%	1
(19.2) 2. Ei		93.8%	15

**5. Esiintyykö toiminnassanne kiusaamista tai loukkaavaa huumoria seuraavien asioiden perusteella (ohje: Vastaa aina koskien omaa piiriä, toimintaryhmää, keskustuimistoa, aluejärjestöä tai hallitusta. Sen mukaisesti kuin olet vastannut osa A:n kysymykseen**

Kysymykseen vastanneet: 41

	<b>Ei lain- kaan</b> (arvo: 1)	<b>Vähän</b> (arvo: 2)	<b>Jonkin ver- ran</b> (arvo: 3)	<b>Paljon</b> (arvo: 4)	<b>En osaa sanoa</b> (arvo: 5)
1. Sukupuolen (ka: 1.049; yht: 41)	<b>97.6%</b> 40	<b>0%</b> 0	<b>2.4%</b> 1	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0
2. Seksuaalinen suuntautumisen (ka: 1; yht: 41)	<b>100%</b> 41	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0
3. Iän (ka: 1.122; yht: 41)	<b>90.2%</b> 37	<b>7.3%</b> 3	<b>2.4%</b> 1	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0
4. Etnisen taustan (ka: 1.146; yht: 41)	<b>95.1%</b> 39	<b>0%</b> 0	<b>2.4%</b> 1	<b>0%</b> 0	<b>2.4%</b> 1
5. Aisti- tai liikuntavammaisuuden (ka: 1.195; yht: 41)	<b>95.1%</b> 39	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0	<b>4.9%</b> 2
6. Uskonnon tai vakaumuksen (ka: 1.366; yht: 41)	<b>80.5%</b> 33	<b>12.2%</b> 5	<b>2.4%</b> 1	<b>0%</b> 0	<b>4.9%</b> 2
7. Perheellisyyden (ka: 1.049; yht: 41)	<b>97.6%</b> 40	<b>0%</b> 0	<b>2.4%</b> 1	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0
ka: 1.132; yht: 287	<b>93.7%</b> 269	<b>2.8%</b> 8	<b>1.7%</b> 5	<b>0%</b> 0	<b>1.7%</b> 5

**6. Esiintyykö järjestössä syrjintää seuraavien asioiden erusteella**

Kysymykseen vastanneet: 40

	<b>Ei lain- kaan</b> (arvo: 1)	<b>Vähän</b> (arvo: 2)	<b>Jonkin verran</b> (arvo: 3)	<b>Paljon</b> (arvo: 4)	<b>En osaa sanoa</b> (arvo: 5)
1. Sukupuolen (ka: 1.25; yht: 40)	<b>90%</b> 36	<b>5%</b> 2	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0	<b>5%</b> 2
2. Seksuaalisen suuntautumisen (ka: 1.4; yht: 40)	<b>90%</b> 36	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0	<b>10%</b> 4
3. Iän (ka: 1.475; yht: 40)	<b>75%</b> 30	<b>12.5%</b> 5	<b>7.5%</b> 3	<b>0%</b> 0	<b>5%</b> 2
4. Etnisen taustan (ka: 1.268; yht: 41)	<b>90.2%</b> 37	<b>2.4%</b> 1	<b>2.4%</b> 1	<b>0%</b> 0	<b>4.9%</b> 2
5. Aisti- tai liikuntavammaisuuden (ka: 1.585; yht: 41)	<b>85.4%</b> 35	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0	<b>14.6%</b> 6
6. Uskonnon tai vakaumuksen (ka: 1.45; yht: 40)	<b>80%</b> 32	<b>10%</b> 4	<b>2.5%</b> 1	<b>0%</b> 0	<b>7.5%</b> 3

7. Perheellisyyden (ka: 1.275; yht: 40)	<b>87.5%</b> 35	<b>7.5%</b> 3	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0	<b>5%</b> 2
ka: 1.387; yht: 282	85.5% 241	5.3% 15	1.8% 5	0% 0	7.4% 21


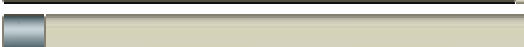
### 7. Tuleeko Luonto-Liiton mielestäsi puuttua vapaaehtoistoiminnassa tapahtuvaan häirintään

