



Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma AIESEC Suomi ry

Tinja Uotila

2022 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma AIESEC Suomi ry

Tinja Uotila
Sosionomi
Opinnäytetyö
05/2022

Tinja Uotila

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma AIESEC Suomi ry

Vuosi

2022

Sivumäärä

27/49

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli toteuttaa yhdenvertaisuussuunnitelma kansainväliselle nuoriso-organisaatiolle, AIESEC Suomi ry:lle. Nykytilanteen arviointia varten yhdistyksen jäsenistölle toteutettiin yhdenvertaisuuskysely, jossa kartoitettiin vapaaehtoisten jäsenten kokemuksia sukupuolten välisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta muun muassa rekrytoinnissa, markkinoinnissa, sisäisissä tapaamisissa ja muissa aktiviteeteissa. Lisänä arviointiin on otettu myös suppea katsaus saavutettavuudesta viestinnässä, sekä tapahtumien ja tilojen esteettömydestä.

Tietoperustana työssä on käytetty yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakia, eri ministeriöiden julkaisuja ja oppaita, saavutettavuusdirektiiviä sekä muita julkaisuja ja tutkimuksia aiheisiin liittyen. Koko opinnäytetyön tekotapa perustuu toiminnallisen opinnäytetyön viitekehykseen, jossa tavoitteena on luoda erillinen tuotos toimeksiantajalle. Tässä työssä tuotos on erillinen yhdenvertaisuussuunnitelma, joka annetaan kokonaisuudessaan AIESEC Suomi ry:n käyttöön päivitettäväksi myös tulevaisuudessa. Koska nykytilanteen arviointi toteutettiin jäsenkyselyn kautta, käytettiin vastausten analysointiin kvalitatiivista ja kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Jäsenten osallisuutta suunnitelman toteuttamiseen lisättiin palautekeskustelujen kautta, joissa ehdotettuja rakennetta ja sisältöä käytiin läpi yhdessä AIESEC Suomen kansallisen toimikunnan, hallituksen ja paikallisosastojen edustajien kanssa.

Tärkeimmät havainnot nykytilanteesta tehdyn jäsenkyselyn perusteella olivat, että organisaatiolla ei ollut käytössä standardoituja tapoja tai tietoa nykytilanteesta esteettömyyden huomioimiseen, sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseen, saavutettavaan viestintään tai yhdenvertaisuudesta viestimiseen jäsenten ja jäsenorganisaatioiden kesken. Lisäksi haasteena on pidetty kaksikielisen organisaation joidenkin roolien vaatimusta osata suomen kieltä. Hyvin tai melko hyvin jo toteutuvana koettiin esimerkiksi uskonnon harjoittamisen vapaus, seksuaali-identiteetin tunnustaminen, sekä sukupuolten välinen tasa-arvo päivittäisessä toiminnassa, kuten jäsenvalinnoissa ja rekrytoinneissa.

Yhdenvertaisuussuunnitelmaan sisällytettiin ohjeistuksia pääsääntöisesti jäsenkyselyn avulla löydettyihin epäkohtiin liittyen, mutta myös organisaation yleisimpiin toimintoihin, kuten vinkkejä yhdenvertaisuuteen liittyvän koulutuksen antamiseen ja nykytilanteen jatkuvaan arviointiin jäsenten henkilökohtaisten kokemusten kautta. Lisäksi organisaation sisäiseen toimintaohjeeseen lisätään ohjeistus yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisestä ja vastuista.

Suosituksena yhdenvertaisuussuunnitelman jatkokehitykseksi ehdotetaan kyselyn vastauksia analysoitaessa nousseiden jatkokysymysten käsittelyä, joihin ei saatu tarpeeksi perspektiiviä jäseniltä kyselyn toteuttamisen jälkeen sekä aktiivisemmän tilannearvion toteuttamista jo olemassa olevien toimien, kuten henkilökohtaisten kehityskeskustelujen ja nykyisten jäsenkyselyjen yhteydessä.

Asiasanat: monikulttuurisuus, yhdenvertaisuus, tasa-arvo, saavutettavuus, esteettömyys

Tinja Uotila

Equality plan for AIESEC Suomi rf

Year

2022

Pages

27/49

The purpose of this thesis was to create equality plan for global youth organization, AIESEC Suomi rf. In order to select accurate topics to the plan, a survey was made for the current and recent membership to help mapping out the reality and issues relating equality in operations and activities of the organization. In the survey we had questions about the experiences of the members relating to gender equality, equality in recruitment, accessibility in communication and physical accessibility when organizing events and seminars.

Knowledgebase for the thesis included laws about equality and gender equality, ministry guides and publications, accessibility directive and other publications related to equality. The main product of this thesis will be the equality plan, which will be fully given for AIESEC in Finland to use, to update and edit the way they see best. Since the estimation of the current status was made by survey, the analysis of the answers was done with quantitative and qualitative analysis methods. To make the membership of the organization participate for the project, there were several separate spaces organized, where the operational teams and the board had a change to give inputs and feedback for the structure of the plan.

