

Master's Thesis

Master of Culture and Arts, Creative Design Management:

2025

Anna-Emilia Piirainen

DIVERSE AND INCLUSIVE CONTENTS IN THE GUIDES AND SCOUTS OF FINLAND'S COMMUNICATION

– a communication guide for scouts that promotes equity.



Master's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Master of Culture and Arts, Creative Design Management:

2025 | 95 pages

Anna-Emilia Piirainen

Diverse and inclusive contents in the Guides and Scouts of Finland's communication

- a communication guide for scouts that promotes equity.

The present thesis examines the way Finland's largest youth organisation, the Guides and Scouts of Finland, can promote diversity and inclusiveness in its communication by developing a communication guide that supports equality. The central objective of the thesis was to address the necessity for the creation of a comprehensive communication guide that fosters inclusivity and equality and is readily accessible to all volunteers and professionals engaged in scouting communication. The initial objective was to ascertain an existing lack in the extant materials – specifically the paucity of a concise guide for everyday communication – and to provide practical support for producing more inclusive content and communication.

The development of the guide was informed by a comprehensive review of the extant literature and a thorough examination of communication models, drawing upon a diverse range of national and international sources on inclusive language and practices. The process entailed the mapping of the prevailing state of communication within the Scouts, followed by a thorough analysis of its needs and challenges. This was then complemented by the compilation of recommendations grouped by theme, encompassing subjects such as gender-aware, anti-racist, and class-sensitive communication. The content of the guide was assessed in collaboration with the organisation's equality and diversity expert to ensure that it met the objectives of inclusion work in the Scouts. The

guide was designed to be straightforward to use and update so that communicators could adopt inclusive practices regardless of prior knowledge.

The central finding of the thesis is a communication guide that promotes equality and supports the wider inclusion strategy of the Scouts. The guide will increase awareness and knowledge of diverse and inclusive communication among Scouts. Furthermore, it emphasises the necessity for continuous training, collaboration, and management commitment to ensure the integration of inclusive communication across the organisation. It is recommended that future development be orientated towards the regular updates of the guide, the expansion of training provision, and the stronger integration of inclusive practices at all levels of the organization.

Keywords:

Diversity, Equity, Inclusion, Communication

Opinnäytetyö (YAMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Medianomi YAMK

2025 | 95 sivua

Anna-Emilia Piirainen

Monimuotoiset ja inklusiiviset sisällöt partion viestinnässä

- yhdenvertaisuutta edistävä viestintäohje partiolle.

Tämä opinnäytetyö tarkastelee kuinka Suomen suurin nuorisojärjestö, Suomen Partiolaiset voi edistää monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta viestinnässä kehittämällä yhdenvertaisuutta tukevan viestintäoppaan. Työn tavoitteena oli vastata tarpeeseen luoda selkeä, inklusiivisuutta ja yhdenvertaisuutta edistävä viestintäopas, joka on saavutettava kaikille partioviestintään osallistuville vapaaehtoisille ja viestinnän tekijöille. Lähtökohtana oli tunnistaa puute nykyisissä materiaaleissa – erityisesti arjen viestintään suunnatun tiiviin oppaan puuttuminen – ja tarjota käytännönläheistä tukea yhdenvertaisemman sisällön ja viestinnän tuottamiseen.

Opas kehitettiin kirjallisuuskatsauksen ja viestintämallien tarkastelun pohjalta, hyödyntäen kansallisia ja kansainvälisiä lähteitä inklusiivisesta kielestä ja käytännöistä. Prosessiin sisältyi partion viestinnän nykytilan kartoitus, tarpeiden ja haasteiden analysointi sekä suositusten kokoaminen teemoittain, kattaen esimerkiksi sukupuolittietoisen, antirasistisen ja luokkaymmärrystä edistävän viestinnän. Oppaan sisältöä arvioitiin yhteistyössä järjestön yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuusasiantuntijan kanssa, jotta se vastaisi partion inklusiivisuuden tavoitteita. Opas suunniteltiin helposti käytettäväksi ja päivitettäväksi, jotta viestijät voisivat omaksua inklusiivisia käytäntöjä riippumatta aiemmasta osaamisesta.

Opinnäytetyön keskeinen tulos on yhdenvertaisuutta edistävä viestintäopas, joka tukee partion laajempaa inklusiivisuustavoitetta. Opas lisää tietoisuutta ja

osaamista monimuotoisesta ja inklusiivisesta viestinnästä partiolaisten keskuudessa. Se korostaa myös tarvetta jatkuvalla koulutuksella, yhteistyöllä ja johdon sitoutumisella, jotta inklusiivinen viestintä juurtuu osaksi koko organisaation toimintaa. Jatkokehittämisessä tulisi panostaa oppaan säännöllisiin päivityksiin, koulutustarjonnan laajentamiseen sekä inklusiivisten käytäntöjen vahvempaan integrointiin kaikilla organisaation tasoilla.

Asiasanat:

Moninaisuus, tasa-arvo, osallistaminen, viestintä

Table of contents

Glossary of terms	7
1 Introduction	10
2 Communication	14
2.1 Internal communication	14
2.2 External communication	14
2.3 Communication planning	15
2.4 Accessible communication	16
3 Diverse and inclusive communication	18
3.1 Why is diverse and inclusive communication important?	18
3.2 Promoting diversity and inclusiveness in communication	19
3.3 The impact of diverse and inclusive communication on scouting	21
3.4 Planning diverse and inclusive communication	22
4 Development of diverse and inclusive communication of the Guides and Scouts of Finland	24
4.1 Need and goal	24
4.2 Target audience	26
4.3 A view of the current situation	26
5 Equality-promoting communication instructions for scouts	32
5.1 The steps in making the guide	32
6 Reflection	34
6.1 Summary and conclusions	34
6.2 Further development proposals	34
6.3 Evaluation of the thesis process and own learning	35
Sources	36
Attachments	38

Glossary of terms

Alt text, alternative text

Alt text is the written copy that appears in place of an image on a webpage if the image fails to load on a user's screen. This text helps screen-reading tools describe images to visually impaired readers and allows search engines to better crawl and rank your website. (Becker, B., 2023.)

DEI (diversity, equity, inclusion)

Diversity refers to a variety of differences, including race, gender, culture, and perspectives.

Equity refers to fairness and impartiality in treatment and opportunity for all.

Inclusion refers to embracing and valuing diverse perspectives and contributions for all.

Inclusive language

Inclusive language is the words and phrases you use that avoid biases, slang, and expressions that discriminate against groups of people based on race, gender, socioeconomic status, and ability. When used, you can resonate with more audiences by speaking and writing in ways that everyone understands and makes everyone feel welcome. (Forsey, C., 2022.)

The Roadmap for Inclusion

The Roadmap for Inclusion is a national strategic flagship project of the Guides and Scouts of Finland (attachment 1). The project will promote the following themes in the future: leadership for equality and inclusiveness, skills and attitudes, communication, inclusion and active encounter, and partnerships.

The objective of the project is to transform scouting and guiding into an increasingly inclusive pastime that is accessible to all. This thesis represents a component of the communication strategy that underpins the project.

Gender-sensitive communication

Gender-sensitive communication is communication that recognises the importance of gender and consciously addresses it in both its content and its practices. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos n.d.)

Equality vs. equity

Equality and justice are not synonyms, even though they sound similar. On the face of it, they seem to mean the same thing, but implementing one against the other can lead to dramatically different outcomes for marginalised people. Both have to do with the way people are treated, and both are used in the fields of law, government, economics, etc.

Equality is usually easy to understand: three baskets, each containing four cakes, are in a state of equality. They all have the same amount of the same things. So, equality is about treating everyone the same: giving everyone the same resources, opportunities and treatment, regardless of their background or needs.

Equity is more complex than equality. Equity means that resources and opportunities are distributed according to the specific needs of individuals and groups, so that everyone has a truly equal chance of success. The basic idea of equity is that everyone gets what they need, considering their different starting points and needs. Equity recognises that each person has a different set of circumstances and provides exactly the resources and opportunities needed to achieve an equal outcome.

In Finnish, a good rule of thumb is that equality means *tasa-arvo* and equity means *yhdenvertaisuus*.

de facto equality

People have different starting points and opportunities in society. Treating everyone equally is not always enough to ensure equality. To achieve genuine equality, active efforts must be made to eliminate inequalities based on discrimination. For example, achieving effective equality may require positive discrimination or reasonable accommodation for people with disabilities.

1 Introduction

In recent years, the importance of diversity, equity, and inclusion (DEI) has gained significant traction across various sectors, including education, business, and social organisations. As a result of my own education and learning, I have become more enthusiastic about diverse and inclusive communication. In my own work, I have identified a need to pay greater attention to clarity, diversity, inclusiveness, and non-discrimination in the text. It has become evident that to develop as a communicator and text producer, it is necessary to gain a deeper understanding of the subject of diversity and inclusiveness.

By following the debate in this field, for example on social media, it has become apparent that today's communication professionals are paying more attention to clear and non-discriminatory language. The topic of diversity and inclusiveness is broad, and I have not found a single guide that I could have used directly in my own work. I work as a communication and marketing designer at the Guides and Scouts of Finland. My responsibilities include internal and external communication in multiple channels, social media posts, updating websites etc.

Many of the guides I have found often deal with only one topic area, for example gender communication (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos n.d.) or are not aimed at volunteers. In other words, no simple guide exists that provides those involved in day-to-day communication with a concise overview of the key considerations for content production to achieve greater diversity and inclusion. This is the need that my thesis addresses.

The Guides and Scouts of Finland, like many other scouting organisations worldwide, has long been committed to the nurturing of young minds and bodies in an environment that promotes teamwork, leadership, and respect for others. However, as society progresses, so too must our understanding of what it means to be inclusive and equitable. In a rapidly changing global landscape marked by increasing cultural diversity and awareness of social justice issues, it is imperative for organisations such as the Guides and Scouts of Finland to adapt their communication strategies to reflect these evolving values.

The Finnish Institute for Health and Welfare has a comprehensive website on a range of gender equality issues. The website discusses promoting equality and equity, gender-sensitive communication, and provides several equality checklists for different actors. Similarly, the Institute of Occupational Health has created learning materials on diversity and inclusiveness in expert organisations. The website includes information on language-aware practices and what embracing diversity means for an organisation.

Unfortunately, The Finnish Institute for Health and Welfare has been forced to close the Gender Information Centre from the beginning of August 2024 because of change negotiations. This means, of course, that there will no longer be a national gender information centre in Finland to provide research-based information on gender equality.

In this thesis, I rely mostly on Eija Vainikainen's (2022) book *Discriminatory Language - A Guide to Inclusive Language Use and Communication*. The guide discusses the importance of non-discriminatory language at both the individual and societal levels. It also examines the various sub-levels of inclusive communication, including clear language, rainbow-aware language, and class-aware language. While it is comprehensive general work for communicators, it lacks concrete examples for content producers and a checklist of sorts. Vainikainen's book has been published by The KSL Study Center, which is maintained by KSL Civic Association for Adult Learning, a Finnish private non-governmental organisation. The organisation promotes social influence and active citizenship.

I am the principal author of this thesis. I can draw upon the expertise of The Guides and Scouts of Finland's equality and diversity expert as well as other experts working for The Guides and Scouts of Finland.

I will initially address the subject of internal and external communication in general and communication planning. Furthermore, I will investigate the concept of accessible communication and its significance. Subsequently, I will conduct research and write a chapter on diverse and inclusive communication. This

chapter will explain why diverse and inclusive communication is important, how it is edited and what its implications are for communication in scouting.

Furthermore, I will elucidate the methodology for the design of diverse and inclusive communication. It should be noted that as a white, cisgender, and privileged woman, my perspective may influence the way this work is approached and presented. As the author, I assume full responsibility for any errors or omissions.

Subsequently, I will define the current state of diverse and inclusive communication in scouting, the necessity for such a guide, and the objectives of the guide. Furthermore, a current situation analysis of the content on The Guides and Scouts of Finland's websites and social media channels will be provided. These will serve as a foundation for the subsequent drafting of the guide.

My objective is to produce a guide that will encourage greater diversity and inclusivity in The Guides and Scouts of Finland's communication. The objective of the guide is to be as clear, simple, and comprehensive as possible, including a checklist where appropriate. The objective is to provide a guide that will assist those engaged in communication to initiate more diverse and inclusive communication practices. It should be noted that the guide is not intended to be exhaustive or all-encompassing. Its purpose is to bring this topic to the attention of communicators and to encourage them to become more interested in the subject.

The objective of this master's thesis is to examine the role of communication within the Guides and Scouts of Finland in promoting diversity and inclusion. The focus of this study is the development of a communication guide tailored for scouts, which aims to foster equity and inclusivity in all aspects of scouting activities and interactions. By examining the current communication practices within the organisation and identifying areas for improvement, this thesis seeks to provide practical recommendations for enhancing diversity and inclusion in the Guides and Scouts of Finland's communication efforts.

At the conclusion of the thesis, I will consider not only the work itself but also the process of its completion. I will then proceed to present my conclusions and suggestions for further development. The self-evaluation of one's own work and the thesis represents an important aspect of the reflective process and the final chapter of the thesis. Nevertheless, it is evident that this guide and the associated work will serve as a foundation for a more diverse and inclusive communication strategy within the organisation. It is anticipated that this will pave the way for numerous further development projects.

In this thesis, I have used AI tools to translate chapters between Finnish and English. Although AI made the translation process more efficient, I have carefully reviewed and edited all outputs to ensure that they were accurate and used the correct terminology. The use of AI allowed me, as a writer, to focus more on content creation while learning about the potential and limitations of digital tools in academic work.

2 Communication

Communication can be broadly defined as the process of transmitting and receiving information, ideas, and emotions through various channels and mediums. It encompasses verbal and non-verbal cues, including spoken words, gestures, facial expressions, written text, and visual imagery. Within the context of the Guides and Scouts of Finland, communication takes place through a myriad of channels, including face-to-face interactions, written materials, social media platforms, and organized events.

2.1 Internal communication

In the context of the Guides and Scouts of Finland, internal communication has many levels. Communication takes place between leaders, within the Scout troop, within the various activity groups and with members' guardians.

Internal communication serves several key purposes within an organisation. Internal communication is not just sharing information, but it creates channels for creating better workplace spirit. With good communication practices, an equal and safe atmosphere can be created where it is possible to address even difficult issues.

During times of change, internal communication helps manage uncertainty and mitigate resistance. When it comes to major change, it is important that both people and stakeholders in the organisation feel that they are cared for. Good internal communication can support change by providing transparent and clear communication.

2.2 External communication

The pivotal role of external communication is multifaceted: it serves to elevate awareness of the organisation's presence, activities, and overarching

objectives. Moreover, external communication is an active architect in shaping and fortifying the organisation's reputation within its respective ecosystem.

As the Guides and Scouts of Finland have many stakeholders, it is crucial to plan external communication in advance. It is important to tailor messages to each target group for each communication channel. General messages that do not consider the target group will not effectively communicate with anyone and will not reach the desired audience.

In essence, external communication serves as a conduit for dialogue, exchange, and relationship-building, fostering a symbiotic connection between the organisation and its external environment.

2.3 Communication planning

Communication planning involves outlining specific tactics, activities, and timelines necessary to achieve communication goals and objectives. It focuses on operational aspects such as identifying target audiences, selecting communication channels, crafting messages, and determining timing. It occurs within organisational planning, translating strategic goals into actionable communication initiatives.

Communication strategy encompasses broader, strategic aspects of communication. The purpose of a communication strategy is to establish goals, objectives, and guiding principles that shape communication efforts. The strategy provides a framework for aligning communication activities with organisational priorities, values, and long-term vision. It sets the direction and tone for communication initiatives, guiding resource allocation, messaging, and audience engagement.

The difference being that communication planning deals with tactical execution, while communication strategy provides a strategic framework and direction for guiding those activities in alignment with organisational goals and priorities.

Both are crucial for effective organisational communication, ensuring purposeful, coherent, and impactful initiatives.

Communication planning holds paramount importance within organisational contexts due to several compelling reasons. Firstly, the document serves as a guide for organisations to navigate the complexities of contemporary communication landscapes. This includes diverse audiences, evolving technologies, and shifting societal norms. By engaging in systematic planning, organisations can anticipate potential challenges, capitalize on opportunities, and adapt their communication approaches to effectively engage with stakeholders.

2.4 Accessible communication

Accessibility in communication means serving different users as equally as possible. Examples of accessible communication are news in plain language or interpretation of meeting speeches into another language. In mass communication, accessibility is about how to structure communication so that it reaches audiences that are not reached by conventional solutions in an equitable way (Hirvonen & Kinnunen 2020, 13, 15.)

In their book *Saavutettava viestintä. Yhteiskunnallista yhdenvertaisuutta edistämässä*, Hirvonen and Kinnunen (2020, 20) posit that one of the key social objectives of the 21st century has been to promote accessibility in communication. The digitalisation and globalisation of information sharing and participation, enabled by the same technologies, have created opportunities and challenges for communication and participation across linguistic and communication boundaries.

The need for accessible communication is not restricted to people with disabilities. Other groups without disabilities also profit from accessible communications. For example, subtitles for the deaf and hard of hearing are also welcome in situations where no audio is available. Or accessible websites are also helpful for people using small screens and devices (Maaß 2020, 21.)