Kysymykseen vastanneet: 42 (ka: 1)

(22.1) 1. Kyllä		100%	42
(22.2) 2. Ei		0%	0

### 8. Tuleeko Luonto-Liiton mielestäsi puuttua vapaaehtoistoiminnassa tapahtuvaan kiusaamiseen

Kysymykseen vastanneet: 42 (ka: 1)

(23.1) 1. Kyllä		100%	42
(23.2) 2. Ei		0%	0

## Osa F. Ilmapiiri ja avoimuus

### 1. Vastaa kysymyksiin kyllä, ei tai en osaa sanoa

Kysymykseen vastanneet: 42

	<b>Kyllä</b> (arvo: 1)	<b>Ei</b> (arvo: 2)	<b>En osaa sanoa</b> (arvo: 3)
1. Onko toimintaryhmään tai piirin toimintaan tulevien uusien jäsenten helppo päästä mukaan (ka: 1.381; yht: 42)	<b>73.8%</b> 31	<b>14.3%</b> 6	<b>11.9%</b> 5
2. Uskaltaako toimintaryhmässänne tai piirissänne sanoa mielipiteensä avoimesti (ka: 1.119; yht: 42)	<b>92.9%</b> 39	<b>2.4%</b> 1	<b>4.8%</b> 2
3. Voiko piirissänne tai toimintaryhmässänne jokainen toimia luonnon-suojelun puolesta mahdollisista henki-	<b>76.2%</b> 32	<b>4.8%</b> 2	<b>19%</b> 8






löiden välisistä jännitteistä huolimatta  
(ka: 1.429; yht: 42)

4. Tuleeko toimintaryhmillä tai piireillä olla oikeus sulkea henkilöitä pois toiminnasta (ka: 2.317; yht: 41)	<b>19.5%</b> 8	<b>29.3%</b> 12	<b>51.2%</b> 21
5. Toteutuuko toimintaryhmässä tai piirissä moniarvoisuuden periaate (ka: 1.81; yht: 42)	<b>57.1%</b> 24	<b>4.8%</b> 2	<b>38.1%</b> 16
6. Kokeeko toimintaryhmänne tai piirinne ennakkoluuloja ulkopuolelta, jotka haittaavat omien arvojen mukaista toimintaa (ka: 1.905; yht: 42)	<b>35.7%</b> 15	<b>38.1%</b> 16	<b>26.2%</b> 11
7. Koetteko saavanne riittävästi tukea järjestöltä ulkoapäin tulevaan ennakkoluuloisuuteen (ka: 1.81; yht: 42)	<b>57.1%</b> 24	<b>4.8%</b> 2	<b>38.1%</b> 16
8. Löydätkö ennakkoluuloja toimintaryhmänne tai piirinne sisältä suhteessa muuhun yhteiskuntaan (ka: 1.762; yht: 42)	<b>47.6%</b> 20	<b>28.6%</b> 12	<b>23.8%</b> 10
9. Ovatko mielestäsi ennakkoluulot muuta yhteiskuntaa kohtaan niin haitallisia toiminnalle, että niihin tulisi puuttua jollakin tavoin (ka: 2.167; yht: 42)	<b>7.1%</b> 3	<b>69%</b> 29	<b>23.8%</b> 10
ka: 1.743; yht: 377	52% 196	21.8% 82	26.3% 99

## Osa G. Monikulttuurisuus

### 1. Tuleeko mielestäsi järjestössä huomioida monikulttuurisuus nykyistä paremmin

Kysymykseen vastanneet: 42 (ka: 1.8)