The main conclusions from the survey were, that inside AIESEC in Finland there were no standardized processes or knowledge about accessibility, gender equality or education about equality. Also, one challenge that rose was the fact that even being a bilingual organization, some roles still require Finnish language. Well, or quite well was achieved the freedom to practice religion, identifying sexual identity and the gender equality in recruitment and other daily activities.

For the actual plan the guidelines and suggested activities were selected mainly basing on the results from the membership survey, and at the end it had topics such as guidance to improve equality in the daily operations of the organization, communicating about accessibility in recruitment, events, seminars and so on, conducting surveys to be gender friendly, and other tips and tricks how to educate the membership about equality. In addition, there will be a section added to the compendium of the organization, that states the frequency, responsibilities and methods for updating the plan.

A recommendation for updating the plan is to include the thoughts and questions that came up while analyzing the answers of this survey. Another recommendation is to include discussions about experiences related equality to already existing ways, such as personal development discussions, workshops and membership surveys.

Keywords: multicultural, equality, accessibility, volunteer work

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Yhdenvertaisuus, sukupuolten välinen tasa-arvo ja saavutettavuus	2
2.1	Yhdenvertaisuus	2
2.1.1	Yhdenvertaisuus lainsäädännössä	2
2.1.2	Häirintä ja syrjintä yhdenvertaisuuden esteenä	3
2.1.3	Positiivinen erityiskohtelu.....	4
2.2	Sukupuolten välinen tasa-arvo	4
2.2.1	Tasa-arvo lainsäädännössä	5
2.3	Saavutettavuus ja esteettömyys	5
2.3.1	Saavutettavuusdirektiivi	6
2.3.2	Esteettömyys	7
3	Monikulttuurisuus työelämässä	8
3.1	Perehdytyksen merkitys monikulttuurisessa yhteisössä	9
3.2	Tasa-arvoinen kohtelu työelämässä	10
4	AIESEC Suomi ry - monikulttuurinen nuorisoyhdistys.....	11
4.1	Arvot ja tavoitteet	12
4.2	Projektit ja vapaaehtoistyö.....	12
4.3	Toiminta Suomessa.....	13
4.4	Jäsenet	13
5	Yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttaminen toiminnallisena opinnäytetyönä	15
5.1	Ryhmän kokoaminen	15
5.2	Tiedottaminen ja osallistaminen.....	16
5.3	Yhdenvertaisuuden toteutumisen arviointi	16
5.4	Aineiston tarkistus ja analysointi	18
5.5	Suunnitelman kirjoittaminen ja hyväksyminen	20
5.6	Esittely ja suunnitelman päivittäminen	21
6	Pohdinta	22
	Lähteet.....	24
	Liitteet	27
	Liite 1: Equality survey for AIESEC Finland employees and volunteers	28
	Liite 2: Equality plan for AIESEC in Finland	34

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on toteuttaa yhdenvertaisuussuunnitelma AIESEC Suomi ry:lle osana toiminnallista opinnäytetyötä. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tavoitteena on saada aikaan jokin tuote tai tuotos toiminnan kautta. Tuotoksen muoto voi olla vapaasti määriteltä. Se voi olla esimerkiksi ohjekirja, radio-ohjelma, koulutuspaketti tai jokin muu opinnäytetyön toimeksiantajan toimintaa edistävä tuotos. Erillisen tuotoksen lisäksi kaikille toiminnallisille opinnäytetöille ominaista on se, että niihin tulee sisällyttää reflektio tehdyn työn vaiheista ja onnistumisesta. (Metropolia 2021.)

Opinnäytetyön ja opinnäytetyöraportin vaiheet perustuvat Laurean ja muiden ammattikorkeakoulujen toiminnallisen opinnäytetyön ohjeistukseen ja itse yhdenvertaisuussuunnitelman toteutuksen vaiheet AIESEC Suomi ry:lle perustuvat Sisäministeriön määrittämiin yhdenvertaisuussuunnittelun vaiheisiin.

Varsinainen raportti on toteutettu siten, että alkuun tutustutaan yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon käsitteinä, sekä AIESEC:iin organisaationa. Tämän jälkeen tutustutaan yhdenvertaisuussuunnitelman valmisteluprosessin eri vaiheisiin. Varsinaisesta yhdenvertaisuussuunnitelmasta tulee erillinen tuotos, joka tulee opinnäytetyöraportin liitteeksi, kuten toiminnallisessa opinnäytetyössäkin on määriteltä.

Yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttaminen AIESEC Suomi ry:lle on tarvelähtöinen. Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) määritetään, että työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Vaikka AIESEC Suomen jäsenistö on pääsääntöisesti vapaaehtoista, ja suuri osa jäsenistöstä on paikallisjärjestöjen jäseniä, on toiminnassa mukana vuosittain aktiivisesti noin 40-60 nuorta. Koska AIESEC Suomen toimintaan osallistuu paikallisosastojen kautta yhteensä yli 30 henkilöä, on yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen katsottu tarpeelliseksi. Tämän lisäksi AIESECin toimintaa Suomessa rahoittaa opetus- ja kulttuuriministeriö, joka myös omalta osaltaan vaatii yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistä. Jotta lopullinen tuotos olisi kaikkien jäsenten hyödynnettävissä, on yhdenvertaisuussuunnitelma kirjoitettu englanniksi, joka on AIESEC Suomen virallinen toimintakieli.

Yhdenvertaisuussuunnitelmassa pyritään keskittymään yhdenvertaisuuteen, sukupuolten väliin tasa-arvoon, esteettömyyteen ja saavutettavuuteen liittyviin epäkohtiin, joita toiminnassa ei ehkä ole aiemmin otettu huomioon. Lisäksi tarkoituksena on kartoittaa jäsenten tietämystä siitä, kuinka paljon tai vähän organisaation päivittäisissä toimissa huomioidaan yhtäläiset mahdollisuudet, onko yhdenvertaisuus ja sukupuolten välinen tasa-arvo aiheina

sisällytetty organisaation aktiviteetteihin tai onko niihin liittyvää koulutusta jäsenistölle olemassa. Suunnitelmassa keskitytään löytämään mahdollisia ratkaisuja yhdenvertaisuuskyselyn avulla havaittuihin epäkohtiin, ja antamaan konkreettinen ja yhtenevä ohjeistus koko AIESEC Suomelle. Suunnitelmassa pyritään myös määrittämään perusraamit yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen rekrytoinnin, toiminnan sekä saavutettavan viestinnän ja esteettömän toiminnan takaamiseksi.

2 Yhdenvertaisuus, sukupuolten välinen tasa-arvo ja saavutettavuus

2.1 Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että jokaisella ihmisellä tulisi olla samanarvoiset perusoikeudet. Yhdenvertaisessa yhteiskunnassa esimerkiksi koulutukseen pääseminen, työhön valituksi tuleminen tai muiden palvelujen saavutettavuus ei saisi olla riippuvainen millään tavalla henkilöön itseensä liittyvistä tekijöistä, kuten hänen etnisestä alkuperästään, kansallisuudestaan tai uskonnostaan. (Ihmisoikeusliitto 2021.)

2.1.1 Yhdenvertaisuus lainsäädännössä

Suomessa yhdenvertaisuus kansalaisten kesken on ollut osa lainsäädännön periaatteita jo pitkän aikaa. Aikaisemmin yhdenvertaisuusperiaatteita ei kuitenkaan asetettu erillisen lain alaisiksi, vaan se koettiin tärkeänä lähtökohtana jo lainsäätäjän velvoitteeksi ja hallinto-oikeuden tulkintaperiaatteeksi. (Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi & Saloheimo 2006, 15.)

Nykyään yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi on jo Suomessa säädetty erillinen yhdenvertaisuuslaki, joka ohjeistaa yrityksiä, yksityishenkilöjä ja muita yhteisöjä yhdenvertaisuuden toteuttamisessa. Uusin lain versio on astunut voimaan vuonna 2015, mutta sen ensimmäiset versiot ovat olleet lainsäädännössämme omana lakinaan vuodesta 2004. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Laissa mainitaan, että lain vastaisia syrjiviä tekijöitä voivat olla muun muassa henkilön ikään, syntyperään, kansallisuuteen, puhuttuun kieleen, uskonnolliseen tai muuhun vakaumukseen, poliittiseen toimintaan tai mielipiteeseen, ammattiyhdistystoimintaan, perhesuhteisiin, terveydentilaan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muuhun henkilöön liittyvät tekijät. (Ihmisoikeusliitto 2021.)

Yhdenvertaisuuden ymmärtämiseksi on myös hyvä ymmärtää käsitteet syrjintä, häirintä sekä positiivinen erityiskohtelu, jotka voivat joko estää yhdenvertaisuuden toteutumisen tai edistää sen saavuttamisessa.

2.1.2 Häirintä ja syrjintä yhdenvertaisuuden esteenä

Erilaisia häirinnän muotoja on useita, esimerkiksi seksuaalinen häirintä tai sukupuoleen perustuva häirintä. Häirinnäksi voidaan luokitella myös epäasiallinen kohtelu, jota voi olla esimerkiksi kiusaaminen, laiminlyönti, vähättely tai sivuuttaminen, eristäminen, uhkailu, suosiminen ja syrjiminen tai henkilön yksilöllisten ominaisuuksien, luonteenpiirteiden tai yksityiselämän mustamaalaaminen. Lisäksi häirintää voi olla esimerkiksi työnjohtovallan ylitys ja/tai nöyryttävä kohtelu, sovittujen ehtojen yksipuolinen muuttaminen (Työturvallisuuskeskus 2022.)