Accessible communication is particularly useful for people with visual and hearing impairments, people with perceptual or memory difficulties, people with motor problems, the elderly, children, young people, immigrants, or people who have difficulty understanding Finnish. Several third sector actors, such as the Scouts, are obliged by the Accessibility Directive. Accessible communication increases inclusion, justice, and equality (Kansio, 2023.)

In today's world, where information is plentiful, the pace of life is fast, and stress is a prevalent factor, accessible communication is of benefit to all. Accessible communication ensures that information is conveyed in a manner that is comprehensible to all individuals, irrespective of their ability, age or disability. Although accessible communication may necessitate greater investment of time and resources, it confers benefits to the organisation in terms of reaching a broader audience, reinforcing its inclusive image and reducing the costs and errors associated with miscommunication. Furthermore, accessibility is conducive to equality and enhances the experience of all users, thereby enhancing the reputation of the organisation and engaging customers, employees and other stakeholders.

3 Diverse and inclusive communication

Structural discrimination remains a significant and deeply ingrained issue in today's world, including in Finland. Often, people fail to question power structures and norms or are unable to see beyond their own privileged position, resulting in unnoticed problem areas. Communication and advertising play a crucial role in shaping societal images. When communicating, it is crucial to consider the chosen representations and their impact to prevent creating unequal content (Lehmussaari 2020.)

Inclusive language means language that does not use abusive terms, swear words, generalisations, or stereotyping. Inclusive language respects the dignity of all and seeks to include as many people as possible without excluding anyone. Inclusive language is not only about individual word choices, but also about the tone of the language and the way it is spoken (Vainikainen 2022, 9.)

3.1 Why is diverse and inclusive communication important?

Every person has the right to be treated with respect as an individual. No one should have the right to insult another person without being pointed out. By communicating in a certain way, we create or reinforce images. That is why inclusive language is important, especially when talking about people or groups of people (Vainikainen 2022, 9.)

Inclusive communication is essential for the Guides and Scouts of Finland to create an environment where all members feel valued, respected, and empowered to participate fully. It is also important to use a passive tone and impersonal structure, to avoid the first-person perspective unless necessary, to stick to common sentence structure and to avoid unusual or ambiguous expressions. Finally, it is important to ensure that the text is free of grammatical, spelling and punctuation errors. As our aim is to prepare young people for active citizenship in a diverse society, we also need to use precise, technical

vocabulary where this will convey the meaning more accurately than a similar, non-technical term.

Scouts come from diverse backgrounds, including different ethnicities, genders, abilities, and socioeconomic statuses. To ensure that all scouts feel welcomed, valued, and respected, regardless of their differences, we must employ clear, objective, and value-neutral language that avoids biased, emotional, figurative, or ornamental language. Clear and inclusive communication promotes understanding, empathy, and collaboration, establishing positive relationships based on trust and mutual respect. By embracing diverse communication styles and formats, the Guides and Scouts of Finland can better meet the needs of all members, ensuring that information is accessible and understandable to everyone. As a youth organization dedicated to promoting positive values and behaviours, the Guides and Scouts of Finland can set an example in promoting diversity, equity, and inclusion. By prioritising clear and inclusive communication, we can demonstrate our commitment to these principles and inspire others to do the same.

3.2 Promoting diversity and inclusiveness in communication

Organisational communication can unintentionally reinforce stereotypes and exclude certain groups. Diverse and inclusive communication benefits the organisation in numerous ways. By communicating in an informed, diverse, and inclusive manner, an organisation can improve its decision-making capacity, better motivate people, and achieve better results (McKinsey 2022.)

It is crucial to identify problem areas within the organisation and acknowledge their existence. It is important to identify the strengths, areas of expertise, and values of the organization that can be used as a basis for building a more diverse and inclusive workplace. Raising awareness of diversity, equity, and inclusion (DEI) issues will integrate these themes into everyday interactions within the organization, making it easier to address them. Reflecting on DEI

issues generates insights and encourages the organization to improve (Härme 2023.)

Learning to communicate in a more diverse and inclusive way takes time. It is important to learn new things together, across the whole community of an organisation. Communication can take various forms, including formal and informal, written, oral, verbal, and non-verbal communication between people. It involves current and future members of the organisation, partners and outsiders (Lahti 2014.)

Successful organisational communication requires cultural awareness, situational sensitivity, diversity, and authenticity. It is not enough to have adequate language skills; cultural competence is also necessary. Cultural competence involves the ability to read between the lines and understand unspoken messages. It is important to be familiar with key cultural differences in interaction, such as issue-, situation-, and relationship-focused communication, alertness and immediacy, and the use of silence and stillness (Lahti 2014.)

Inclusive and diverse communication and design are rendered meaningless if not supported by all members of the organisation. Every member of the organisation has a role to play in creating a safe and inclusive environment where communication plays a major role. The manner in which we treat others is of significance, and it is beneficial to take into account different communication styles and skills when communicating with people. Actions matter, which is why it is commendable that when we encounter inappropriate language or treatment, it is addressed. To proactively foster inclusive communication within an organisation, it is imperative to enhance our understanding of the subject matter, for instance through extensive reading. By sharing our insights and guiding others in recognising the significance of diverse and inclusive communication, we can collectively nurture a more inclusive organisational culture (Soulcast Media n.d.)

In the context of the Scouts and Guides of Finland, this necessitates the maintenance of authenticity, transparency, and the utilisation of inclusive language and imagery. The Scouts and Guides of Finland are obligated to assume an active role in the promotion of these issues within both societal discourse and the organisation's internal milieu. The Scouts, as a substantial youth entity commanding the influence of tens of thousands of young individuals annually, are endowed with a dominant position. It is imperative that this preeminence is wielded judiciously for the benefit of society (Pulsely n.d.)

3.3 The impact of diverse and inclusive communication on scouting

The Scouts and Guides of Finland represents the largest youth organisation in Finland, with an annual membership exceeding 65,000. Consequently, the actions and messages disseminated by this extensive organisation exert a considerable influence on societal norms. It is therefore imperative to consider the vocabulary and language employed by the Scouts and Guides of Finland.

Finnish scouts are mostly from the general population, white and even middle class. No one's experience can be deduced from their background, and the one-sidedness of the scouts inevitably has an impact on their communication perspectives and choice of topics. This in turn leads to issues that are alien to the middle class being presented as exceptions. The diversity of the community has an impact on the diversity of the content of the communication. If you are volunteering in a very homogeneous group, it can be difficult to see things through the eyes of others (Rare n.d.)

The more diverse the communities and the more inclusive the culture, the more diverse the representations. The impact of different people on communities is often both subtle and explicit: for example, we pay attention to our language according to who we are with. People of different backgrounds and ages bring their own networks, backgrounds, and perspectives to the community, helping to diversify communication and content. (Rare n.d.)

Learning something new always means making mistakes. The courage to make mistakes is part of the Scout culture and we allow for failure. Mistakes are made, corrected, and tried again. The same courage is needed when learning about diverse and inclusive communication. Learning new things requires humility. If you get it wrong when dealing with diversity issues, admit the mistake, learn from it and move on (Härme 2023.)

As awareness, understanding and skills develop, DEI issues become part of everyday life and a natural part of the organisation. Organisations need to learn to better recognise the value of a diverse, inclusive, and participative community for wellbeing and action. Being open and talking about issues is an important part of any accountability work (Härme 2023.)

3.4 Planning diverse and inclusive communication

"In De&I, it all starts with data" (Thompson 2021, 42.)

The collection of data is going to be fundamental for planning more inclusive communication. Regardless of the size of your organisation, you can still collect data around diversity, equity, and inclusion and analyse that data, so it serves your organisation. For example, while collecting data you discover that your female customers hate your product, but males love it. In the design office there are six men and no women; this might explain the data. Looking at who is not consuming your product is a huge opportunity for the organization (Thompson 2021, 43, 49.)

To improve diversity and inclusion communication, it is important to define the intention behind the design, including what it means, why it is being developed and how important it is perceived to be. Achieving more diverse and inclusive communication requires a long-term and reflective approach. This involves continuously and purposefully developing equality, fairness, psychological safety, and inclusiveness within the organization. Adequate human and time resources should also be assigned to diversity and inclusion efforts in communication to ensure their persuasiveness (Työterveyslaitos n.d.)

The language used is crucial, as it permeates all aspects of an organisation's operations, particularly in written materials such as decisions and communications. While language is just one aspect of promoting equality, it is a critical one. For instance, gendered job titles do not contribute to a modern and desirable world (Tiililä 2020.)

By following a few guidelines, planning, and executing diverse and inclusive communication strategies can help effectively reach and engage diverse audiences, foster inclusion and belonging, and advance your organization's mission and goals. It is important to start by understanding your audience, being mindful of language and imagery, and promoting diversity in content. Additionally, it is crucial to ensure that your materials are accessible. To assess the impact and effectiveness of your communication efforts in reaching and engaging diverse audiences, it is important to monitor and evaluate them. Collect feedback from stakeholders and adjust your strategies accordingly to continuously improve and refine your approach.

4 Development of diverse and inclusive communication of the Guides and Scouts of Finland

Embracing diversity and inclusion in communication strategies is ethically and morally right. It is also essential for the success and sustainability of the Scouts and Guides of Finland in today's complex world. By doing so, scouts can unlock new opportunities, foster innovation, build trust, and strengthen their competitive position in the marketplace for hobbies and volunteer work.

By prioritising diverse and inclusive communication, scouts can ensure that all current and future members feel represented, valued, and included. This enhances the scouts' visibility and relevance in increasingly diverse communities, fostering stronger connections and relationships with stakeholders.

4.1 Need and goal

In 2023, The Guides and Scouts of Finland commissioned a survey from deidei oy to find out more about diversity, equality, and inclusion in the organisation. The survey was conducted because the Scouts needed to understand the current state of diversity and inclusion in the organisation and to gain a holistic understanding of strengths and areas for development (attachment 2).

A total of 108 volunteers and employees responded to the survey, representing a 47 % response rate. Of the respondents, 44 % were employees, 54 % were volunteers, and the remaining respondents did not wish to disclose their role. On average, each section scored well, indicating that respondents felt safe to be themselves. This survey was commissioned by the Scouts and Guides of Finland for the first time. As the organisation is a homogeneous group, the results are higher than in a very diverse organisation (attachment 2).

In the cohesion and inclusion section of its report, deidei oy recommends, among other things, that the organisation should adopt a policy on the use of

inclusive language. This could be achieved by drawing up a strategic language-inclusion policy as part of the Roadmap for Inclusion (attachment 1).

There is still a lot of gendered terminology used in scouting, for example, 'Girl Guides', 'Boy Scouts', 'Scoutmaster [in Finnish pestiesimies]' and so on. Although the respondents were largely indifferent or reluctant to embrace a more inclusive language, this thesis has sought to address this issue (attachment 2).

Diverse perspectives and experiences fuel innovation and creativity within the organisation. By embracing diverse communication approaches and engaging with a wide range of voices and ideas, scouts can tap into new insights, solutions, and opportunities that drive growth and success. It is particularly important to focus on growth in the upcoming years, as the number of members has fallen in 2022-2023. Organisations that prioritize diversity and inclusion in their communication strategies gain a competitive advantage.

Organisations that demonstrate a commitment to diversity, equity, and inclusion in their communication efforts can build stronger brand reputations and earn the trust and loyalty of stakeholders. Transparent, respectful, and inclusive communication fosters trust, credibility, and goodwill, enhancing the organisation's resilience in the face of challenges.

Inclusive communication promotes a sense of belonging, respect, and empowerment among employees and volunteers, resulting in higher levels of engagement, satisfaction, and retention. It is essential that people feel valued and respected for their diverse backgrounds and perspectives. This motivates them to do their best work and remain loyal to the organisation.

Effective communication is crucial for managing risks and navigating crises. Organisations are better prepared to address sensitive issues, respond to challenges, and mitigate reputational damage when they prioritise inclusive communication.

4.2 Target audience

The Roadmap for Inclusion's (attachment 1) vision for communication is that communication is diverse and identifiable for people from different backgrounds. The vision is to ensure that all individuals have equal access to information about the Scouts and Guides of Finland. This is pursued through a variety of measures, which are designed to achieve two key objectives:

1. To enhance awareness of scouting among carers from diverse linguistic and cultural backgrounds, and to portray scouting as an engaging and accessible activity.
2. To integrate considerations of diversity, inclusiveness and equality into the communication of scouting in a planned and multifaceted manner.

The objective of this guide is to facilitate enhanced engagement with the target groups identified in the Roadmap for Inclusion's communication strategy (attachment 1), namely the diverse minority communities that have not yet been fully incorporated into the scouting movement. Efforts are being made to engage with individuals from immigrant backgrounds, including second-generation immigrants born in Finland. Furthermore, in alignment with the roadmap's objectives, there will be an increased utilisation of easy language and plain language content in our communication.

4.3 A view of the current situation

This section will present a brief overview of the scout movement in Finland. The scout troop represents the fundamental unit of the Scouting movement. Scouts are affiliated with their respective troops, which conduct weekly activities. Troops are present in both urban and rural areas. The size of these groups varies considerably, with some comprising just a few dozen members and others exceeding three hundred. In Finland, there are approximately 750 scout troops, with the power to make decisions resting with the members of each scout troop.

They constitute a scouting district within their respective areas of operation, which is responsible for providing support for their activities through the delivery of training, guidance and counselling, the organisation of events and the maintenance of communication channels. Finland is subdivided into ten scouting districts, each of which comprises a number of scout troops. In the scouting districts, the decision-making authority is vested in the member troops of the district.

The central organisation, the Scouts and Guides of Finland, bears responsibility for the implementation of the scouting programme in Finland. The central organisation provides support to the scout districts and troops in the form of programme materials, training, communication and events, with the objective of facilitating the activities of scouting. Additionally, the central organisation is tasked with the development of conditions conducive to the advancement of scouting at the national level. The decision-making authority of the central organisation is exercised by its member scout districts and Finlands Svenska Scouter rf.

To consider proposals for more diverse and inclusive communication, it is necessary to first define the current state of verbal communication design. This thesis will focus solely on verbal communication. The following questions will be used to analyse the current state of communication in the Scouts and Guides of Finland:

- Who is the communication aimed at now?
- Who should communication be aimed at in the future?
- How is communication done now? (Tools, steps, format and amount of information, data available...)
- What are the strengths of current practices?
- What are the main problems with current practices?
- What are the threats or specific weaknesses in current practices?
- What are the constraints to change?
- What opportunities could change bring?

The Scouts and Guides of Finland have a communication guideline for all those involved in communication. Communication in the scouts is carried out by both employees and volunteers, in various projects, events, trips, and competitions, among others.

Currently, communication targets a diverse range of audiences, for example members, guardians, non-scouts, individuals interested in scouting, stakeholders, and partners. The communication guidelines recommend considering the target group and objectives of the message first to avoid communicating to everyone.

Employees have access to various strategies and guidelines to support their communication, including the social media strategy, communication plan, and communication and marketing principles.

These guidelines are regularly updated and developed. Occasionally, old strategies and guidelines may be abandoned as new strategies, such as the media strategy, are developed.

The Roadmap for Inclusion (attachment 1) includes a section on communication, which outlines the vision for diverse and identifiable communication that is accessible to people from different backgrounds. The document sets various objectives for communication, such as improving communication in multicultural contexts, increasing multilingual communication, and communicating with guardians in a diverse and multilingual manner. In the future, scouts' communication will aim to reach a wider and more diverse audience through clear and concise language.

Communication in the Scouts and Guides of Finland involves thousands of people from different parts of the organization and across the country. This includes both paid professionals and volunteers with varying levels of expertise and education.

The organization provides training and support to volunteers for their communication activities. Various guidelines and plans are created to assist

volunteers in planning and implementing their communication. Local scout troops are also supported in their communication efforts.

The scouts produce a variety of communication materials, including guides, blog posts, photos, websites, social media updates, and press articles. The partio.fi website alone has about 1000 published web pages. While some digital sources provide data to support communication, not all of it is available.

Transparency has always been a priority for the Scouts and Guides of Finland, contributing to effective communication by increasing awareness of their activities. It is positive that communication is not solely the responsibility of paid personnel but also involves many volunteers.

Communication in the Scouts and Guides of Finland faces challenges due to the diverse backgrounds and experiences of those involved. To address this, it is crucial to provide communication training for both paid staff and volunteers. However, the voluntary nature of the training poses a challenge as some individuals may not recognize the importance of communication or feel the need for support. In some organisations, such as local scout groups, communication may be a low priority or neglected entirely.

Effective communication may also be challenged by fragmentation between different branches. The Scouts and Guides of Finland is divided into 6-8 operational branches, which are further divided, leading to fragmented activities and a lack of coherence in operational objectives. According to this perspective, communication is frequently viewed as a distinct entity, detached from other activities. To overcome this fragmentation, it is necessary to encourage and facilitate collaboration among the various parts of the organization.

The Scouts and Guides of Finland have a vast array of communication channels at their disposal. However, reaching the appropriate recipients through the appropriate channels and delivering the appropriate message can often be a challenge. Despite numerous clarifications, surveys, and policy changes, there is still a significant amount of communication waste that fails to reach a

wide audience. Members frequently report that important messages get lost in the information overload caused by the sheer volume of messages and issues.

The main threats to current communication practices arise from the perception that scouting is not an inclusive hobby. The language used is not diverse and can be difficult to interpret, particularly in terms of terminology. As a result, communication may not reach its intended audience.