(26.1) 1. Kyllä		57.1%	24
(26.2) 2. Ei		7.1%	3
(26.3) 3. En osaa sanoa		35.7%	15

## 2. Seuraavat asiat ovat esteinä Luonto-Liitossa monikulttuuristen nuorten ja lasten osallistumiselle toimintaan

Kysymykseen vastanneet: 42

	<b>Täysin samaa mieltä</b> (arvo: 1)	<b>Jokseenkin samaa mieltä</b> (arvo: 2)	<b>Jokseenkin eri mieltä</b> (arvo: 3)	<b>Täysin eri mieltä</b> (arvo: 4)	<b>En osaa sanoa</b> (arvo: 5)
1. Toiminnassa tulee osata täydellinen suomenkielen taito (ka: 2.952; yht: 42)	<b>2.4%</b> 1	<b>26.2%</b> 11	<b>47.6%</b> 20	<b>21.4%</b> 9	<b>2.4%</b> 1
2. Tiedotus ei tavoita (ka: 2.233; yht: 43)	<b>27.9%</b> 12	<b>46.5%</b> 20	<b>11.6%</b> 5	<b>2.3%</b> 1	<b>11.6%</b> 5
3. Tapahtumapaikat ovat vaikeasti löydettävissä (ka: 3.238; yht: 42)	<b>0%</b> 0	<b>11.9%</b> 5	<b>59.5%</b> 25	<b>21.4%</b> 9	<b>7.1%</b> 3
4. Kielteinen suhtautuminen, syrjintä, rasismi (ka: 3.881; yht: 42)	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0	<b>16.7%</b> 7	<b>78.6%</b> 33	<b>4.8%</b> 2
5. Erinomaisuuden vaatimus tai vähättelevä suhtautuminen (ka: 3.619; yht: 42)	<b>0%</b> 0	<b>4.8%</b> 2	<b>31%</b> 13	<b>61.9%</b> 26	<b>2.4%</b> 1
6. Kulttuurierot (ka: 3.279; yht: 43)	<b>0%</b> 0	<b>25.6%</b> 11	<b>34.9%</b> 15	<b>25.6%</b> 11	<b>14%</b> 6
7. Erilaisuuden korostuminen ja yksilöllisyyden puute (ka: 3.929; yht: 42)	<b>0%</b> 0	<b>4.8%</b> 2	<b>23.8%</b> 10	<b>45.2%</b> 19	<b>26.2%</b> 11
8. Omaan kulttuuriin kohdistuva muutospaine (ka: 3.975; yht: 40)	<b>0%</b> 0	<b>7.5%</b> 3	<b>25%</b> 10	<b>30%</b> 12	<b>37.5%</b> 15
9. Lasten ja nuorten vanhemmat eivät tunne Luonto-Liiton toimintaa ja heidän kanssaan tehdään liian vähän yhteistyötä (ka: 2.5; yht: 42)	<b>31%</b> 13	<b>38.1%</b> 16	<b>4.8%</b> 2	<b>2.4%</b> 1	<b>23.8%</b> 10
10. Järjestö- ja vapaaehtoistoiminta on yleisesti vierasta, eivätkä kohde-ryhmät ole saaneet riittävästi tietoa omista mahdollisuuksistaan osallistua yhteiskunnan toimintaan (ka: 2.167; yht: 42)	<b>33.3%</b> 14	<b>47.6%</b> 20	<b>2.4%</b> 1	<b>2.4%</b> 1	<b>14.3%</b> 6
ka: 3.171; yht: 420	<b>9.5%</b> 40	<b>21.4%</b> 90	<b>25.7%</b> 108	<b>29%</b> 122	<b>14.3%</b> 60

## Osa H. Palkkatyötä koskevat kysymykset

(Vastaa seuraaviin palkkatyötä koskeviin kysymyksiin jos olet työsuhteessa toimintaryhmässä, piirissä, aluejärjestössä tai keskustoimistolla. Muuten siirry Osioon I)