Häirintä tai epäasiallinen kohtelu voi kohdistua yksittäiseen henkilöön, tehtyyn työsuoritukseen tai henkilöporukkaan. Usein häirinnäksi lasketaan jatkuva ja säännöllinen toiminta, mutta jo yksittäinenkin lievempi teko tai toiminta voidaan laskea häirinnäksi. Häirintä voi ilmetä tekojen lisäksi myös sanoina, ilmeinä tai eleinä. (Työturvallisuuskeskus 2022.) Häirintä voi myös olla esimerkiksi sukupuoleen perustuvaa. Silloin puhutaan ei-toivotusta käytöksestä, joka perustuu sukupuoleen mutta ei sisällä seksuaalisia elementtejä. Tällaista käytöstä voi olla esimerkiksi halventava puhe tai alentava käytös. (Ahtela ym. 2006, 35.) Mikäli työnantaja tai oppilaitos ei puutu häirintään, lasketaan tämä myös kielletyksi syrjinnäksi.

Seksuaalisia elementtejä sisältävä häirintä luokitellaan seksuaaliseksi häirinnäksi. Sitä voi tapahtua monilla eri tavoin, kuten vihjailevina eleinä tai ilmeinä, härskeinä puheina, nimitteilynä, kaksimielisinä vitseinä, vartaloon tai pukeutumiseen liittyvinä huomautuksina, seksuaalisesti värittynein viestein tai puhelinoitoin tai esimerkiksi seksuaalisväritteisin ehdotuksin. Koskettelemalla tapahtuvan häirinnän ja seksuaalisen väkivallan raja ei ole tarkka ja käsitteet ovatkin osittain päällekkäiset. Häirintä saattaa olla toistuvaa, jolloin ahdistelun ilmapiiri on läsnä koko ajan häirintää kokevan nuoren arjessa ja lasta tai nuorta saatetaan johdatella seksuaalisen väkivallan uhriksi. Häirintä voi kuitenkin olla vain yksittäinen teko, eikä toistuvuutta vaadita. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018, 1.)

Yhdenvertaisuuslain (3125/2014) mukaan syrjinnäksi luokitellaan esimerkiksi häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen, ohje tai käsky syrjiä muita, sekä välillinen että välitön syrjintä. Toisin sanoen, syrjintää voi olla esimerkiksi se, että samankaltaisessa tilanteessa toista ihmistä kohdellaan toisella tavalla, kuin toista ihmistä jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden vuoksi. Esimerkiksi kieltäytyminen tarjoamasta jotakin palvelua toisen henkilön vamman tai esimerkiksi uskonnon vuoksi, on syrjintää. (Sisäministeriö 2021.) Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) asetetaan, että positiivista erityiskohtelua yhdenvertaisuuden edistämisen merkeissä ei kuitenkaan lasketa yhdeksi syrjinnän muodoksi. Syrjintäkielto tarkoittaa siis, että ihmisiä ei saa asettaa eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. (Ahtela ym. 2006, 33.) Tällaista voi olla esimerkiksi positiivinen erityiskohtelu.

Syrjintä voi olla myös välillistä. Välillinen syrjintä tarkoittaa sitä, että näennäisesti neutraali sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun henkilön muita epäedullisempaan asemaan

henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella. Välillinen syrjintä voi ilmetä esimerkiksi työhönotossa siten, että hakijalle asetetaan työn kannalta epäoleellisia vaatimuksia: työnantaja edellyttää työnhakijalta täydellistä suomen kielen taitoa, vaikka se ei ole työn tekemisen kannalta välttämätöntä. Toinen esimerkki välillisestä syrjinnästä voi olla esteellinen ympäristö. Välillistä syrjintää voi olla esimerkiksi se, että viranomaisen tai palvelutarjoajan toimipisteeseen ei pääse, jos käyttää pyörätuolia tai muuta apuvälinettä. (Sisäministeriö 2021.)

Välitön syrjintä tarkoittaa sitä, että henkilöä laissa kielletyllä perusteella kohdellaan epäedullisemmin kuin jotakuta toista. Esimerkiksi työpaikan julistaminen vain Suomen kansalaisen haettavaksi on välitöntä syrjintää. (Ahtela ym. 2006, 34.) Välitön syrjintä on niin sanotusti suoraan lain vastaista käytöstä.

2.1.3 Positiivinen erityiskohtelu

Suomen lainsäädäntö mahdollistaa tietyin edellytyksin erilaisen kohtelun henkilöön liittyvän syyn kuten iän, alkuperän tai vammaisuuden perusteella.