Despite this, the Scout movement has a good reputation in Finland. However, some people still perceive scouting as a military, right-wing, or Christian-religious activity. Despite communication and marketing efforts, these beliefs persist. To improve the image of scouting, it is important to focus on diversity and inclusiveness in communication. Reputation is built not only on actions and encounters but also on accountability and keeping promises.

Communication is an ever-evolving field, but obstacles to change persist. In scouting, old habits and customs often pose the biggest challenges to progress. Some may fear that abandoning traditional ways would alter the essence of scouting. While scouting is perceived as open to all, it can be difficult for newcomers to join, regardless of their background.

Barriers to change include lack of time and haste. People are often reluctant to learn and apply new things because they perceive them as cumbersome, especially when it comes to diverse and inclusive communication. However, more inclusive communication is vital for the growth of the scout movement in Finland.

Scout leaders often prioritize respecting and upholding traditions, which can lead to resistance to change. In this way, they can be saboteurs of change through their words and actions. To achieve change towards more inclusive communication, it is important to ensure that scout leaders feel a sense of ownership and importance. It is crucial to disseminate the new issues to the wider membership.

Effective communication is essential for a successful organisation. It helps to address organisational issues, fosters a positive atmosphere, and promotes a well-functioning community. The way communication is delivered is just as important as the message itself. Actions speak louder than words and are a powerful, authentic, and credible form of communication.

In today's world, inclusive and diverse communication is crucial. However, it is important to note that while scouting aims to develop more inclusive communication, it is equally important to ensure that actions align with words. If local scout troops are not prepared to welcome individuals from diverse backgrounds, communication alone will not suffice.

Inclusive communication can increase the visibility of scouting for people and families from different backgrounds. The 2021-2026 strategy of the Scouts and Guides of Finland aims to make scouting a hobby for people with an immigrant background. This goal will be achieved by developing more diverse communication to reach a wider audience. To support this objective, the Roadmap for Inclusion (attachment 1) has been developed, which includes more detailed sub-objectives, such as improving communication diversity. The strategy's success will be measured by quantifiable metrics, such as the number of members with an immigrant background.

5 Equality-promoting communication instructions for scouts

As a constituent element of the thesis, a communication guide was implemented for the scouts, with the objective of promoting equality. The target demographic for this guide was identified as all volunteers and communicators who are interested in doing and understanding more about equal communication. It is important to note that the guide is not exclusively intended for communication professionals within the Scouts and Guides of Finland. The objective was to devise a straightforward and accessible resource for individuals engaged in communication activities within the context of the scouts' daily routine.

5.1 The steps in making the guide

The initial phase of the project involved the creation of a clear structure for the guide. In constructing the thematic framework and vocabulary, existing guides were utilised as a point of departure and inspiration, with reference to Vainikainen's *Syrjimätön kieli - opas inklusiiviseen kielenkäyttöön ja viestintään*. The thematic framework encompassed clear language, rainbow aware language, gender aware language, anti-racist language, refugees and asylum seekers, class-aware language, disability and illness, and climate terms. The decision was taken to omit plain language from this guide, given its status as a unique form of language, and the wealth of existing material on the subject, including a wide range of resources available online. The objective was to ensure that the subjects addressed encompassed all the issues that had recently come to the fore within the scouts and had been a cause for concern among young people.

The thematic content and explanatory materials have been collated from a variety of sources, with no direct replication from other sources. The thematic and vocabulary material has been derived from at least two distinct Finnish

sources to ensure the accuracy and currency of the information. For subject-oriented references, the relevant source is indicated at the end of the referenced section.

The overarching objective of the guide and the thesis is to assist scouts in enhancing their comprehension of diverse and inclusive communication, and its significance. The objective was to ensure the guide was as useful and accessible as possible, which is why "do's and don'ts" lists have been included after the text sections. These lists are designed to provide specific guidance on enhancing communication in a more inclusive manner.

The guide has been created in Word using the Scouts and Guides of Finland own template. The objective was to utilise a software program that would facilitate the process of updating and editing the guide, should the necessity arise, without the prerequisite of graphic design skills. This approach facilitates the seamless editing of topics and vocabulary as terminology and subject matter evolve over time. The template, created by a graphic designer of the Scouts and Guides of Finland, was employed to ensure the visual style of the guide aligned with the scout's aesthetic and visual look.

Feedback was sought from the Scouts and Guides of Finland's equality and diversity expert during the creation of the guide. The finalised version of the guide has been circulated to the expert and the Scouts and Guides of Finland's communications team for approval, ensuring the guide is fully ready for implementation.

The result itself is included in the end as an attachment.

6 Reflection

Inclusive communication is not merely a technical skill; rather, it is a mindset and a value-based choice. As this thesis project has progressed, it has become evident that communication plays a pivotal role in shaping cultural norms, sense of belonging, and the development of trust within an organisation. This phenomenon is indicative of the way societal constructs influence the perception of inclusivity. This realisation has led to a deepened motivation to promote communication that recognises and accommodates differences, ensuring that all individuals feel included and respected.

6.1 Summary and conclusions

This thesis made it clear to me that inclusive communication is not only about the words we use, but a basic part of creating an organisation where everyone feels seen, heard, and valued. The communication guide I created is for the Guides and Scouts of Finland. Many volunteers and communicators want to promote fairness but may not know where to start or how to include everyone in everyday communication.

I learned that inclusive communication strengthens the organisation's relevance and reputation and makes members feel more connected to it. At the same time, I realised that true change takes time, commitment and continuous effort. The guide alone is not enough. It must be supported by training, leadership, and a willingness to think about how to improve across the organisation. And that I think is the hardest part and takes longest – implementing this guide and training people, who might benefit from it.

6.2 Further development proposals

The guide gives you the basics, but I think it's just the start of a bigger journey to communicate in a way that includes everyone. I suggest that the guide

should be updated regularly to keep up with changes in language and society. It would be good to include a wider range of voices, like young members and people from groups that are often underrepresented, in future updates to make sure the content reflects different points of view. I also think that if we had more planned training sessions based on the guide, volunteers and staff would feel more confident about using communication that includes everyone. In the future, it could be a good idea to add more examples for different ways of communicating, like social media, events, or video content. It could also be a good idea to translate key parts of the guide into other languages to reach more people.

6.3 Evaluation of the thesis process and own learning

Writing this thesis has been a meaningful and eye-opening process for me. It has made me better understand diversity, equity and inclusion. I now see these as things that influence how we act and make decisions every day. I learned how unconscious biases and power structures can subtly influence communication, and how choices made with intention can make a real difference. During the course, I improved my research, writing, content design and project management skills. I also learned to balance academic work and practical application. Working with experts and getting their feedback taught me how important it is to talk and be open when you're making something for everyone to use. There were times when I felt I had a lot to do, but I am happy with what I achieved. Most of all, this has made me even more confident that we should all communicate in ways that include everyone, and it has inspired me to keep learning and encouraging others to think carefully about how they communicate.

Sources

Becker, B. 2023. Image Alt Text: What It Is, How to Write It, and Why It Matters to SEO. Referenced from: 16.2.2024.

<https://blog.hubspot.com/marketing/image-alt-text#what-is-alt-text>

Forsey, C. 2022. Inclusive Language: How To Use and Promote It at Your Organization. Referenced from: 16.2.2024.

<https://blog.hubspot.com/marketing/inclusive-language>

Hirvonen M. & Kinnunen T. 2020. Saavutettava viestintä. Yhteiskunnallista yhdenvertaisuutta edistämässä. Tallinn: Gaudeamus Oy.

Härme, P. 2023. Paras DEI-työ rakentuu organisaation vahvuuksille. FIBS blog. Referenced from 11.3.2024.

<https://fibsry.fi/uutishuone/blogit/paras-dei-tyo-rakentuu-organisaation-vahvuuksille/>

Kansio, n.d. Opas saavutettavamman viestinnän tekemiseen. Referenced from: 16.2.2024.

<https://www.kansio.fi/wp-content/uploads/2023/01/Saavutettavuusopas-netti2.pdf>

Lahti, L. 2014. Monikulttuurinen työelämä. Ebook in Almatalent Verkkokirjahylly -service. 1st edition. Helsinki: Alma Talent. Requires login to the service.

Referenced from 11.3.2024. [https://verkkokirjahylly-almatalent.fi.ezproxy.turkuamk.fi/teos/EAIBBXCTDG#kohta:Esipuhe\(\(20\)/piste:b1](https://verkkokirjahylly-almatalent.fi.ezproxy.turkuamk.fi/teos/EAIBBXCTDG#kohta:Esipuhe((20)/piste:b1)

Lehmussaari, J. 2020. Kohti inklusiivista viestintää. Ahjo Communications blog 18.12.2020. Referenced from: 17.2.2024.

<https://ahjocomms.fi/kohti-inklusiivista-viestintaa/>

Maaß, C. 2020. Easy Language – Plain Language – Easy Language Plus. Balancing Comprehensibility and Acceptability. Berlin: Frank & Timme GmbH. Referenced from: 16.2.2024.

<https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/42089/Easy%20Language%20%20%20Plain%20Language%20%20%20Easy%20Language%20Plus.pdf;jsessionid=C9A1BAAE629DB9207F3370A092E4936D?sequence=5>

McKinsey & Company 2022. What is diversity, equity, and inclusion? McKinsey & Company article. Referenced from: 11.3.2024.

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explain-ers/what-is-diversity-equity-and-inclusion>

Pulsely n.d. 10 Key Elements of an Effective DEI Communication Strategy. Referenced from 30.1.2025. <https://pulsely.io/blog/10-key-elements-of-an-effective-dei-communication-strategy>

Rare media n.d. Kenen tietoo? Opas moninaisempaan ja inklusiivisempaan journalismiin. Referenced from 11.3.2024. <https://raremedia.fi/kenentietoo/>

Soulcast Media n.d. The Power Of DEI And Communications. Referenced from 30.1.2025. <https://soulcastmedia.com/power-of-dei-and-communications/>

Thompson, Jason R. 2021. Diversity and Inclusion Matters: Tactics and Tools to Inspire Equity and Game-Changing Performance. Ebook in ProQuest Ebook Central. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Incorporated. Requires login to service. Referenced from 11.3.2024. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/turkuamk-ebooks/detail.action?docID=6825004>

Tiirilä, U. 2020. Hyvää virkakieltä 2020. Kuusi korjattavaa käsitystä sukupuolineutraalista kielestä. Referenced from 11.3.2024. https://www.kotus.fi/nyt/kolumnit_artikkelit_ja_esitelmat/hyvaa_virkakielta/hyvaa_virkakielta_2020/kuusi_korjattavaa_kasitysta_sukupuolineutraalista_kielesta.32828.news?32827_o=6

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos, n.d. Sukupuolitietoinen viestintä. Referenced from: 16.2.2024. <https://thl.fi/aiheet/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/sukupuolitietoinen-viestinta>

Työterveyslaitos n.d. Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa. Monimuotoisuus- ja inklusiotyön ensimmäisiä askelmerkkejä. Referenced from 11.3.2024. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa/monimuotoisuus-ja-inklusiotyon-ensimmaisiaskelmerkkeja>

Vainikainen, E. 2022. Syrjimätön kieli. Opas inklusiiviseen kielenkäyttöön ja viestintään. Referenced from: 17.2.2024. https://www.ksl.fi/app/uploads/2022/03/KSL_Syrjimaton_kieli_saavutettava.pdf

KUMPPANUUDET



1. VUOSI

- ▶ Partiokehrojen lisääminen.
- ▶ Yhteistyökoulujen valitseminen väestöryhmien moninaisuuden mukaan.
- ▶ Kehitysyhteistyöhankkeiden läpikäynti yhdenvertaisuus- ja inklusiivisuusnäkökulmasta.
- ▶ Järjestetään erilaisia kampanjoita yhteistyökumppaneiden kanssa.

VÄLITAVOITE

Partiossa on tehty aktiivista yhteistyötä vanhojen kumppaneiden kanssa ja solmittu uusia yhteistyöitä. Partiokehrojen kautta on tavoitettu lisää eritaustaisia lapsia.

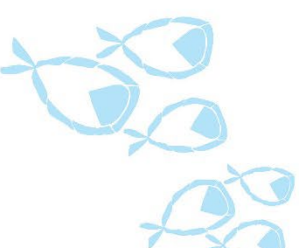
2. VUOSI

- ▶ Partiotoinimintaa järjestetään kohderyhmiä tavoittavissa paikoissa.
- ▶ Järjestetään yhteisiä tapattumia kumppaneiden kanssa.
- ▶ Selvitetään mahdollisuutta käynnistää laajempi hanke yhteistyössä kumppanin kanssa.

VÄLITAVOITE

Partio on näkynyt aktiivisesti muualla kuin partiolle ominaisissa paikoissa

3. VUOSI TULEVAT VUODET



VISIO

Partio on aktiivinen yhteistyökumppani yhdenvertaisuuteen liittyvissä asioissa.

Partiossa ymmärrämme, että tässä työssä omistutaan tekemällä yhteistyötä.

MUKKAAN TULEMINEN JA AKTIIVINEN KOHTAAMINEN



1. VUOSI ▶

▶ Selvitetään mahdollisuutta palkata maahanmuuttajataustaisia nuoria sekä asiantuntijoita lähettäiksi kertomaan omista yhteisössään partiosta.

VÄLITAVOITE
Partiolähtijöille on toimiva konsepti ja järjestökoordinaattoreilla on valmiudet tukea lippukuntaa.

▶ Aiheesta kiinnostuneiden lippukuntien verkoston kokoaminen ja yhteisen toiminnan suunnittelu tiekatran avulla.

▶ Järjestökoordinaattorien kouluttaminen ja sitouttaminen lippukuntien tukemiseen aiheessa.

Lippukunta-
verkosto on
toiminnassa.

2. VUOSI ▶

▶ Selvitetään mahdollisuutta palkkata partion asiakaspalveluun työntekijöitä, jotka palvelavat kohderyhmien kielellä.

▶ Kokeillaan perhepartiossa uusia toimintamuotoja, mm. monikielistä toimintaa ja vanhempi-lapsi-ryhmiä.

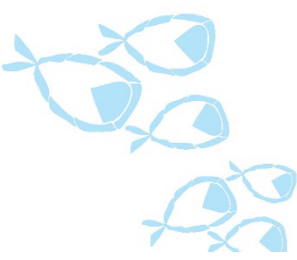
▶ Perhepartioon liittyvissä koulutuksissa ohjataan moninaisiin perhepartioryhmiin.

▶ Tuotetaan retkien ja tapahtumien valmiita materiaali-paketteja, jotka on rakennettu inklusiivisuus huomioiden.

VÄLITAVOITE
Lippukunnissa tarjotaan monipuolisempaa perhepartiota.

Inklusiivisuus huomioidaan toiminnassa ja partion asiakaspalvelussa.

3. VUOSI ▶ TULEVAT VUODET ▶



VISIO
Jokaisen on aidosti helppo ja tervetullut olo tulla mukaan. Lippukunnat tekevät toimia tämän eteen ja toteutumiseksi.

▶ UUSIEN LIPPUKUNTIEN PERUSTAMISESSA HUOMIOIDAAN INKLUSIIVISUUS ALUSTA LÄHTIEN

▶ PAJU-HANKE

▶ MATALAN KYNNYKSEN PARTIOON TUTUSTUMISPAIKKOJEN LISÄÄMINEN JA PAIKALLISEN NÄKYYTYDEN TOTEUTTAMINEN

OSAAMINEN JA ASEENTEET



Suomen Partiolaiset - Finlands Scouter
Maahanuuttajayön tiekartta

1. VUOSI

- ▶ Koulutusjärjestelmän läpikäynnin yhdenvertaisuusteemojen osalta.
- ▶ Sovitaan vastuista vapaaehtoistuen valloikunnan ja työntekijöiden kanssa.
- ▶ Yhdenvertaisuus huomioidaan tapahtumissa entistä paremmin: Helppo tulla -tunnuksen päivittäminen ja jalkautaminen
- ▶ Yhdenvertaisuuden osaamismerkki osaksi osaamismerkkiperhettä.

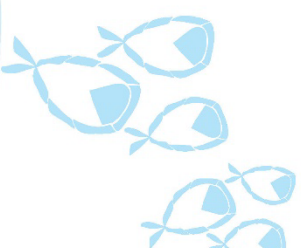
VÄLITAVOITE
Olemassa olevia materiaaleja ja tukitapoja on kartoitettu ja kehitetty tukemaan yhdenvertaisuuden osaamista ja ymmärtämistä.

2. VUOSI

- ▶ Koulutusjärjestelmän päivittäminen edellisestä vuonna tehtyjen huomioiden perusteella.
- ▶ Ohjelma-uudistuksessa otetaan huomioon inklusiivisuus, moninaisuus ja yhdenvertaisuus.

VÄLITAVOITE
Yhdenvertaisuus läpileikkaa koulutuskokonaisuuksia ja näkyy sisällöissä laajasti.

3. VUOSI TULEVAT VUODET



VISIO
Jokaiselle taataan perusosaaminen yhdenvertaisuudesta.
Olemme saaneet aikaan ajattelutavan muutoksen ja partion arvot ovat muuttuneet konkreettiseksi teoiksi.