### 1. Seuraavat asiat eivät vaikuta vallan jakautumiseen työpaikallani

Kysymykseen vastanneet: 13

	<b>Täysin samaa mieltä</b> (arvo: 1)	<b>Jokseenkin samaa mieltä</b> (arvo: 2)	<b>Jokseenkin eri mieltä</b> (arvo: 3)	<b>Täysin eri mieltä</b> (arvo: 4)	<b>En osaa sanoa</b> (arvo: 5)	<b>Kirjoita vastausvaihtoehto tähän</b> (arvo: 6)
1. Sukupuoli (ka: 1.308; yht: 13)	<b>76.9%</b> 10	<b>15.4%</b> 2	<b>7.7%</b> 1	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0
2. Seksuaalinen suuntautuminen (ka: 1.154; yht: 13)	<b>84.6%</b> 11	<b>15.4%</b> 2	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0
3. Jäsenten ikä (ka: 1.462; yht: 13)	<b>69.2%</b> 9	<b>15.4%</b> 2	<b>15.4%</b> 2	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0
4. Etninen tausta (ka: 1.75; yht: 12)	<b>75%</b> 9	<b>8.3%</b> 1	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0	<b>16.7%</b> 2	<b>0%</b> 0
5. Aisti- tai liikuntavammaisuus (ka: 2.385; yht: 13)	<b>61.5%</b> 8	<b>0%</b> 0	<b>7.7%</b> 1	<b>0%</b> 0	<b>30.8%</b> 4	<b>0%</b> 0
6. Uskonto tai vakaumus (ka: 1.615; yht: 13)	<b>76.9%</b> 10	<b>0%</b> 0	<b>15.4%</b> 2	<b>0%</b> 0	<b>7.7%</b> 1	<b>0%</b> 0
7. Perheellisyys (ka: 1.385; yht: 13)	<b>76.9%</b> 10	<b>7.7%</b> 1	<b>15.4%</b> 2	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0
ka: 1.578; yht: 90	<b>74.4%</b> 67	<b>8.9%</b> 8	<b>8.9%</b> 8	<b>0%</b> 0	<b>7.8%</b> 7	<b>0%</b> 0

### 2. Päätöksiä tehtäessä seuraavat asiat eivät vaikuta siihen saako äänensä kuuluviin


Kysymykseen vastanneet: 14

	<b>Täysin samaa mieltä</b> (arvo: 1)	<b>Jokseenkin samaa mieltä</b> (arvo: 2)	<b>Jokseenkin eri mieltä</b> (arvo: 3)	<b>Täysin eri mieltä</b> (arvo: 4)	<b>En osaa sanoa</b> (arvo: 5)
1. Sukupuoli (ka: 1.286; yht: 14)	<b>78.6%</b> 11	<b>14.3%</b> 2	<b>7.1%</b> 1	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0
2. Seksuaalinen suuntautuminen (ka:	<b>85.7%</b>	<b>14.3%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

1.143; yht: 14)	12	2	0	0	0
3. Jäsenten ikä (ka: 1.5; yht: 14)	<b>71.4%</b> 10	<b>7.1%</b> 1	<b>21.4%</b> 3	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0
4. Etninen tausta (ka: 1.714; yht: 14)	<b>78.6%</b> 11	<b>0%</b> 0	<b>7.1%</b> 1	<b>0%</b> 0	<b>14.3%</b> 2
5. Aisti- tai liikuntavammaisuus (ka: 2.286; yht: 14)	<b>64.3%</b> 9	<b>0%</b> 0	<b>7.1%</b> 1	<b>0%</b> 0	<b>28.6%</b> 4
6. Uskonto tai vakaumus (ka: 1.571; yht: 14)	<b>78.6%</b> 11	<b>0%</b> 0	<b>14.3%</b> 2	<b>0%</b> 0	<b>7.1%</b> 1
7. Perheellisyys (ka: 1.286; yht: 14)	<b>78.6%</b> 11	<b>14.3%</b> 2	<b>7.1%</b> 1	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0
ka: 1.541; yht: 98	76.5% 75	7.1% 7	9.2% 9	0% 0	7.1% 7

### 3. Miehillä ja naisilla on työpaikalla samanlaiset mahdollisuudet vaikuttaa työtahtiinsa ja tehtäviensä laatuun

Kysymykseen vastanneet: 13 (ka: 1)