Pelkkä kaikkien samanlainen kohtelu ei kuitenkaan käytännössä riitä takaamaan sitä, että heikommassa asemassa olevilla ihmisryhmillä olisi esimerkiksi yhdenvertaiset mahdollisuudet kouluttautua. Tosiasiassa ihmiset joutuvat epäedullisempaan asemaan usein juuri kielletyn syrjintäperusteen, kuten vammaisuuden, uskonnon, iän, seksuaalisen suuntautumisen tai alkuperän vuoksi. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutuminen voi edellyttää heikommassa asemassa olevan väestöryhmän erityistarpeiden huomioon ottamista. Tällöin kyseeseen voivat tulla esimerkiksi positiivinen erityiskohtelu sekä vammaisten henkilöiden kohdalla kohtuulliset mukautukset. Näillä toimenpiteillä tavoitellaan syrjinnän päättymistä ja/tai yhdenvertaisuuden edistämistä. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2022, 4.)

Positiivisella erityiskohtelulla pyritään joskus suosimaan heikommassa asemassa olevia ryhmiä soveltamalla heihin lievempiä kriteerejä kuin muihin. Tällainen positiivinen erityiskohtelu pyrkii tosiasiallisen tasa-arvon saavuttamiseen, mutta välineenä voi olla esimerkiksi enemmistöryhmän asettaminen epäedulliseen asemaan. Positiivisen erityiskohtelun ja kielletyn syrjinnän rajan veto voi olla joskus haastavaa. (Ahtela ym. 2006, 44.)

2.2 Sukupuolten välinen tasa-arvo

Tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että kaikilla ihmisillä on yhtäläinen arvo yksilönä sekä yhteiskunnan jäsenenä. Maailmanlaajuisesti keskeisin tasa-arvokysymys on naisten ja miesten välinen tasa-arvo, jolloin puhutaan sukupuolten välisestä tasa-arvosta (Opetushallitus 2022). Lain mukaan vastuu tasa-arvon edistämisvelvollisuudesta on viranomaisilla, koulutuksen järjestäjillä, yhteisöillä ja työnantajilla (Ihmisoikeudet 2022).

2.2.1 Tasa-arvo lainsäädännössä

Tasa-arvo laissa kielletään syrjintä mm. työhönotossa, tehtävään ja koulutukseen valinnassa sekä palkkauksessa, ja muissa palvelussuhteen ehdoissa. Samoin siinä kielletään syrjivä työjohto, syrjintä työoloissa ja palvelussuhdetta lakkauttaessa. (Ahtela ym. 2006, 63.) Yhdenvertaisuuslaissa ei kielletä sukupuoleen perustuvaa syrjintää, koska sitä käsitellään tasa-arvo laissa (Ahtela ym. 2006, 62). Vaikka tasa-arvon toteutumista ei erikseen vapaaehtoistyölle ole määritelty, voidaan Tasa-arvo lain artiklan 3 mukaan olettaa, että sitä tulisi myös soveltaa vapaaehtoisuuteen perustuvassa osallisuudessa. Tasa-arvolaissa artikla 3:ssa todetaan, että mitä tasa-arvolaissa säädetään työntekijästä, sovelletaan soveltuvin osin myös muuhun palvelussuhteeseen rinnastettavissa olevaan tekijään. Tällä tarkoitetaan sellaisia työ- tai palvelussuhdetta lähellä olevia työn tekemisen muotoja, joissa työn tekeminen tapahtuu samankaltaisissa olosuhteissa kuin työ- ja palvelussuhteessa, mutta jotka kuitenkin jäävät työsopimuslain ja muun palvelussuhteita koskevan lainsäädännön ulkopuolelle. (Ahtela ym. 2006, 68.)

Vaikka Suomessa voisi ajatella tasa-arvon toteutuvan jo verrattain hyvin, kertoo tutkimus-hanke ”NaisUrat” organisaatioiden tasa-arvotilanteesta, että parannettavaa on vielä. Hankkeessa useammalle eri organisaatiolle tehtiin peruskartoitus, jossa pyrittiin tunnistamaan henkilöstön tilanne organisaatioissa, sekä tarkastelemaan nykyistä tasa-arvotilannetta. Tutkimuksessa tehty peruskartoitus avasi näkymiä siihen, että epätasa-arvo on edelleen olennaista organisaatioiden arjessa. Tutkimuksen vallitsevia teemoja olivat muun muassa urakehitys, yhdenvertaiset mahdollisuudet työrooleihin, palkka-asiat sekä perheenisäykseen liittyvät teemat. Tutkimuksen mukaan naistyöntekijät kohtasivat hieman enemmän haasteita tasa-arvoisessa kohtelussa, kuin miestyöntekijät. Yleisesti ottaen tutkimuksen yksi tärkeimmistä löydöistä oli se, että organisaatioissa ei välttämättä tiedoteta tasa-arvoon liittyvistä toimista, ja monet työntekijöistä eivät edes tieneet, onko organisaatiolla esimerkiksi tasa-arvo-suunnitelmaa olemassa, tai mikä sen vaikutus organisaation arkeen voisi olla. (Hearn, Jyrkinen, Biese, Heikkinen, Louvrier, Niemistö, Kangas, Koskinen, Lämsä, Gustavsson & Hirvonen 2015, 27.)