VIESTINNÄN KOKONAISUUS



1. VUOSI

- ▶ Sovitaan vastuista viestinnän tekijöiden kanssa.
- ▶ Moninaisuuden huomioiminen viestinnässä entistä paremmin.
- ▶ Monikielisyyttä viestintään.
- ▶ Enemmän viestintää selkosuomeksi ja käännettävät tekstit selkeällä kielellä.
- ▶ Moninaisemman kuvapankin rakentaminen.
- ▶ Säännöllistä koulutusta moninaisuuden huomioimisesta viestinnässä.

VÄLITAVOITE
Moninaisuuden huomioimiseen viestinnässä on selkeä suunnitelma ja sen toteutus on järjestelmällistä

2. VUOSI

- ▶ Huoltajille viestiminen monipuolisesti ja monikielisesti.
- ▶ Viestintää kohdennetaan ja toiminnan esittelyssä huomioidaan erilaisia kohderyhmiä.

VÄLITAVOITE
Olemme kokeilleet monipuolisesti uusia tapoja tavoittaa huoltajia

3. VUOSI TULEVAT VUODET



VISIO
Viestintä on monipuolista ja eri taustoista tuleville samaistuttavaa. Jokaisella on mahdollisuus saada yhdenvertaisesti tietoa partiosta.

YHDENVERTAISUUDEN JA INKLUSIIVISUUDEN JOHTAMINEN



1. VUOSI ▶

- ▶ Ulkopuolinen DEI-auditointi ja konsultointi.
- ▶ DEI konsultaatiosta nousseiden toimenpiteiden listaus ja integrointi tiekartaan.
- ▶ Tiekartta otetaan käyttöön johtamisen työkaluna.
- ▶ Tiekartta näkyy SP:n ja kaikkien A-jäsenten vuoden 2024 toiminnan ja talouden suunnittelussa.
- ▶ Toimihenkilöt ja johtoasemassa olevat luottamushenkilöt perehdytetään osallistetaan ja vastuullistetaan.

VÄLL-TAVOITE
Kaikille toimihenkilöille ja johtoasemassa oleville luottamushenkilöille on selkeää, miksi yhdenvertaisuutta ja inklusiivisuutta tulee priorisoida ja tiekartta on otettu käyttöön SP:n ja A-jäsenten toiminnassa.

2. VUOSI ▶

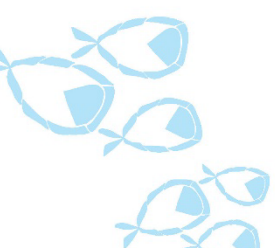
- ▶ Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivitys.
- ▶ Tiekartta näkyy SP:n ja kaikkien A-jäsenten vuoden 2025 toiminnan ja talouden suunnittelussa.
- ▶ Lippukuntien tukeminen yhdenvertaisuus ja moninaisuusjohtamisessa

VÄLL-TAVOITE
Toiminnan rakenteita on kehitetty niin, että ne tukevat yhdenvertaisuus työtä. Esim. toimintasuunnitelma, budjetointi ja ohjeet.

3. VUOSI ▶ TULEVAT VUODET ▶

- ▶ Tiekartta näkyy SP:n ja kaikkien A-jäsenten vuoden 2026 toiminnan ja talouden suunnittelussa

VISIO
Kaikki partiossa johtovastuussa olevat ymmärtävät miksi ja tietävät miten partion yhdenvertaisuustyötä johdetaan pitkäjänteisesti niin, että sanat muuttuvat teoiksi. Partion saavutettavuus ja yhdenvertaisuus on osana johtamisen eetosta.



deidei

Suomen Partiolaiset

DEI-selvitys:
Raportti

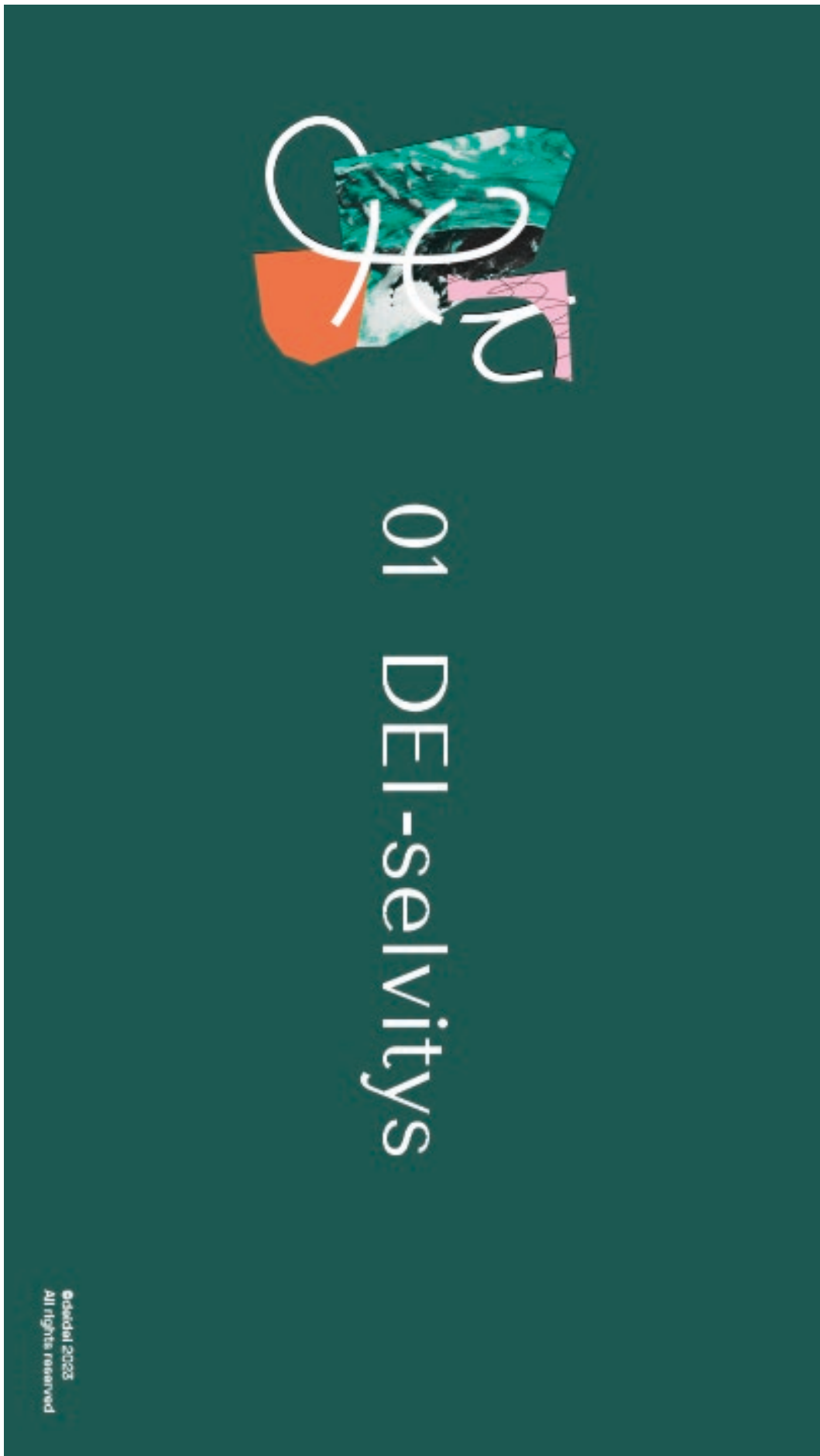
09/2023

Sisältö

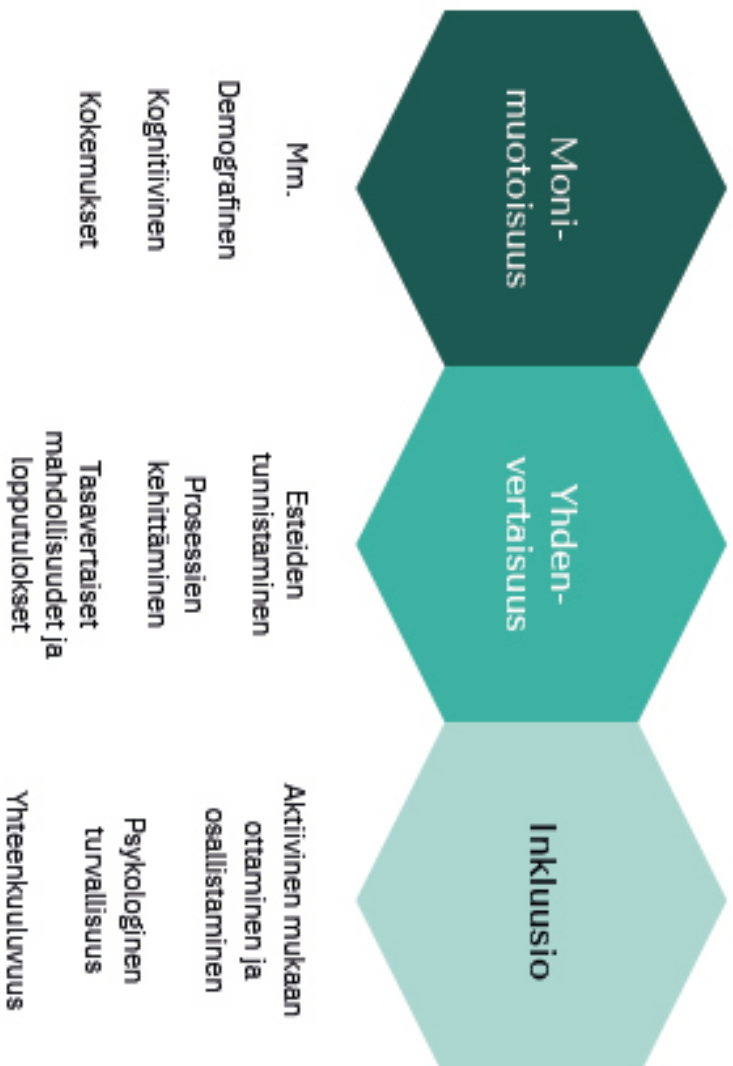
- 01 DEI-selvitys
- 02 Raportti ja data
- 03 deidein suositukset
- 04 Seuraavat askeleet
- 05 Liitteet



DEI = monimuotoisuus, yhdenvertaisuus, inkluisio



Mikä DEI?



Miksi Suomen Partiolaiset teki DEI-selvityksen?

01.

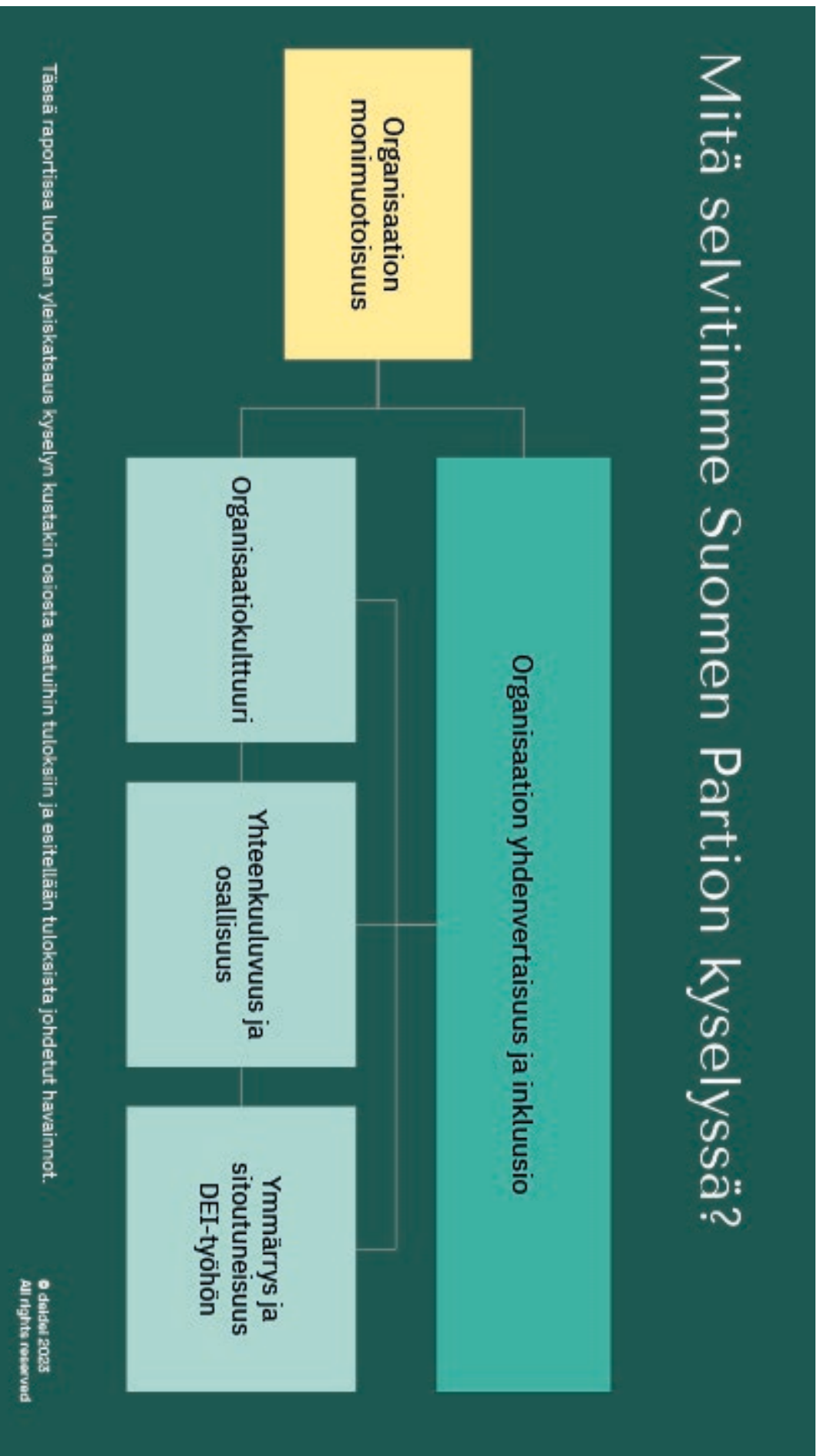
Tarve ymmärtää Suomen Partiolaisten monimuotoisuuden nykytila

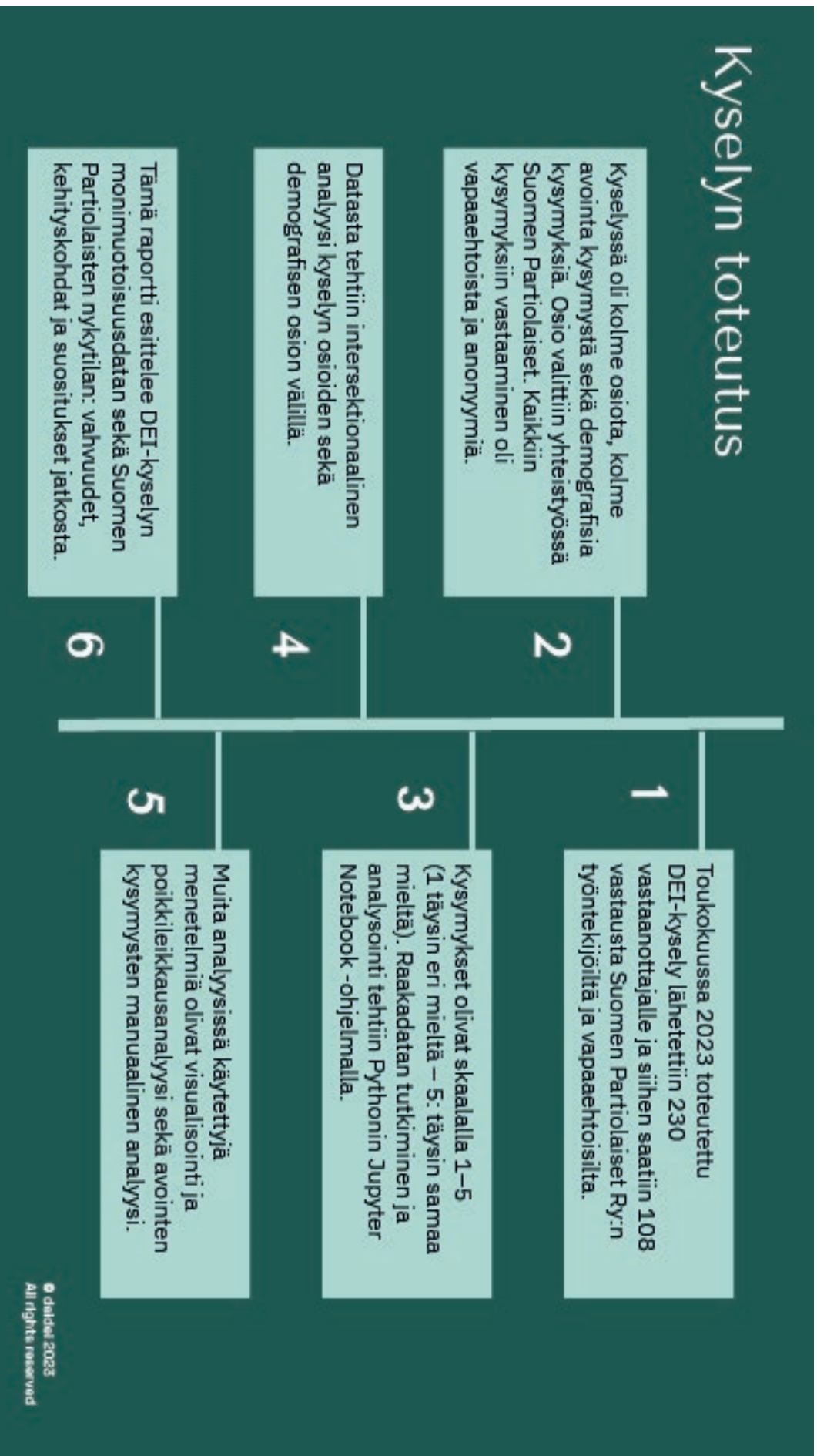
02.