(30.1) 1. Kyllä		100%	13
(30.2) 2. Ei		0%	0

### 4. Mitkään seuraavista asioista eivät vaikuta negatiivisesti siihen, kuinka minua kohdellaan työyhteisössä

Kysymykseen vastanneet: 13

	<b>Täysin samaa mieltä</b> (arvo: 1)	<b>Jokseenkin samaa mieltä</b> (arvo: 2)	<b>Jokseenkin eri mieltä</b> (arvo: 3)	<b>Täysin eri mieltä</b> (arvo: 4)
1. Sukupuoli (ka: 1.231; yht: 13)	<b>84.6%</b> 11	<b>7.7%</b> 1	<b>7.7%</b> 1	<b>0%</b> 0
2. Seksuaalinen suuntautuminen (ka: 1.154; yht: 13)	<b>84.6%</b> 11	<b>15.4%</b> 2	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0
3. Jäsenten ikä (ka: 1.308; yht: 13)	<b>76.9%</b> 10	<b>15.4%</b> 2	<b>7.7%</b> 1	<b>0%</b> 0
4. Etninen tausta (ka: 1.385; yht: 13)	<b>76.9%</b> 10	<b>15.4%</b> 2	<b>0%</b> 0	<b>7.7%</b> 1
5. Aisti- tai liikuntavammaisuus (ka: 1.385; yht: 13)	<b>76.9%</b> 10	<b>15.4%</b> 2	<b>0%</b> 0	<b>7.7%</b> 1
6. Uskonto tai vakaumus (ka: 1.308; yht: 13)	<b>76.9%</b> 10	<b>15.4%</b> 2	<b>7.7%</b> 1	<b>0%</b> 0

yht: 13)	10	2	1	0
7. Perheellisyys (ka: 1.25; yht: 12)	<b>83.3%</b>	<b>8.3%</b>	<b>8.3%</b>	<b>0%</b>
	10	1	1	0
ka: 1.289; yht: 90	80%	13.3%	4.4%	2.2%
	72	12	4	2

##### 5. Vastaa seuraaviin palkkatyötä koskeviin väittämiin

Kysymykseen vastanneet: 13

	<b>Täysin samaa mieltä</b> (arvo: 1)	<b>Jokseenkin samaa mieltä</b> (arvo: 2)	<b>Jokseenkin eri mieltä</b> (arvo: 3)	<b>Täysin eri mieltä</b> (arvo: 4)	<b>En osaa sanoa</b> (arvo: 5)
1. Työyhteisössäni on hyvä yhteishenki (ka: 2; yht: 13)	<b>38.5%</b> 5	<b>23.1%</b> 3	<b>38.5%</b> 5	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0
2. Saan apua työtovereiltani (ka: 1.615; yht: 13)	<b>46.2%</b> 6	<b>46.2%</b> 6	<b>7.7%</b> 1	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0
3. Minua arvostetaan työyhteisössäni (ka: 1.692; yht: 13)	<b>38.5%</b> 5	<b>53.8%</b> 7	<b>7.7%</b> 1	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0
4. Esimieheni tukee ja kannustaa minua (ka: 1.692; yht: 13)	<b>53.8%</b> 7	<b>30.8%</b> 4	<b>7.7%</b> 1	<b>7.7%</b> 1	<b>0%</b> 0
5. Esimieheni kohtelee miehiä, naisia ja eri ikäisiä yhdenmukaisesti (ka: 1.462; yht: 13)	<b>76.9%</b> 10	<b>15.4%</b> 2	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0	<b>7.7%</b> 1
6. Työpaikkani johtamistapa on oikeudenmukainen (ka: 1.769; yht: 13)	<b>53.8%</b> 7	<b>30.8%</b> 4	<b>7.7%</b> 1	<b>0%</b> 0	<b>7.7%</b> 1
7. Työtoverini tukevat ja kannustavat minua (ka: 1.615; yht: 13)	<b>38.5%</b> 5	<b>61.5%</b> 8	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0
8. Saan riittävästi tietoa työpaikkaani koskevista asioista (ka: 1.692; yht: 13)	<b>38.5%</b> 5	<b>53.8%</b> 7	<b>7.7%</b> 1	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0
9. Voin suunnitella työtäni itsenäisesti (ka: 1.154; yht: 13)	<b>84.6%</b> 11	<b>15.4%</b> 2	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0
10. Työyhteisössäni ei esiinny kiusaamista (ka: 1.462; yht: 13)	<b>61.5%</b> 8	<b>30.8%</b> 4	<b>7.7%</b> 1	<b>0%</b> 0	<b>0%</b> 0
ka: 1.615; yht: 130	53.1% 69	36.2% 47	8.5% 11	0.8% 1	1.5% 2

### 6. Koetko, että palkkauksesi on oikeudenmukainen

Kysymykseen vastanneet: 13 (ka: 1.2)

(33.1) 1. Kyllä		76.9%	10
(33.2) 2. Ei		23.1%	3

---

### 7. Koetko palkkauksesi vastaavan työsi vaativuutta?

Kysymykseen vastanneet: 13 (ka: 1.4)