2.3 Saavutettavuus ja esteettömyys

Saavutettavuudella ja esteettömyydellä viitataan joko esimerkiksi fyysiseen esteettömyyteen tai digitaalisen informaation esittämiseen siten, että se on kaikkien saatavilla. Käyttäjän mahdolliset käyttöä haittaavat ominaisuudet eivät saisi vaikeuttaa tai ainakaan estää sisällön tai palvelun käyttämistä. Saavutettavuuden ja esteettömyyden tilannetta omassa organisaatiossa voi tarkastella pohtimalla, onko organisaation kokoontumistilat esteettömiä, informoidaanko esteettömyydestä toiminnasta kiinnostuneille, onko digitaalinen sisältö kaikkien löydettävissä ja saavutettavissa, onko sisältö kaikkien ymmärtämässä muodossa ja ovatko palvelut ja sisältö ovat kaikkien käytössä? (Selovuo 2019, 13.)

Saavutettavuudella ja esteettömyydellä tarkoitetaan siis kaikkien tarjolla olevien palveluiden ja viestinnän saavutettavuutta. Jotta palvelut ja viestintä olisi kaikille mahdollisimman saavutettavaa, tulisi jo suunnitteluvaiheessa ottaa huomioon erilaisten rajoitusten asettamat haasteet. Näitä rajoituksia voivat olla esimerkiksi näkövammaisuus tai muut näköön liittyvät haasteet esimerkiksi ikänäkö, kuurous tai kuulovammaisuus, hahmottamiseen liittyvät vaikeudet, muistivaikeudet ja iäkkyyys, motoristisista ongelmista kärsiminen sekä suomen kielen ymmärtämättömyys. (Selovuo 2019, 14.)

2.3.1 Saavutettavuusdirektiivi





Saavutettavuusdirektiivi on Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (2016/2102) julkisen sektorin elinten verkkosivustojen ja mobiilisovellusten saavutettavuudesta. Se astui voimaan 22.12.2016. Direktiivissä säädetään julkisen hallinnon verkkopalveluiden saavutettavuuden minimitasosta sekä keinoista, joilla saavutettavuuden toteutumista valvotaan. (Valtiovarainministeriö 2019).

Saavutettavuusdirektiivin tavoitteena on muun muassa edistää jokaisen ihmisen mahdollisuutta toimia täysivertaisesti alati digitalisoituvassa yhteiskunnassa, luoda Euroopan laajuiset yhdenmukaiset minimivaatimukset julkisen sektorin verkkosivustojen ja mobiilisovellusten saavutettavuudelle sekä parantaa digitaalisten palveluiden laatua. Lisäksi laissa digitaalisten palvelujen tarjoaminen (306/2019) veloitetaan julkista hallintoa tarjoamaan asiakkailleen mahdollisuuden viestiä viranomaisten kanssa sähköisesti. Lain asetukset ja velvollisuudet koskevat kaikkia julkisen hallinnon toimielimiä, mutta myös osaa yrityksiä ja järjestötoimijoita. (Valtiovarainministeriö 2019).

Laki Digitaalisten palvelujen tarjoamisesta (306/2019) on laki, jossa on pantu käytäntöön Euroopan parlamentin saavutettavuusdirektiivi. Saavutettavuuden edistäminen koskee julkisen laitoksen oikeushenkilöitä, joiden toiminta on vahvasti viranomaisrahoitteista. Myös AIESEC Suomi ry on useina vuosina taloudellisesti tuettu Opetus- ja kulttuuriministeriön toimesta, ja on siten velvollinen antamaan tietoa saavutettavuuden edistämiseen liittyvistä toimista.

Saavutettavuuden vaatimukset on jaettu WCAG-ohjeiston neljään periaatteeseen. WCAG-ohjeisto on kansainvälinen ohjeisto saavutettavuuden tavoittamisen eri tasoista. Sen lyhenne muodostuu sanoista ”Web Content Accessibility Guidelines”. Neljä periaatetta ovat

havaittavuus, hallittavuus, ymmärrettävyys ja toimintavarmuus. Kuviossa 1 on esitetty WCAG-N periaatteet tiivistetysti.