Tarve ymmärtää inklusion ja yhdenvertaisuuden nykytila esim. organisaatiokulttuurin, yhteenkuuluvuuden, ymmärryksen ja sitoutuneisuuden näkökulmasta

03.

Tarve saada kokonaisvaltainen ymmärrys vahvuuksista ja kehityskohteista strategisten DEI-tavoitteiden jatkokehittämiseen





Vastaus- prosentti



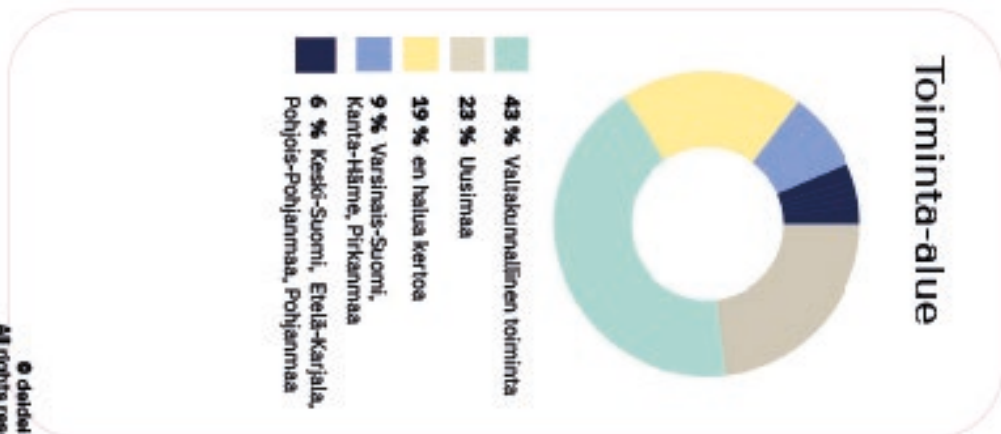
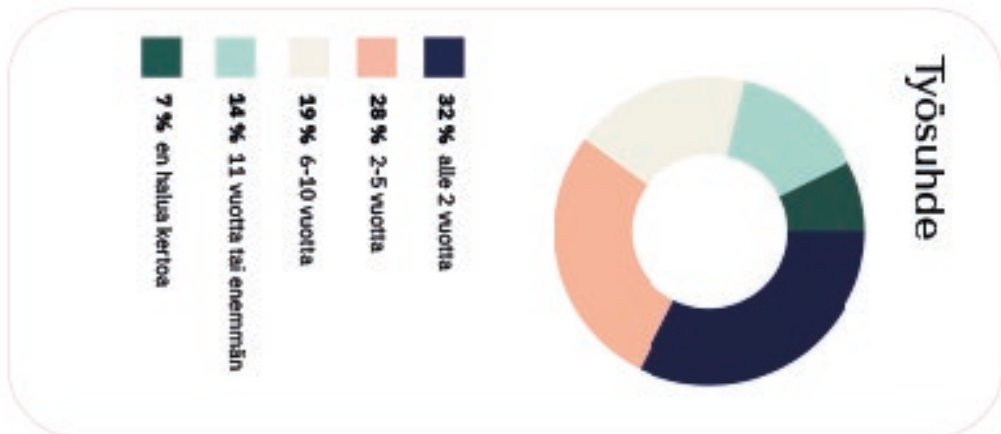
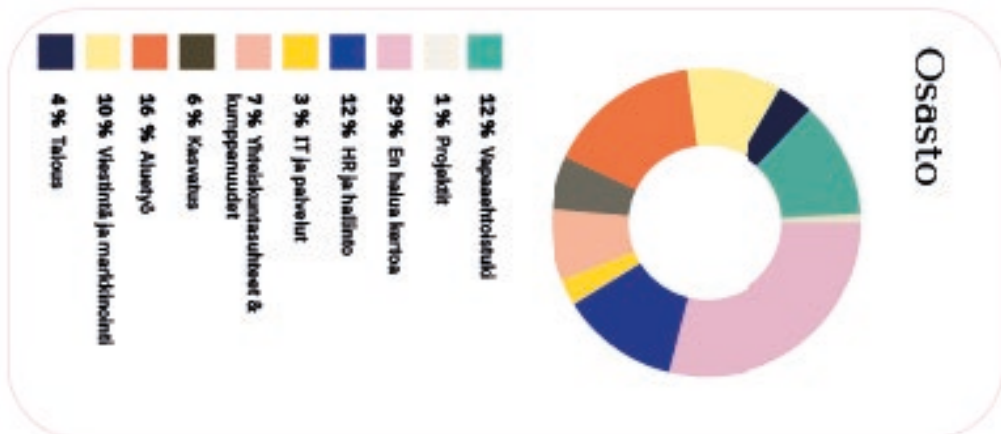
108 vastaajaa



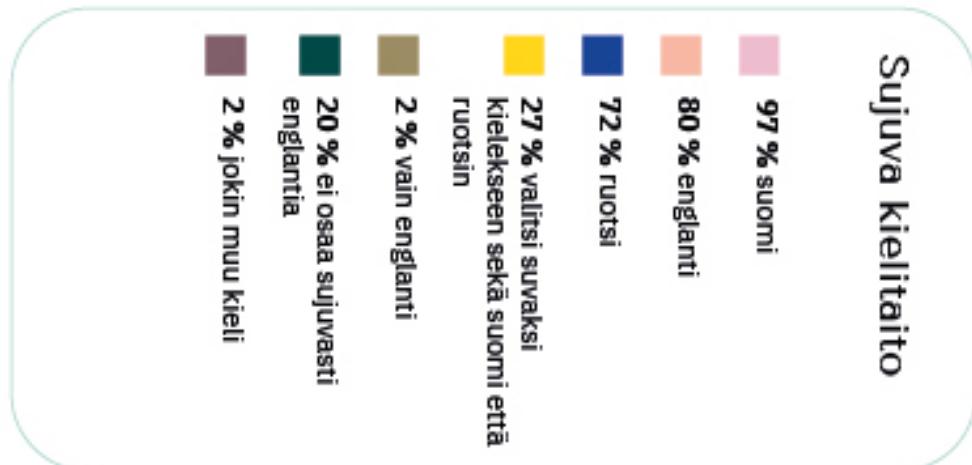
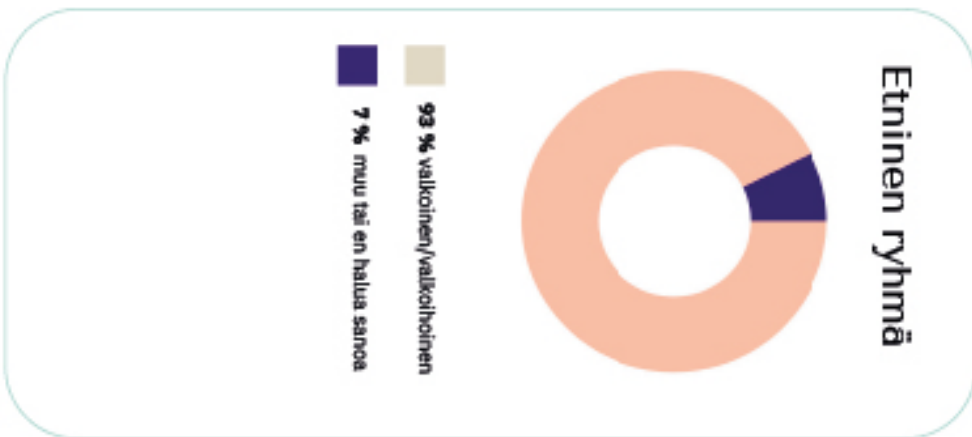
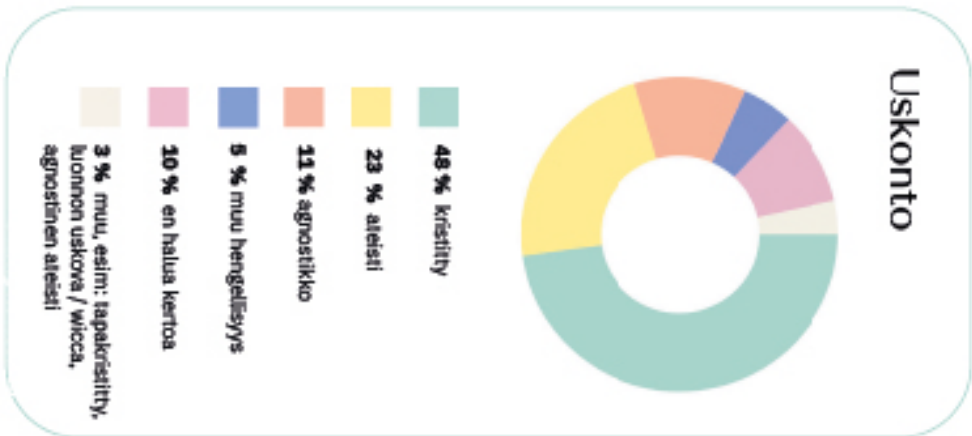
47 % vastausprosentti

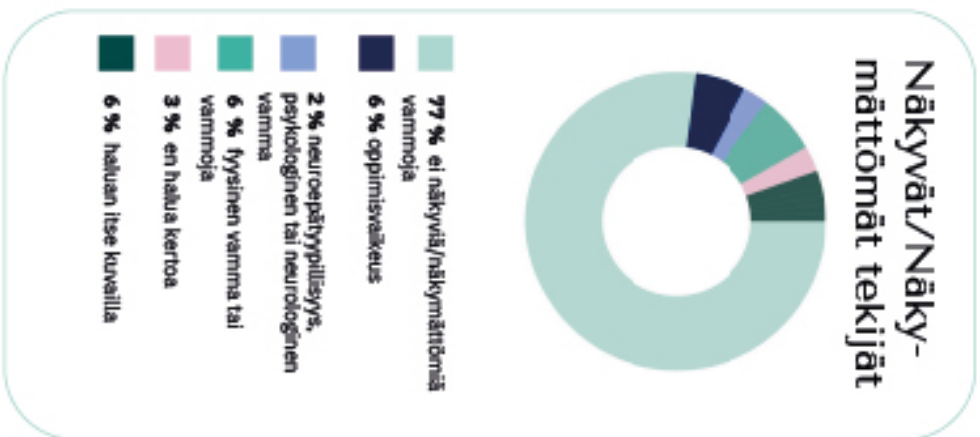












*Monimuotoisuus data reflektoi vastaajien (108 hlö) itsemäärittelyoikeuteen perustuvaa tietoa, eikä kata koko Suomen Partiolaisten monimuotoisuutta.



Suomen Partio ry:n yhdenvertaisuus ja inkluisio

Yhdenvertaisuus ja inklusio: tiivistelmä nykytilanteesta 2023

Organisaatiokulttuuri

Osion keskiarvo: 4,06

Vahvuus:

Tasavertaiset mahdollisuudet ja resurssit menestymiseen

Kehityskohteet:

Avoimuus ja läpinäkyvyys

Yksilöllisten erojen kunnioittaminen

Yleinen saavutettavuus

Organisaation kulttuuriin ja tytyymättömyyteen vaikuttavat demografsiset tekijät: **rooli ja osasto**

Yhteenkuuluvuus ja inklusio

Osion keskiarvo: 3,98

Vahvuus:

Saa olla oma aito itsensä työpaikalla

Kehityskohteet:

Linjaisuus sukupuolineutraalista kielestä

Yhdenvertaiset

vaikuttamismahdollisuudet

Monimuotoisuuden lisääminen

Alhaiseen inklusion tunteeseen vaikuttaneita demografsisia tekijöitä: **rooli, työsuhde, toiminta-alue ja vammaisuus**

Ymmärrys ja DEI-sitoutuneisuus

Osion keskiarvo: 4,38

Vahvuus:

Halu panostaa DEI-aloitteisiin

Kehityskohde:

Monikielisyyden vahvistaminen ja heikkomman kielitaidon omaavien tukeminen

Ei merkittäviä löydöksiä intersektionaalisista demografsisista tekijöistä.

© deidei 2023
All rights reserved

Organisaatiokulttuuri

4.06
jokseenkin
tyytyväinen

Vahvuutena tasavertaisuus	Kehityskohtana saavutettavuus ja esteettömyys	Paremman kulttuurin teemat
Vastaajat kokevat, että heillä on tasavertainen mahdollisuus päästä käsiksi resurssihin ja tilaisuuksiin, joiden avulla he voivat onnistua tehtävässään Suomen Partiolaisilla.	Vastaajat kokevat esimerkiksi tilojen, nettisivujen ja muiden työnteon resurssien saavutettavuudessa ja esteettömyydessä olevan vielä kehitettävää Suomen Partiolaisilla.	<ul style="list-style-type: none">o Avoimuus ja läpinäkyvyyso Johtaminen ja päätöksentekoo Työympäristö ja työnteon tavato Monimuotoisuuden lisääminen ja olemassa olevan monimuotoisuuden parempi huomioimineno Vapaaehtoistyö

Havainnot organisaatiokulttuurista

Organisaatiokulttuuriin tyytymättömistä suurin osa oli vapaaehtoisia. Myös johdon sitoutuminen vaikutti siihen kuinka tyytyväisiä vastaajat olivat organisaatiokulttuuriin.

Tyytyväisyyttä organisaatiokulttuuriin lisäävät tekijät:

- Suomen Partiolaiset on psykologisesti turvallisen ympäristö, jossa ajatuksia voidaan esittää ja ilmaista avoimesti ja vapaasti.
- Suomen Partiolaiset rohkaisevat ihmisiä kunnioittamaan yksilöllisiä eroja ja lisäävät inklusiivisyyttä koulutusten avulla.
- Suomen Partiolaisien yleinen saavutettavuus parane.

Yhteenkuuluvuus ja inkluusio

3,98
jokseenkin
inklusiivinen

Vahvuus: Saa olla oma itsensä Vastaajat tuntevat keskimäärin olonsa turvalliseksi olla oma aito itsensä työpaikalla ja Suomen Partiolaisilla.	Kehityskohtana inklusiivinen kieli Vastaajat olivat haluttomia kehittämään tai suhtautuvat enimmäkseen neutraalisti siihen, pitäisikö Suomen Partiolaisilla käyttää enemmän etenkin sukupuolineutraalia kieltä vai ei sisältäen esimerkiksi siirtymisen pois termeistä kuten partiotytöt, partiopojat sekä tyttöjen ja poikien lippukunnat, pestiesimies jne.	Inklusion kokemusta heikentävät tekijät <ul style="list-style-type: none">○ Monimuotoisuusvaje○ Turvallisten tilojen ja keskustelukulttuurin puute○ Matala yhteisöllisyys omien tiimien ulkopuolella
---	---	---

Havainnot yhteenkuuluvuudesta ja inklusiosta

Alhaisinta yhteenkuuluvuutta ja inklusiota kokivat 1) vapaaehtoiset, 2) alle 5 vuotta toiminnassa mukana olleet sekä 3) ihmiset, joilla oli jokin vamma.

Yhteenkuuluvuutta ja inklusiota lisäävät tekijät

- Suomen Partiolaiset rakentaa sellaisen kulttuurin, jossa ihmiset tuntevat itsensä arvostetuiksi ja kunnioitetuiksi.
- Sellaisen ilmapiirin rakentaminen, jossa ihmiset kokevat, että heillä on mahdollisuus saada aikaan muutosta työnsä kautta.
- Suomen Partiolaiset lisäävät monimuotoisuutta rohkaisemalla erilaisista taustoista tulevia ihmisiä liittymään organisaatioon.

DEI ymmärrys ja sitoutuneisuus

4,38
jokseenkin
ymmärrystä ja
sitoutunut

<p>Vahvuutena sitoutuneisuus DEI:n edistämiseen</p> <p>Halukkuus muuttaa ja mukauttaa nykyisiä toimintatapoja DEI-toiminnan kehittämiseksi Suomen Partiolaisilla on korkea ja vastaajat näkevät, että Suomen Partiolaisien tulisi panostaa aikaa ja resursseja DEI-työhön.</p>	<p>Kehityskohteena monikielinen työskentely</p> <p>Monikielisyyden vahvistaminen ja heikomman kielitaidon omaavien tukeminen, sillä joidenkin vastaajien valmius työskennellä ihmisten kanssa, jotka eivät osaa suomea on neutraali tai helkompi.</p>	<p>Tuen tarpeet ymmärryksen ja sitouttamistyössä</p> <ul style="list-style-type: none"> ◊ Monimuotoisen organisaation rakentaminen ◊ Rakenteellisten ongelmien tunnistaminen ja purkaminen ◊ Vapaaehtoisten sitouttaminen vahvistaminen ja DEI-ymmärryksen lisääminen ◊ Turvallisemman tilan rakentaminen
---	--	--

Havainnot DEI ymmärryksestä ja sitoutuneisuudesta

Sektion korkean arvosanan vuoksi, intersektionaaliossa analyysissä ei noussut erikseen painotteita DEI ymmärryksen ja sitoutuneisuuden sekä eri demografioiden välillä.