(34.1) 1. Kyllä		61.5%	8
(34.2) 2. Ei		38.5%	5

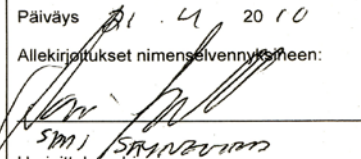
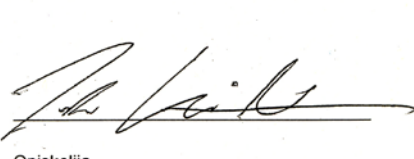
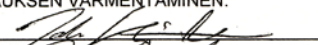
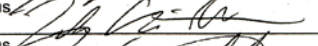


---

#### Avoimet kysymykset:

1. Jos olet kokenut syrjintää tai häirintää, niin minkälaista se on ollut?
2. Jos koette ennakkoluuloja ulkopuolelta, niin minkälaisia?
3. Mikä on mielestäsi keskeisin yhdenvertaisuuden toteutumista ehkäisevä asia Luonto-Liitossa?
4. Mitkä tekijät estävät mielestänne moniarvoisuuden periaatteen toteutumisen toimintaryhmässänne, piirissä, aluejärjestössänne tai keskustoimistolla?
5. Minkälaisia esteitä näet uusien jäsenten kohtaavan jos he haluaisivat tulla mukaan toimintaan?
6. Kuinka piirissä, toimintaryhmässä, aluejärjestössä tai keskustoimistolla huomioidaan nuorten omat toiveet ja vaikutusmahdollisuudet sekä kuinka näitä voitaisiin parhaimmalla tavalla edistää?

## Liite 2

## HARJOITTELUN OHJAAJAN PALAUTE AMMATTITAITOJA EDISTÄVÄSTÄ HARJOITTELUSTA

Harjoittelupaikka: Luonto-Liitto	Harjoittelun ohjaaja: Sami Säynevirta
Opiskelija: Juha Keski-Honkola	Harjoittelun ajankohta: 1.3.2010-9.4.2010
Harjoitteluna suoritettu opintojakso: suuntautumisopinon kehittämishanke	
Sovitun harjoittelun toteutuminen työpaikalla: (1.3-9.4.2010) päivätty harjoittelusopimus                      tuntia)	
Läsnäolo: 270 tuntia Poissaolot: — tuntia	
Palaute opiskelijan asettamien oppimistavoitteiden toteutumisesta: 1. TAVOITTEET OVAAT EDENNEET SUUNNITELMIEN MUKAISEN 2. TYÖSKENTELYN JA TAVOITTEET OVAT TULOSVAIKUTUS JOLLEKIN 3. 4.	
PALAUTE OPISKELIJAN TYÖELÄMÄVALMIUKSISTA: 1. Toimiminen työyhteisön jäsenenä, aktiivisuus ja oma-aloitteisuus, vuorovaikutus- ja viestintätaidot, työmotivaatio ja sitoutuneisuus, tiimityöskentelytaidot: Erittäin hyvin. 2. Oman työn suunnittelu, aikataulussa pysyminen, omat työtehtävät suhteessa työpaikan tavoitteisiin, ajankäytön suunnittelutaidot: SELKEÄT TUUMAT JA TAVOITTEET. 3. Sovituista työtehtävistä suoriutuminen: OIKEN HYVIN. 4. Kyky vastaanottaa ja antaa palautetta, kyky arvioida omaa ja muiden toimintaa: OIKEN HYVIN. Jatkossa kehittyäksesi:	
Päiväys 21.4.2010 Allekirjoitukset nimenselvennyksineen:  Harjoittelun ohjaaja  Opiskelija	
HARJOITTELUSOPIMUKSEN MUKAISEN OHJAUKSEN VARMENTAMINEN: 1. 1 tuntia 20 opiskelijan allekirjoitus  2. 1 tuntia 20 opiskelijan allekirjoitus  3. 1 tuntia 20 opiskelijan allekirjoitus  4. 1 tuntia 20 opiskelijan allekirjoitus  5. 1 tuntia 20 opiskelijan allekirjoitus 