	<p>Havaittavuus Kaikki sisältö ja käyttöliittymän osat ovat havaittavissa niillä tekniikoilla, joita käyttäjät käyttävät</p>
	<p>Hallittavuus Käyttöliittymän ja sisällön navigaatio tulee olla helposti käytettävissä eri tekniikoilla, eikä käyttöliittymän ominaisuudet saa häiritä tai estää käyttöä</p>
	<p>Ymmärrettävyys Sisältöjen tulee olla rakenteiltaan selkeitä, kielen ymmärrettävää ja toiminnallisuuden helposti käsiteltävää</p>
	<p>Toimintavarmuus Sivuston tulee olla käytettävissä useilla eri päätelaitteilla, eri käyttöjärjestelmillä ja kaikilla yleisimmillä selaimilla ja käyttöä avustavilla tekniikoilla</p>

Kuva 1 WCAG-periaatteet (Selovuo 2019, 25. Muokattu)

Saavutettavuuden toteutuminen on yhdistelmä sisällöntuotantoa ja tekniikkaa. Saavutettavuuden toteutumista mitattaessa WCAG-ohjeistuksella, on saavutettavuudelle määritetty kolme eri tasoa; A, AA ja AAA, josta AA-tasoa pidetään usein melko helposti saavutettavana tasona, joka on kohtuudella toteutettavissa useimmissa tilanteissa. (Selovuo 2019, 25.)

2.3.2 Esteettömyys

Esteettömyydellä tarkoitetaan sitä, että fyysisessä ympäristössä tulisi ottaa huomioon erilaiset ihmiset. Esteettömissä tiloissa esimerkiksi kulku pyörätuolilla onnistuu joko tilojen rakenteiden puolesta, tai esimerkiksi erillisten ramppien tai erityishissien avulla. Kuitenkin esteettömydessä on kyse muustakin.

Esteettömydessä ei ole kyse vain liikkumisen esteettömyydestä. Siinä otetaan huomioon myös esimerkiksi näkemiseen, kuulemiseen, ymmärtämiseen ja kommunikointiin liittyvät asiat. (Invalidiliitto 2022.)

Näkemiseen ja kuulemiseen liittyviä asioita esteettömässä tilassa voivat edistää esimerkiksi mahdollisuus säätää valaistusta, mahdollisuus pimmentää huone, mahdollisuus käyttää mikrofoonia tai muuta akustiikkaa, sekä kaiuttimien ja näyttöjen sijoittaminen. Myös laitteiden käyttö esimerkiksi kaukosäätimien avulla lisää tilojen esteettömyyttä.

Esteettömyydessä tulee huomioida myös se, että työntekijällä on mahdollisuudet osallistua toimintaan mahdollisimman monella eri tavalla. Yksi yleistyneistä käytännöistä on etätyömahdollisuus, joka mahdollistaa sekä työnteon eri paikkakunnalta, että esimerkiksi erilaisissa perhetilanteissa. Etätyötä järjestettäessä on työnantajan kuitenkin pohdittava organisaation johtaminen uudelleen. Rakenteellisille ja roolitetuille epätasa-arvotilanteille ei tule antaa jaloa sijaa, ja ne tulisi huomioida tarkasteltaessa etätyöoikeuksia ja niihin liittyviä käytäntöjä. Oletus, jossa johtoasemissa olevat henkilöt olisivat luotettavampia kuin muut työntekijät tulee välttää, sillä se asettaa työntekijät eriarvoiseen asemaan. Toisen työntekijän ei tulisi olla oikeutumpi etätyöhön kuin toisen. Toinen esteettömyyteen vaikuttava seikka on se, että työnantajan tulisi tarjota työntekijöilleen myös yhtäläiset mahdollisuudet niin sanottuun toimistotyöskentelyyn, sillä kaikilla ei välttämättä ole hyvät työolot tai tilat omassa kodissaan. (Karjalainen & Jyrkinen 2020).

3 Monikulttuurisuus työelämässä

Maahanmuuttajien määrä ja samalla maahanmuuttajien kirjo on jatkuvassa kasvussa. Vuonna 1995 Suomessa oli noin 65 000 ulkomaisia kieliä äidinkielenään puhuvia ja vuonna 2011 heitä oli jo 245 000 (Tilastokeskus 2021). Tämä tarkoittaa siis jo noin viittä prosenttia Suomen kokonaisväkiluvusta. AIESEC:in toiminnassa ulkomaisia kieliä äidinkielenään puhuvien määrä on useina vuosina reilusti yli 50 prosentin (Jäsenkysely 2020).