DEI ymmärrystä ja sitoutuneisuutta lisäävät tekijät

- Suomen Partiolaiset viestivät proaktiivisesti ja läpinäkyvästi DEI:n edistämiseen liittyvistä toimista organisaatiossa, jotta kaikille on selvää miksi DEI-työ on tärkeää koko organisaatiolle.
- Suomen Partiolaiset sitouttavat ihmisiä DEI:n edistämiseen tarjoamalla tietoa ja taitoja monimuotoisuuteen, inklusiivisuuteen ja yhdenvertaisuuteen liittyen.
- Suomen Partiolaiset tarjoavat tukea ja ohjeistuksia niille, jotka eivät tunne oloaan täysin mukavaksi työskennellä tai toimia englannin kielellä.

Lisähuomioita!

Keskimääräisesti jokaisen osion pistekeskiarvo on hyvä (3,98-4,38 välillä) ja vastaajat tunsivat olonsa esimerkiksi turvalliseksi olla oma itsensä (inkluusio).

Kun inkluusiota ja yhdenvertaisuutta mitataan ensimmäistä kertaa organisaatiossa, jonka ihmiset ovat keskenään melko homogeeninen joukko (kuten kyselyyn vastanneiden monimuotoisuusdata monissa datapointeissa ilmentää) ovat tulokset yleensä korkeammat kuin hyvin monimuotoisessa organisaatiossa.

Syynä siihen on muun muassa se, että 1) homogeeninen joukko ihmisiä tuntee keskenään helpommin yhteenkuuluvuutta, 2) inkluusiivisuutta on helpompi rakentaa kun poissulkevia tekijöitä on vähemmän huomioitavana ja 3) yhdenvertaisuuden sijaan tasavertaisuus/tasa-arvoinen kohtelu riittää ja moni tuntee voivansa olla oma itsensä turvallisemmin, koska ei poikkeaa juurikaan vallavirran normista.

On normaalia, että organisaation monimuotoisuuden lisääntyessä myös inkluusion ja yhdenvertaisuuden keskipistemäärät laskevat, ennen kuin ne taas lähtevät nousuun inkluusiivisen ja yhdenvertaisen toiminnan vakintuessa läpi organisaation käytäntöjen, prosessin ja rakenteiden.

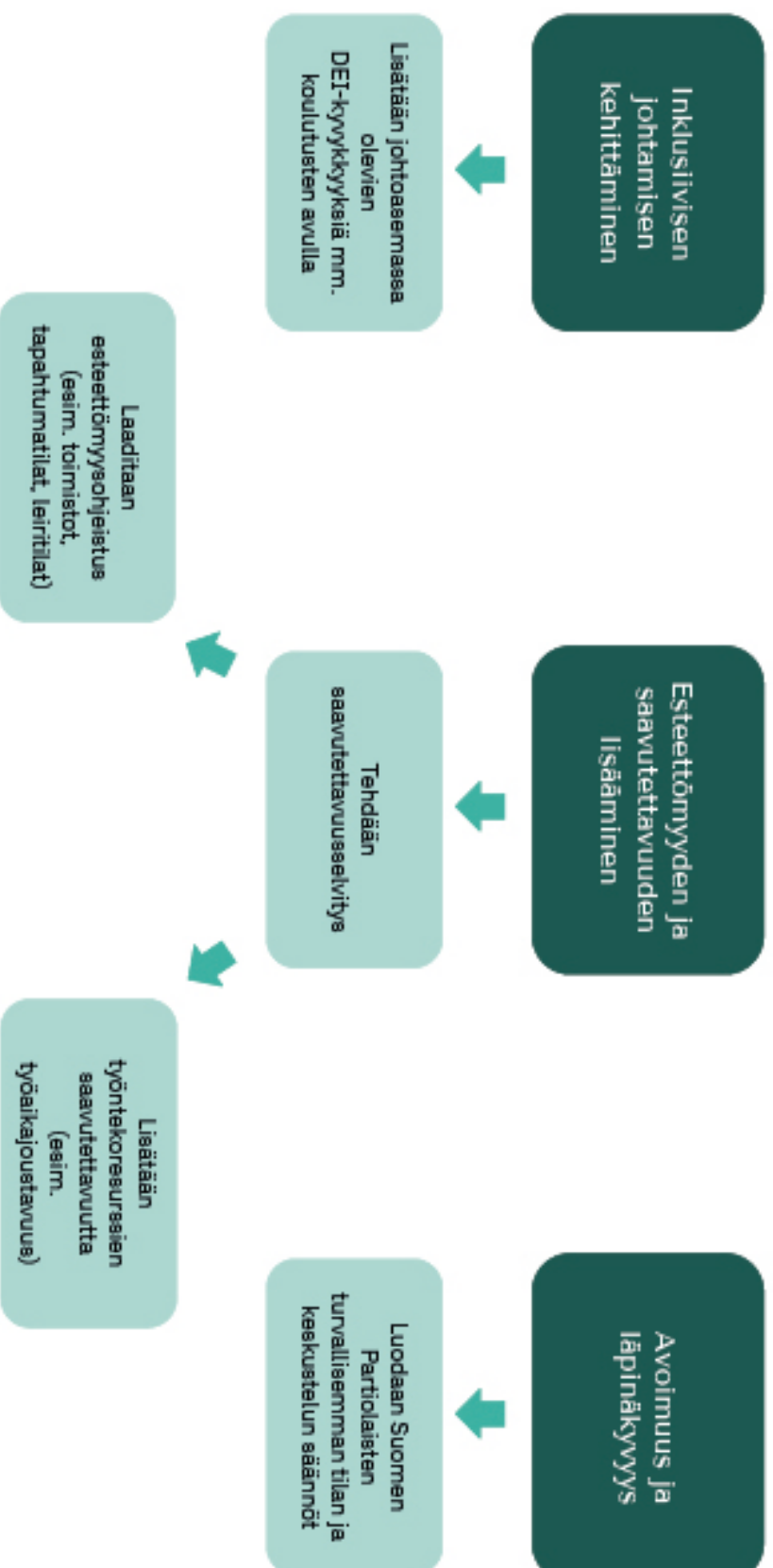
Tämän kyselyn tulokset auttavat kohdentamaan ja rajaamaan DEI-kehittämisen toimenpiteitä.

Vastaajien inklusion tunnetta lisäävät tekijät

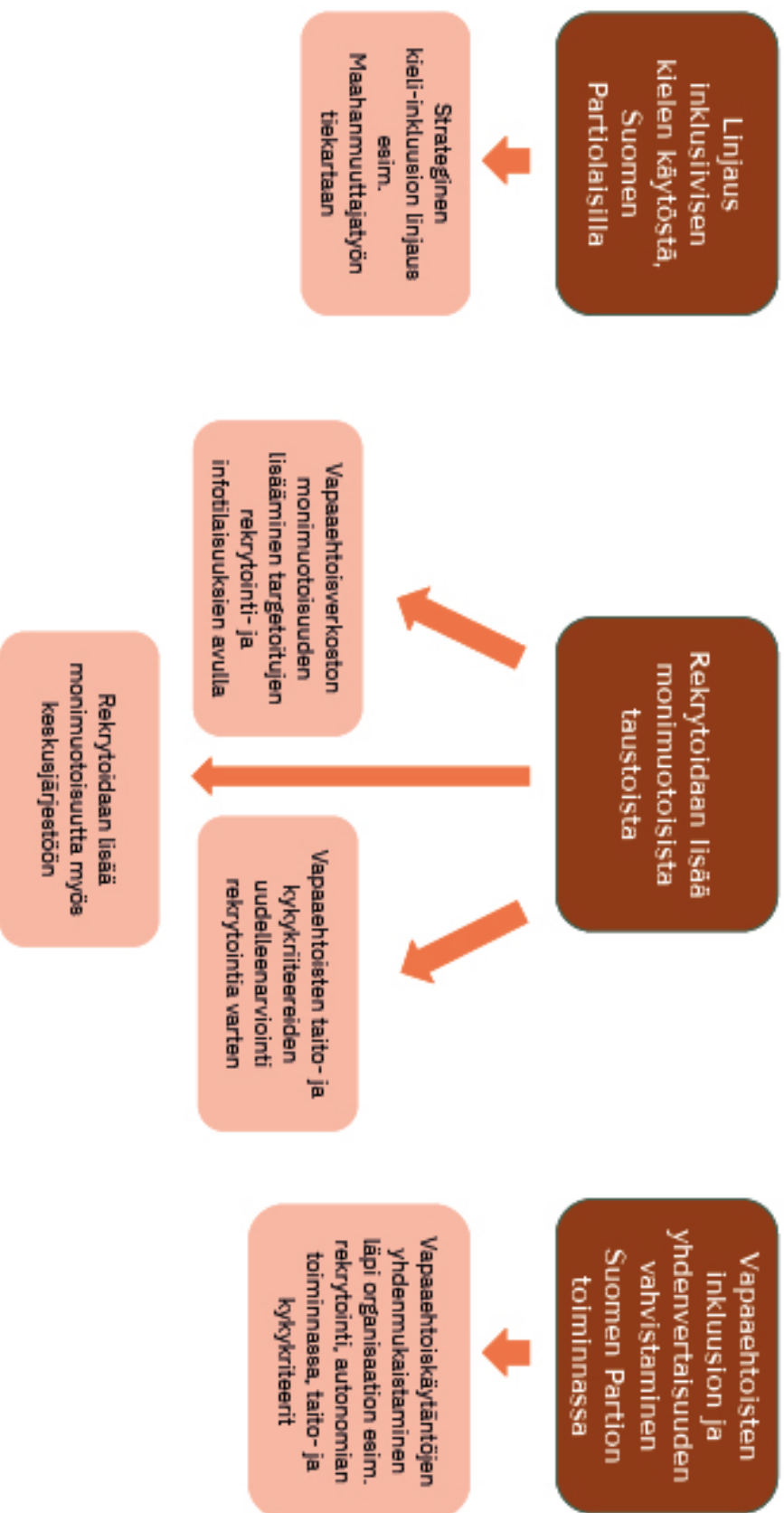
- Ystävällinen ja vastaanottavainen ilmapiiri.
- Psykologinen turvallisuus eli tunne siitä, että saa olla oma itsensä eikä joutu esim. naurunalaiseksi, syrjityksi tai torjutuksi ominaisuuksiensa takia.
- Laadukas työperehdytys, jossa toimenkuva, tavoitteet, vaatimukset ja odotukset on selkeästi sekä ymmärrettävästi määritely.
- Avoin kommunikaation ja palautteenannon kulttuuri.
- Jaetut arvot.



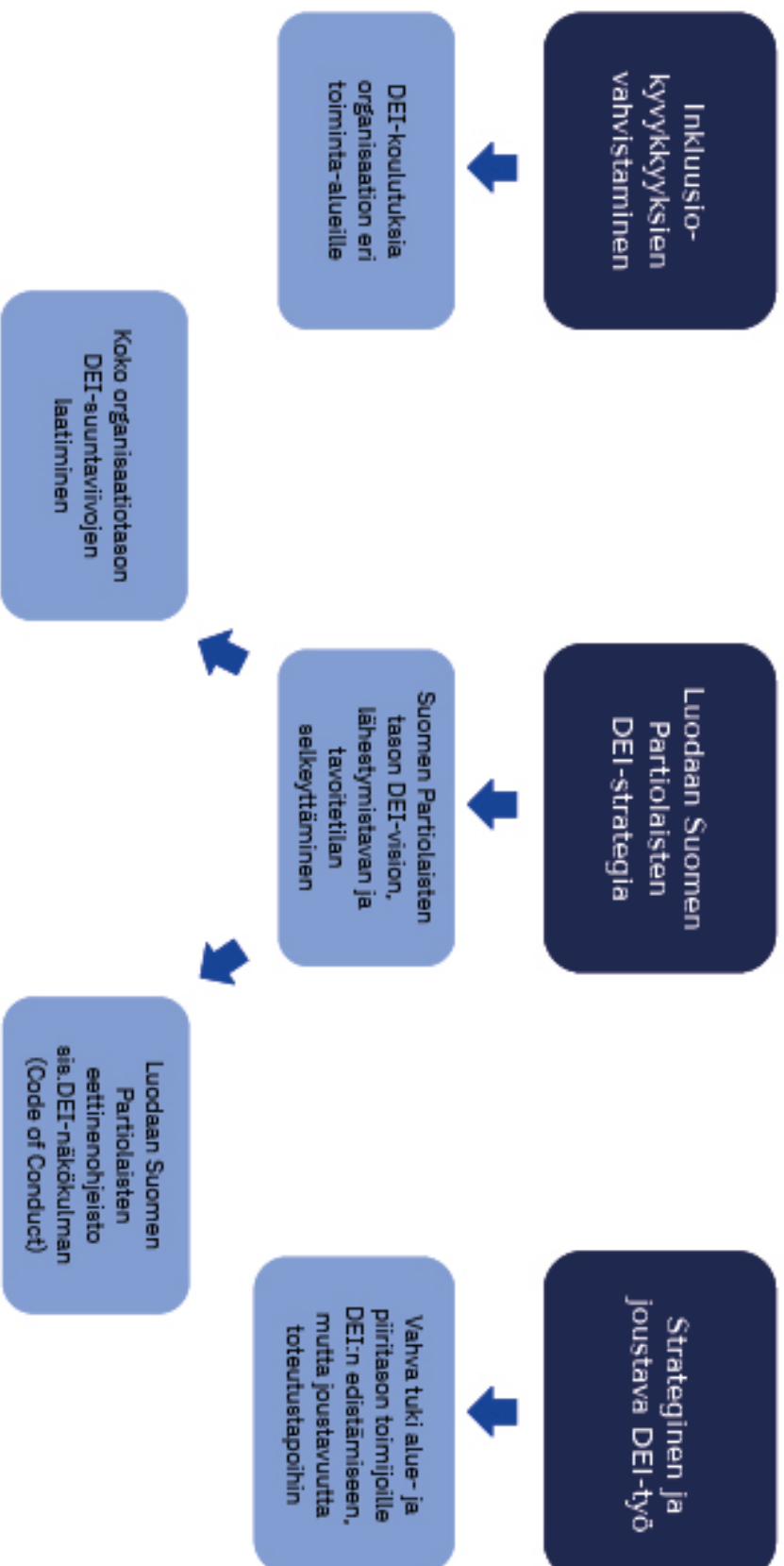
Organisaatiokulttuuri



Yhteenkuuluvuus ja inklusio




DEI ymmärrys ja sitoutuneisuus





Tästä on hyvä jatka DEI-työtä Suomen Partiolaisilla!

- 1) DEI-selvityksen tulosten esittely koko organisaatiolle.
- 2) DEI-selvityksen havaintojen vieminen kohti käytäntöä esimerkiksi Maahanmuuttajatyön tiekartan strategiatyössä.
- 3) Suositeltujen toimien toteuttaminen, kuten inklusiokykykkyyksien lisääminen.

Eikun hihat heilumaan 



DEI-selvityksen kysymykset

Organisaatiokulttuuri

Arvioi asteikolla 1–5 (1: täysin eri mieltä – 5: täysin samaa mieltä)

1a: Suomen Partiolaiset tarjoaa ympäristön, jossa erilaisten ideoiden, mielipiteiden ja ajatusten ilmaiseminen on vapaata ja avointa.

1b: Minulla on tasavertainen mahdollisuus päästä käsiksi resurssihin ja tilaisuuksiin, joiden avulla onnistun tehtävässäni Suomen Partiolaisilla.

1c: Uskon, että Suomen Partiolaiset on organisaationa avoin työskentelemään monimuotoisista taustoista tulevien ihmisten kanssa (esim. kansalaisuus, kulttuuri, sukupuoli, ikä, seksuaalinen suuntautuminen, kielitaito, toimintakyky, etnisyys jne.)

1d: Suomen Partiolaiset kunnioittavat ja arvostavat yksilöllisiä erilaisuuksia (esim. kulttuuri, työskentelyn tavat, taustatekijät, ideat, persoonallisuudet jne.)

1e: Olen tyytyväinen saavutettavuuden tilaan Suomen Partiolaisilla (esim. tilojen, nettisivujen ja muiden työnteonresurssien saavutettavuus)

Asteikolla 1–5 (1 on matalin arvo ja 5 on korkein arvo)

Kuinka tyytyväinen olet organisaatiokulttuuriin Suomen Partiolaisille?

Avoin kysymys:

Mitkä ovat top 1–3 asiaa, joita voisi parantaa Suomen Partiolaisten organisaatiokulttuurissa?

DEI-selvityksen kysymykset

Yhteenkuuluvuus ja inkluusio

Arvioi asteikolla (1–5, jossa 1 on matalin arvo ja 5 on korkein arvo, kokemukseksi seuraavista väittämistä.)

- 4a: Koen, että voin olla täysin oma itseni työssäni Suomen Partiolaisilla.
4b: Koen, että minua arvostetaan ja kunnioitetaan Suomen Partiolaisilla.
4c: Koen turvalliseksi tuoda esiin eriäviä mielipiteitä, ilman pelkoa negatiivisista seuraamuksista.
4d: Uskon, että minulla on valtaa ajaa muutosta työntekijän kautta Suomen Partiolaisilla.
4e: Monimuotoisista taustoista tulevia ihmisiä (esim. kansalaisuus, kulttuuri, seksuaalinen suuntautuminen, kielitaito, toimintakyky, etnisyys jne.) kannustetaan osallistumaan Suomen Partiolaisien toimintaan.
4f: Koen, että Suomen Partiolaisien tulisi käyttää sukupuolineutraalia kieltä ja termejä toiminnassaan (esim. Siirtyminen pois termeistä kuten partioiryöt, partiopojat sekä tyttöjen ja poikien lippukunnat, pestiesimies jne.)

Asteikko (1: täysin eri mieltä – 5: täysin samaa mieltä)

Kuinka mukanaottavaksi/inklusiiviseksi tunnet Suomen Partiolaiset?

Avoim kysymys:

Miksi tunnet olosi inklusiiviseksi/mukaanotetuksi Suomen Partiolaisilla? Tai miksi et?

DEI-selvityksen kysymykset

DEI ymmärrys ja sitoutuneisuus

Arvioi asteikolla 1–5 (1: täysin eri mieltä – 5: täysin samaa mieltä),

7a: Kuinka tärkeää on sinulle henkilökohtaisesti edistää monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja inklusiivisuutta yhteiskunnassa?

7b: Uskon, että monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja inklusio linkittyvät olennaisesti Suomen Partiolaisien arvoihin.

7c: Uskon, että Suomen Partiolaisien tulisi panostaa aikaa ja resursseja DEI-työhön.

7d: Olen valmis sitoutumaan ja oppimaan lisää Suomen Partiolaisien kehittämisen kannalta tärkeistä monimuotoisuuteen, yhdenvertaisuuteen ja inklusiivisuuteen liittyvistä aiheista.

7e: Olen valmis mukautumaan ja muokkaamaan nykyisiä työntekemisen tapojani, jotta Suomen Partolaisista tulisi entistä monimuotoisempi, yhdenvertaisempi ja inklusiivisempi.

8a: Tunnen oloni mukavaksi työskennellä monimuotoisista taustoista tulevien ihmisten kanssa (esim. kansalaisuus, kulttuuri, seksuaalinen suuntautuminen, kiellaito, toimintakyky, etnisyys jne.)

8b: Tunnen oloni mukavaksi työskennellä ihmisten kanssa, jotka eivät osaa suomen kieltä.

8c: Tiedostan oman roolini monimuotoisemman, yhdenvertaisemman ja inklusiivisemmän Suomen Partolaisien rakentamisessa.

8d: Suomen Partolaisien johtoaressassa olevat sekä hallitus ovat sitoutuneita DEI:n edistämiseen organisaatiossa.

Asteikolla 1–5 (1=huono ja 5= erinomainen)

Kuinka arvioisit omaa ymmärryksen tasoasi monimuotoisuudesta, yhdenvertaisuudesta ja inklusiivisuudesta?

Avoin kysymys:

Mitä tukea tarvitset, jotta pystyisit huomioimaan inklusiivisuuden paremmin jokapäiväisessä työssäsi?





SUOMEN PARTIOLAISET – FINLANDS SCOUTER RY

SISÄLLYS

Alkusanat.....	3
1. Selkeä kieli	4
2. Sateenkaaritietoinen kieli	6
3. Sukupuolitietoinen kieli	8
4. Antirasistinen kieli	10
5. Pakolaiset ja turvapaikanhakijat	12
6. Luokkatietoinen kieli	14
7. Vammaisuus, sairaudet	16
8. Ilmasto-termit.....	18
Lähteet	20
Linkkivinkkejä	20

Kannen kuva: Netta Hautamäki



SUOMEN PARTIOLAISET – FINLANDS SCOUTER RY

ALKUSANAT

Viestintä luo ja vahvistaa yhteiskunnassamme vallitsevia normeja, asenteita ja ihanteita. Partio Suomen suurimpana nuorisjärjestönä haluaa olla organisaatio, joka kantaa vastuunsa moninaisuudesta ja yhdenvertaisuudesta. Tämän vuoksi myös viestinnässä ja markkinoinnissa tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota yhdenvertaisuuteen, moninaisuuteen ja syrjimättömyyteen.

Syrjimättömässä eli inklusiivisessa kielessä pyritään ottamaan mukaan mahdollisimman monet väestöryhmät jättämättä ketään ulkopuolelle. Syrjimätön kieli kunnioittaa kaikkien ihmisarvoja. Syrjimättömässä kielessä ei käytetä termejä, jotka loukkaavat, yleistävät tai stereotypoivat ketään eikä se sisällä haukkuma- tai kiro sanoja.

Tämän oppaan tarkoituksena on auttaa partiolaisia jokapäiväisessä viestinnässä. Tämä opas auttaa alkuun ja ymmärtämään moninaisuuden ja yhdenvertaisuuden vaikutuksia viestinnässä ja markkinoinnissa. Oppaan konkreettisten esimerkkien avulla edistetään viestinnän moninaisuutta ja syrjimättömyyttä partiossa.

On kuitenkin hyvä muistaa, että tärkeintä on yritys ja pyrkimys hyvään. Kaikkea ei tarvitse hallita heti tai asioita jättää tekemättä sen vuoksi, että ei osaa vielä kaikkea. On tärkeää tehdä edes jotain moninaisemmän ja yhdenvertaisemmän viestinnän eteen, kuin jättää kokonaan tekemättä.

Maailma muuttuu jatkuvasti ja uusia sanoja sekä ilmaisuja syntyy nopealla tahdilla. Uuden oppimiselle on annettava aikaa, sillä kaikkien uusien asioiden perässä pysyminen on vaikeaa. Viestintä on meidän kaikkien yhteinen asia ja syrjimätöntä viestintää tehdään vain pysymällä ajan tasalla uusista termeistä. Koska uusia sanoja ja ilmaisuja syntyy koko ajan lisää, niitä kannattaa lisätä tähän oppaaseen ajan myötä.

Ikinä ei ole liian myöhäistä oppia uusia asioita. Jaetaan siis oppimamme toisillemme ja otetaan kaikki huomioon. Tätä opasta voi käyttää apuna perehdyttämisessä ja pestikeskusteluissa tai omia koulutuksia tehtäessä.

Oppaan lopusta löydät melko kattavan sanaston sekä lähdeluettelon, jota tutkimalla syrjimättömään kieleen voi perehtyä lisää.

Tampereella 5/2025

Anna-Emilia Piirainen

Tekijä on valkoinen cis-heteronainen, mikä saattaa vaikuttaa asioiden käsittelyyn tässä oppaassa. Oppaan mahdollisista asiavirheistä ja puutteista tekijä kantaa täyden vastuun oppaan ensimmäisen versioin osalta.

1. SELKEÄ KIELI

Viestinnässä tärkeintä on tulla ymmärretyksi. Selkeä kieli on tärkeä osa syrjimätöntä viestintää. Toimivat tekstit ovat välttämättömyys. Koukeroinen ja vaikeaselkoinen kieli karkottaa lukijoita ja kuulijoita sekä hankaloittaa viestin ymmärtämistä.

Selkeä kieli on eri asia kuin selkokieli, joka on tarkoitettu ihmisille, joilla on jostain syystä vaikeuksia ymmärtää yleiskieltä. Selkokieleen on olemassa omat ohjeistuksensa. Selkeä kieli on ymmärrettävää yleiskieltä. Selkeä kieli on kieliopillisesti virheetöntä eikä se sisällä erityistermejä tai lyhenteitä. Jokaisen viestijän tulisi pyrkiä selkeään kieleen.

Selkeään kieleen pyrittäessä on tärkeää miettiä viestin kohderyhmää ja heidän ymmärrystään aiheesta. Partion jäsenet käyttävät paljon lyhenteitä ja erikoistermejä, jotka eivät aukea ei-partiolaisille. Vältä siis kirjoitetussa ja puhutussa tekstissä esimerkiksi termejä kolo, akela, PKPK, trangia tai haikki. Kyse on myös yhdenvertaisuudesta: esimerkiksi haastavien fraasien käyttö syrjäyttää osan ihmisistä pois viestinnän piiristä.

Erilaisten termien ja lyhenteiden ymmärrys voi riippua myös kohderyhmän iästä ihan partion sisälläkin. Vanhemmalle väelle vuosikymmenien takaiset tapahtumat ovat tuttuja, nuorempi väestö tuntee paremmin trendi-ilmaisut. On tärkeää muistaa avata partiotermistöä viestittäessä, koska vaikeaan termiin voi vastaanottaja jäädä jumiin, jolloin koko viesti saattaa mennä ohi. Jos vieraskielisellä sanalla ei ole suomenkielistä vastinetta, voi suomennoksen viereen laittaa sulkuihin myös sanan alkuperäisen muodon.

Selkeä kieli on lähes ajatonta. Kannattaa suosia aktiivimuotoisia verbejä passiivin sijaan, esimerkiksi sano mieluummin ”teemme” kuin ”tehdään”. Kannattaa myös välttää lauseenvastikkeita, kikkailuja ja monimutkaisia lauserakenteita. Kerro olennainen asia ensiksi, jäsenetele pidemmät tekstit väliotsikoin ja vältä pitkiä kappaleita. Listat ja infograafit helpottavat lukemista. Tekstin on hyvä edetä loogisesti tärkeimmästä vähemmän tärkeään asiaan. Kirjoita lyhenteet auki ja vältä vanhentuneita kielikuvia ja ilmaisuja.



ÄLÄ TEE NÄIN

- * Mietin tekstin rakennetta; kerro tärkein asia alussa.
- * Yksi asia per lause.
- * Korvaa epämääräiset sanat ("suorittaa" = tehdä, "tulee" = täytyy).
- * Luettelot helpottavat omaksumista.

TEE NÄIN

- Vältä pitkiä lauseita; pilko ne osiin.
- Varo pitkiä yhdyssanoja.
- Vältä lainasanoja.
- Älä käytä kieltomuotoja, suosi kehotuksia.

2. SATEENKAARITIETOINEN KIELI

Sateenkaari-ihmisillä tarkoitetaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä. Se on kattokäsite, jonka alle mahtuu monenlaisia identiteettejä. Kieli ja käsitykset ovat jatkuvasti muuttuvia ja sanastojakin on useita. Jokaisen ihmisen kokemus itsestään on ainutlaatuinen, eivätkä termit koskaan tavoita kaikkea hienosyistä monimuotoisuutta, joilla ihmiset omaa identiteettiään määrittelevät - tai ovat määrittelemättä.

Sateenkaari-termin alle mahtuu monenlaisia kielellisen syrjinnän mahdollisuuksia. Tärkeintä onkin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä puhuttaessa tiedostaa normit ja pyrkiä niitä viestinnässä purkamaan. Viestinnässä on tärkeää välttää vastakkainasettelua ja puhua mieluummin seksuaalisen suuntautumisen moninaisuudesta kuin poikkeavuudesta.

Syrjimättömän kielen käyttö on tärkeää ihmisen hyvinvoinnin kannalta. Uusien termien opetteleminen vie kuitenkin aikansa ja vahinkoja viestinnässä sattuu. Niihin suhtaudutaan yleensä ymmärtäväisesti, kunhan syrjivän kielen käyttö ei ole tietoinen valinta.

Tässä osiossa puhuttavilla seksuaalivähemmistöillä tarkoitetaan ihmisiä, joiden seksuaalinen suuntautuminen on muu kuin heteroseksuaalisuus. Näitä ovat esimerkiksi homot, lesbot, bi-, pan-, demi- ja aseksuaalit. Esimerkiksi Seta ry ei käytä viestinnässään lyhenteitä, jotka rajaavat osan identiteeteistä pois ja jotka ovat vaikeaselkoisia. Seta suosittelee käyttämään kattokäsitteenä joko sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt tai sateenkaari-ihmiset termejä. Sateenkaari-liite on jo vakiintunut suomen kieleen.



Kuva: Kati Pankka

ÄLÄ TEE NÄIN

- * Älä käytä vanhentuneita tai väriä termejä kuten homoliitto, seksuaalinen vähemmistö, sukupuolinen suuntautuminen.
- * Älä jätä kirjoittamatta, koska et tiedä oikeita termejä. Ota selvää!
- * Älä toista vanhentuneita stereotyyppioita.
- * Kuvituksissa käytä muitakin kuin kuvia Pride-kulkueesta.
- * Älä oletta!

TEE NÄIN

- Puhu moninaisuudesta, vältä termejä kuten toisenlaisuus, erilaisuus tai poikkeavuus.
- Ota selvää ja kysy, miten henkilö haluaa tulla kuvailluksi. Kuvaa ihminen sellaisena kuin hän on, ei sellaisena kuin kuvittelet hänen olevan.
- Päivitä omaa sanastoasi ajantasaiseksi. Käytä termejä kuten seksuaalivähemmistö, (sateenkaari)perhe, homoseksuaalinen, ihmisoikeudet, yhdenvertaisuus, aviopari.
- Sateenkaariteemoja voi kuvittaa liikkeen omilla tunnuksilla. Älä toista stereotyyppioita myöskään kuvituksissa.

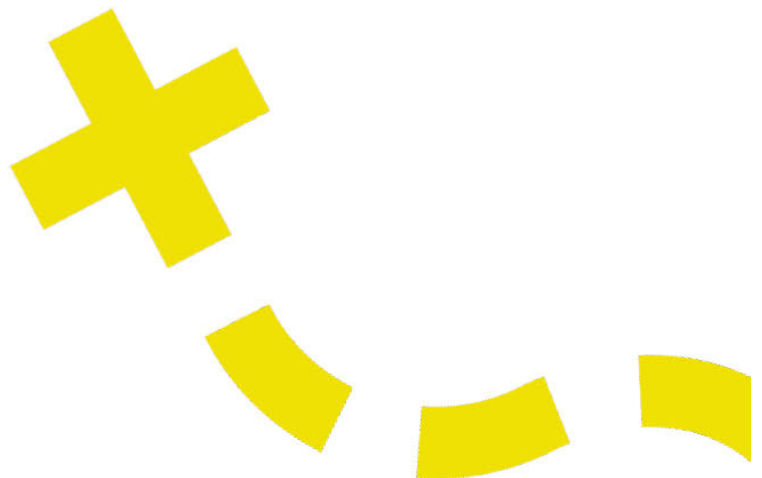
3. SUKUPUOLITIE TOINEN KIELI

Sukupuoli on biologinen, juridinen, kulttuurinen ja sosiaalinen ilmiö, mutta ennen kaikkea se perustuu omaan kokemukseen ja itse määrittelyyn – ja on kaikista näkökulmista moninainen. Sukupuoli-identiteetti puolestaan eroaa seksuaalisesta vetovoimasta siinä, että seksuaalinen vetovoima liittyy romanttisiin ja emotionaalisiin tunteisiin, kun taas sukupuoli-identiteetti on yksilön oma kokemus sukupuolestaan tai sukupuolettomuudestaan.

Suomen kielessä persoonapronominit ovat sukupuolineutraaleja. Tästä huolimatta on suomen kielessä seksismiä ja sukupuolittuneita rakenteita ja puhetapoja. Ilmaisut kuten ”pojat eivät itke” tai ”reipas tyttö” antavat kuvan, että itkeminen on heikkoa eikä se kuulu miehisyyteen tai, että tyttöjen kuuluu kestää mitä vaan valittamatta. Viestintä on siis avainasemassa ajattelutapojen muuttamiseen.

Partion viestinnässä on hyvä kiinnittää huomiota sanavalintoihin, joita käytetään eri sukupuolista. Tekstejä kirjoittaessa on hyvä pohtia, onko esimerkiksi perhesuhteiden kuvaaminen tarpeellista, puhutaanko vanhemmuudesta vai äitiydestä/isytydestä tai millaisia asioita lapsissa nostetaan esiin.

Sanavalinnoissa tulee lisäksi kiinnittää huomiota siihen, että sukupuolia on enemmän kuin kaksi. Syrjivää kielenkäyttöä on esimerkiksi arkinen termi ”naistenvaivat”, vaikka tätä ”vaivaa” eli kuukautisia ei ole pelkästään naisilla. On hyvä myös miettiä, milloin sukupuolta on tarpeen ylipäänsä mainita. Vaikka hän-pronominin kohde on tuntematon, voi kohteen sukupuolesta joskus tehdä päätelmiä ja oletuksia. Sanottaessa, että hän pukeutuu partiomekkoon, useimmille tulisi mieleen todennäköisesti sukupuoli. Tämä olisi kuitenkin eräänlainen sukupuolistereotypia tai olettamus, ei välttämättömyys tai määritelmä.



ÄLÄ TEE NÄIN

- × Älä puhu vastakkaisista tai molemmista sukupuolista.
- × Älä aloita puhetta ”hyvät naiset ja herrat”.
- × Älä puhu vain naisista, kun asia liittyy kohtuun: naisten hygienia tuotteet = hygienia tuotteet.
- × Älä turhaan mainitse sukupuolta, jos se ei ole pakollista: tyttöpartio ja partio.
- × Älä käytä henkilön deadnamea (haamunimi, eli transihmisen entinen nimi).
- × Älä työttele tai pojittle.

TEE NÄIN

- Puhu kaikista sukupuolista.
- Aloita puhe ”hyvät ystävät / läsnäolijat / kuulijat”.
- Mainitse sukupuoli vain, jos sillä on sisällön kannalta merkitystä. Muutoin käytä sukupuolineutraaleja termejä.
- Käytä nimeä, jota henkilö on pyytänyt sinua käyttämään.

4. ANTIRASISTINEN KIELI

Suomi on aina ollut monikulttuurinen yhteiskunta pitkään. Suomessa elää kotoperäisiä vähemmistöjä kuten romaneita, saamelaisia, tataareita ja suomenruotsalaisia. Valtaväestö on valitettavasti kuitenkin tottunut katsomaan maailmaa vain omasta, valkonormatiivisesta näkökulmastaan. Valkonormatiivisuudella tarkoitetaan sitä, että valkoinen länsimaalainen ihminen nähdään normaalina ja ei-valkoinen epänormaalina.

Antirasistiseen viestintään kuuluu isona osana ajan tasalla oleva ja yhdenvertaisuutta edistävä sanasto. Monet aiemmin yleiset arkikieliset ilmaisut ymmärretään nykyään syrjiviksi ja valtaväestön keksimiksi. On siis tärkeää pyrkiä käyttämään ihmisryhmistä sellaisia nimityksiä, joita he itse käyttävät.

Sanavalinnoilla on väliä, sillä ennakkoluuloja sisällään pitävät sanat saattavat aiheuttaa vahinkoa sitä tarkoittamatta. Myös kehuiksi tarkoitettut sanat voivat olla syrjiviä ja niillä vahvistetaan stereotyyppioita. Etnisen taustan perusteella ei tule olettaa luonteenpiirteitä tai osaamisia, vaikka ne olisivatkin positiivisia. Samoin kuin edellisessä osiossa, myös etnisyydestä tai kansallisesta alkuperästä puhumista tulee välttää, ellei sillä ole sisällön kannalta merkitystä. Silloinkin olisi tulisi pyrkiä tarkkuuteen.

Maahanmuuttaja tai maahanmuuttajataustainen -termejä käytetään suomen kielessä viitattaessa ihmisiin, joiden juurien tulkitaan olevan Afrikassa tai Lähi-idässä. Euroopasta tai Pohjois-Amerikasta lähtöisin olevien ihmisten kohdalla näitä termejä käytetään harvoin. Olisikin hyvä viitata ihmisen kotimaahan kaikkien ihmisryhmien kohdalla. Usein on turha korostaa sitä, että ihminen on maahanmuuttaja tai maahanmuuttajataustainen, ellei hän itse halua tulla kuvatuksi näillä sanoilla.

Syrjimättömään ja antirasistiseen kieleen kuuluu myös epätäydellisen ilmaisun salliminen sekä se, että tuetaan suomea vieraana kielenä puhuvia sen sijaan, että vaaditaan heiltä täydellisyyttä – virheillä vitsailu, kuten ”ullatus”-tyyppiset ilmaisut, on täysin sopimatonta.

Partiossa maahanmuuttajataustainen -termillä tarkoitetaan 1. ja 2. polven maahanmuuttajia. Tämä tarkoittaa myös Suomessa syntyneitä ja suomalaisia henkilöitä, joiden toinen tai molemmat vanhemmista ovat syntyneet ulkomailla. Aiheesta puhuttaessa voi käyttää myös esim. maahanmuuttotataustainen, maahan muuttanut tai kieli- ja kulttuurivähemmistöihin kuuluva. On muistettava, että kyseessä on hyvin moninainen joukko erilaisia ihmisiä ja termi ei kerro esimerkiksi henkilön ihonväristä, kielestä tai katsomuksesta.

ÄLÄ TEE NÄIN

- × Älä puhu henkilön etnisyydestä, ellei se ole sisällön kannalta tarpeellista.
- × Älä jätä yhdenvertaisuuden edistämistä muiden harteille, opasta ja ohjaa muita.
- × Älä ole passiivinen sivustakatsoja vaan puutu rasismiin.
- × Älä kysy: ”Mistä olet alun perin kotoisin?”

TEE NÄIN

- Jos etnisyys on pakko mainita, pyri tarkkuuteen.
- Ota selvää asioista. Kuuntele, keskustele ja opi uutta. Rasismin kokija ei ole velvollinen kertomaan sinulle, kuinka asiat ovat.
- Toimi aktiivisesti rasismia vastaan.
- Kuvituksissa kiinnitä huomiota siihen, että moninaisuus näkyy myös valituissa kuvissa. Ihmisille on tärkeää nähdä itsensä kaltaisia esillä.

5. PAKOLAISET JA TURVAPAIKANHAKIJAT

Maahanmuutto Suomeen on lisääntynyt viimeisen parinkymmen vuoden aikana hurjasti. Maahanmuuttoon liittyvä terminologia koetaan usein negatiivisesti ja ongelmalähtöisesti. Termit, kuten laitton pakolainen ovat negatiivisia ja politisoituneita. Kielellä ja sanavalinnoilla on suuri merkitys. Kieli on avainasemassa suomalaisen yhteiskuntaan kiinnittymisessä. Siksi on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että käyttämämme sanat ja termit ovat ajantasaisia.

Maahanmuuttoterminologia ei ole aivan yksiselitteistä, mutta siinä on pari avainasiaa. Maahanmuuttaja on kattokäsite kaikille ihmisille, jotka ovat muuttaneet maasta toiseen. Se pitää sisällään niin työn, perhesyiden kuin pakolaisuuden perusteella muuttaneet. Turvapaikanhakija on henkilö, joka hakee suojelua toisesta maasta, kun taas pakolainen on henkilö, jolle suojelu myönnetään esimerkiksi alkuperän, uskonnon, kansallisuuden, yhteiskunnallisen aseman tai poliittisen mielipiteen vuoksi.

Tähän lukuun on koottu tärkeitä termejä ja käsitteitä aiheeseen liittyen. Edellinen luku käsitteli antirasistista kieltä ja sanastoa.



Kuva: Julius Rantanen

ÄLÄ TEE NÄIN

- * Älä käytä negatiivisia sanavalintoja maahanmuuton yhteydessä, esim. ”pakolaistulva”.
- * Älä korosta henkilön maahanmuuttajataustaa ilman hänen omaa toivettaan.
- * Älä samaista maahanmuuttajaa ei-valkoisuuteen.

TEE NÄIN

- Käytä mieluummin termiä paperittomat kuin laittomat.
- Mainitse henkilön kotimaa ja kysy, miten hän haluaa itseään kuvattavan.
- Varmista aina, että käyttämäsi termit ovat oikeita.
- Maahanmuuttaja tarkoittaa henkilöä, joka on muuttanut maasta toiseen.

6. LUOKKATIETOINEN KIELI

Yhteiskuntaluokka vaikuttaa monin tavoin ihmisen elämään, mutta Suomessa siitä puhutaan harvoin, vaikka sosioekonomisia eroja on ja niistä on tärkeää keskustella.

Yhteiskuntaluokista ja köyhyydestä puhuminen koetaan usein vaikeaksi, ja köyhyys korvataan puheessa epätarkemmilla sanoilla kuten huono-osaisuus, jotka heijastavat usein hyväosaisten näkökulmaa. Siksi on tärkeää puhua tarkasti ja välttää vastakkainasettelua elämisen tapojen välillä – esimerkiksi syrjäytymisen sijaan olisi parempi puhua siitä, miten ihmiset tulevat syrjäytetyiksi, jolloin huomio kohdistuu rakenteelliseen epäoikeudenmukaisuuteen.

Arkipuheessa korostuu keskiluokkanormi, joka sävyttää suomalaista julkista keskustelua. Suomalaisen elämäntavan normaalin mittarina on yleensä keskiluokkainen, lihaa syövä ja matkusteleva omistusasuja, joka ajaa autoa. Keskiluokkanormin sisältävä keskustelu ja puhe synnyttää vastinparikseen "epänormalin", mikä on kielellistä vallankäyttöä.

Julkisessa keskustelussa yhteiskuntaluokista näkyvät valtasuhteet ja kulttuuriset hierarkiat. Köyhistä ja työväenluokkaisista puhutaan usein moralisoivasti, kun taas valtaapitävät sävyttävät keskustelua oikeuttaakseen omat etuoikeutensa. On tärkeää ymmärtää, että tapa, jolla yhteiskuntaluokista puhutaan, vaikuttaa siihen, miten näemme itsemme, toisemme ja ihmisten elämän.



ÄLÄ TEE NÄIN

- ✘ Älä käytä negatiivisia ja leimallisia termejä, kuten huono- tai vähäosainen, syrjäytynyt. Ihmisellä ei myöskään ole haasteita toimeentulon/sairauden/vamman kanssa. Haaste-käsite luo mielikuvan siitä, että ihminen voi omalla toiminnalla voittaa tämän haasteen.
- ✘ Ole tarkka me-muodon kanssa. Älä käytä me-termiä tarkoittaessasi koko yhteiskuntaa, jos puhutkin vain keskiluokasta.
- ✘ Älä provosoi tai käytä provosoivia termejä, kun puhut toisista ihmisistä.

TEE NÄIN

- Käytä täsmällisiä termejä, kuten toimeentulotuen saaja, vähävarainen, köyhä.
- Huomioi kohdeyleisösi ja käytä konkreettisia esimerkkejä sekä helposti ymmärrettävää kieltä.

7. VAMMAISUUS, SAIRAUDET

Ableismilla tarkoitetaan vammaan, sairauteen tai toimintakyvyn puutteeseen perustuvaa syrjintää. Ableismi perustuu olettamukseen, että kaikki ihmiset ovat samalla tavalla kykeneviä esimerkiksi aistimaan, liikkumaan ja osallistumaan erilaisiin toimintoihin. Toimintakykyolettama on normaali tila, jota vasten ihmiset, jotka eivät täytä tätä normia, ovat poikkeavia tai alempiarvoisia.

Mediassa toimintakyvyltään poikkeavia ihmisiä esitetään usein niin sanotun inspiiraatiopornon kautta – vammaisaktivistien kehittämällä termillä tarkoitetaan tapaa, jossa vammaisten elämät kuvataan yksipuolisesti sankaritarinoina tai selviytymiskertomuksina. Näiden kertomusten kohderyhmänä ovat usein vammattomat, joille ne tarjoavat voimaantumisen kokemuksia, eivätkä ne välttämättä kerro mitään todellista vammaisten arjesta.

Kielessä on tärkeää välttää ihmisten määrittelemistä vammaisuuden tai tuen tarpeen kautta. Useimmissa tilanteissa riittää, että puhutaan ihmisistä heidän nimellään tai roolinsa mukaisesti – esimerkiksi nuorena, työntekijänä tai opiskelijana. Inklusiivinen kieli ottaa kaikki huomioon ja välttää tyypistäviä tai leimaavia ilmaisuja.

Raja vammattomuuden ja vammaisuuden tai terveyden ja sairauden välillä ei ole selvä, vaan se on liukuva ja riippuvainen yhteiskunnallisista normeista. Silti monia vammaisuuteen, mielenterveyteen tai sairauksiin liittyviä sanoja käytetään arjessa haukkumasanoina. Ilmaisut kuten "vajakki", "vammainen" tai "psykopaatti" ovat yleisiä puhekielessä, vaikka ne ovat loukkaavia ja usein täysin asiattomia.

Haavoittuvassa asemassa oleviin ihmisiin kohdistuu erityisen paljon leimaavaa kielenkäyttöä. Esimerkiksi päihteiden käyttäjiä kuvataan usein sanoilla kuten "narkkari" tai "huumenuori", vaikka neutraalimpi ja kunnioittavampi ilmaisu olisi "huumeita käyttävä ihminen".

Myös ihmisten kehojen kommentointi on ongelmallista. Vaikka sanat olisivat hyväntahtoisia, emme voi tietää, onko esimerkiksi laihtumisen taustalla sairaus tai muu vaikea syy. Kehon arvottaminen sanoin on vallankäyttöä, ja siksi jokaiselle kuuluu oikeus kehorauhaan.

ÄLÄ TEE NÄIN

- * Älä käytä vanhentuneita ja negatiivisia sanoja, kuten rampa, idiootti tai mielisairas.
- * Älä vertaa "terveitä" ja vammaisia. Käytä termiä paraurheilu vammaisten urheilun sijaan.
- * Älä käytä mielenterveyteen liittyviä termejä kuvaamaan ihmisiä, joilla ei ko. sairauksia ole. Älä sano "tosi masentunut" kun tarkoitat surullisuutta tai puhu "skitsofreenisestä" vaan ristiriitaisesta tilanteesta.
- * Ole tarkkana (vanhojen) sanontojen kanssa. "Kaikuu kuuroille korville" samaistaa kuulovamman välinpitämättömyyteen.

TEE NÄIN

- Puhu mieluummin ihmisestä, jolla on syöpä tai skitsofrenia, älä syöpäsairaasta tai skitsofreenikosta.
- Pyri inklusiiviseen kieleen, joka ei jätä ketään ulkopuolelle. Vältä kategorisointia diagnoosien mukaan.
- Puhu ihmisistä yksilöinä ja myötätuntoisesti. Kaikissa ihmisissä on jotain erilaista, kunnioitetaan niitä eroavaisuuksia.

8. ILMASTO-TERMIT

Ilmastoviestintä ja ilmastonmuutosviestintä tarkoittavat viestintää ilmastonmuutokseen liittyvistä aiheista. Aiheena ovat muun muassa ilmastonmuutos, ilmastoteot, ilmastonmuutoksen syyt ja seuraukset sekä ilmastonmuutoksen hillintää edistävät ratkaisut.

Ilmastoviestinnän avulla voidaan viestiä hyvistä teoista sekä vaikuttaa yksilöiden ja yhteisöjen toimintaan ilmastonmuutoksen hillinnän edistämiseksi. Sanaston lisäksi ilmastoviestintään liittyy paljon lainsäädännöllistä terminologiaa. Vaikeiden termien avaaminen kohdeyleisölle ymmärrettävästi ja asioiden selkeä ilmaiseminen takaavat viestin välittymisen.

Onnistuneista ilmastoteoista viestiminen voi innostaa muitakin toimimaan. Toivoa vahvistavalla ilmastoviestinnällä voidaan kannustaa ihmisiä toimimaan, sillä pelko usein estää ihmisiä toimimasta.



Kuva: Veera Melvasalo

ÄLÄ TEE NÄIN

- * Älä käytä vaikeaselkoista kieltä tai esimerkiksi lyhenteitä. Selitä vaikeat termit auki.
- * Älä viesti negatiivisesti; korosta jokaisen mahdollisuuksia vaikuttaa ja tee käyttäytymisen muuttamisesta mahdollisimman helppoa.
- * Älä vie ongelma kauas yleisöstäsi.

TEE NÄIN

- Selitä auki termit ja erikoissanat niin, että yleisösi ymmärtää niiden sanoman.
- Kerro asioista positiivisesti; ota selvää yleisösi arvoista, kokemuksista, uskomuksista ym. ja muokkaa viestintä sen mukaiseksi.
- Kerro tarinoita, näytä kuvia ja videoita. Tarinoilla konkretisoida monimutkaisia ja vaikeita aiheita ja edesauttaa kestävien elämäntapojen visioimista.
- Korosta paikallisuutta, anna lähiympäristössä olevia esimerkkejä. Lähellä itseä olevat asiat kiinnostavat ihmisiä.

LÄHTEET

Engelberg, M. 2018. Miehiä ja naisihmisiä – suomen kielen seksismi ja sen purkaminen. Helsinki: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta. Viitattu 18.10.2024.
https://tane.fi/documents/31741422/31965916/TANE_Miehia_ja_naisihmisia_verkko_valmis.pdf/d7b558dc-74ed-4981-0b06-f890ff2973d5/TANE_Miehia_ja_naisihmisia_verkko_valmis.pdf

Haavisto, L. 2023. Inklusiivisuutta edistävä viestintäkäsikirja Amnesty Internationalin Suomen osastolle. Opinnäytetyö (AMK). Journalismin koulutusohjelma. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Viitattu 18.10.2024.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/800247/Haavisto_Lotta.pdf

Seta 2024a. Sateenkaari journalismissa 2024-opas. Sateenkaaritieto-sivusto. Viitattu 18.10.2024.
<https://www.dropbox.com/scl/fi/urbzivatjuamp134ai2ty/Sateenkaari-journalismissa-2024.pdf?rlkey=dmyi7wcsuoks4tfo8axb2il28&dl=0>

Seta 2024b. Sateenkaarisanasto. Sateenkaaritieto-sivusto. Viitattu 18.10.2024.
<https://seta.fi/sateenkaaritieto/sateenkaarisanasto/>

Vainikainen, E. 2022. Syrjimatön kieli. Opas inklusiiviseen kielenkäyttöön ja viestintään. Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry. Viitattu 18.10.2024.
https://www.ksl.fi/app/uploads/2022/03/KSL_Syrjimaton_kieli_saavutettava.pdf

Öörni, E. 2024. Selkeä kieli, toimivat tekstit. 1. painos. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin Kamari Oy ja Eeva Öörni.

LINKKIVINKKEJÄ

<https://www.selkee.fi/selkea-kieli-mahdollistaa-ymmartamisen/>

<https://www.saavutettavasti.fi/verkkosisäaltojen-saavutettavuus/>

<https://monikulttuurinen.fi/sanasto/>

<https://kielikello.fi/tilaisuuden-isanta-ja-emanta/>

<https://duunitori.fi/sukupuolineutraalit-ammattinimikkeet#termilista>



SUOMEN PARTIOLAISET – FINLANDS SCOUTER RY

Töölönkatu 55, 00250 Helsinki

Puh. (+358 9) 8865 1100 www.partio.fi