Kulttuurin ajatellaan koostuvan sekä tiedostetuista, ulospäin näkyvistä merkeistä, mutta myös tiedostamattomista arvoista ja tavoista. Kulttuuri läpäisee niin jokapäiväiset arkiset askareet kuten syvemmälle ulottuvat arvokysymyksetkin. Myös työpaikalla nämä kulttuurin ulottuvuudet lomittuvat toisiinsa työntekijöiden identiteeteissä ja työyhteisön käytännöissä. Työskentely monikulttuurisessa ympäristössä voi opettaa tasa-arvoista suhtautumista kollegoihin, esimiehiin ja alaisiin. Monikulttuurisuus voi kuitenkin lisätä myös jännitteitä työpaikalla. Työntekijät näkevät itsensä ja arvioivat muita omien kulttuuristen, sosiaalisten ja henkilökohtaisten ominaisuuksiensa pohjalta. (Yli-Kaitala, Toivanen, Bergbom, Airila & Väänänen 2013, 13.)

Monissa kehittyneimmissä maissa syrjintä on jo kielletty laeilla ja asetuksilla. Vaikka syrjinnän kieltäminen onkin voinut vaikuttaa syrjinnän ilmenemisen vähentymiseen, on samaan aikaan suvaitsemattomuus muuttanut muotoaan hienovaraisemmaksi ja rakenteellisemmaksi. Työyhteisössä tapahtuvia syrjiviä päätöksiä voidaan puolustella esimerkiksi vitsein tai

liiketoimintavaikutuksin. Tätä kutsutaan Lahden mukaan mikroeriarvoisuudeksi. (Lahti 2008, 27). Mikroeriarvoisuus voi ilmetä esimerkiksi harmittoman tuntuisina kommentteina, lausahduksina, naurahduksina, katseina tai huomionosoituksina. Eriarvoiseen asemaan asetetusta henkilöstä nämä voivat tuntua väheksynnältä tai yksilöä murskaavaksi toiminnaksi. (Lahti 2008, 28.)

Myös puhutulla kielellä on havaittu olevan merkitystä yhdenvertaisuuden toteutumisessa työelämässä. Vaikka organisaatiossa olisi vain korkeasti koulutettuja opiskelijoita, joiden englanninkielentason voidaan olettaa olevan hyvä, on se arvioitu Toikan toteuttaman tutkimuksen mukaan mahdollisena epätasa-arvon aiheuttajana organisaatioissa. Vaikka yhteinen kieli olisi englanti, tai joku muu kieli mitä kaikki kansainvälisessä organisaatiossa osaavat, voi eri maista tulleiden henkilöiden aksentti, tai puhetapa altistaa väärinymmärryksille organisaation sisällä. Tutkimuksen mukaan riski väärinymmärryksille oli mainittu lähes kaikissa haastatteluisissa. (Toikka 2009, 68.) Toisaalta kielen, joka ei ole varsinaisesti kenenkään tai enemmistön äidinkieli, käyttäminen organisaation kielenä koettiin Toikan tutkimuksen mukaan myös kommunikointia sujuvoittavana seikkana. Tämä asettaa työntekijät enemmän yhdenvertaiseen asemaan kommunikaation kannalta. Täten sitä kuvailtiin myös tasa-arvoa lisäävänä seikkana. (Toikka 2009, 68.)

3.1 Perehdytyksen merkitys monikulttuurisessa yhteisössä

Perehdytyksellä tarkoitetaan ohjausta, jonka avulla uusi työntekijä, vapaaehtoinen tai muu yhteisön jäsen avustetaan alkuun uusissa tehtävissään tai roolissaan. Siihen sisältyy työympäristöön tutustuttaminen, organisaation tavoitteet ja toimintaperiaatteet, sekä muihin (työ)yhteisössä oleviin henkilöihin tutustuminen. Perehdytyksen perimmäinen tavoite on, että yhteisön uusi jäsen pystyy mahdollisimman nopeasti työskentelemään itsenäisesti omissa roolissaan. Tärkeimpiä asioita perehdytyksessä on, että henkilö:

- Tietää itselleen kohdistuvat odotukset
- ymmärtää työtehtävänsä sisällön
- ymmärtää oman roolinsa koko yhteisön toiminnassa
- sisäistää mahdolliset turvallisuusohjeet
- ja tuntee uuden työyhteisönsä (Yli-Kaitala ym. 2013, 25-26).

Perehdytyksen merkitys monikulttuurisessa yhdistyksessä kuten AIESEC, on erityisen tärkeää, sillä useat organisaation hallinnolliset tehtävät eivät ole saatavilla muilla kielillä kuin suomi. Tämä evää jo itsessään itsenäisen perehtymisen mahdollisuutta omista vastuualueista ja roolista yhteisön sisällä, asettaen vapaaehtoiset jo alkujaan eriarvoiseen asemaan.

3.2 Tasa-arvoinen kohtelu työelämässä

Organisaatioiden toiminnassa voi tulla yhtä lailla vastaan käytäntöjä ja tilanteita, joissa esimerkiksi vanhat toimintamallit aiheuttavat välillistä syrjintää työntekijöiden tai osallistujien kesken. AIESEC Suomella on esimerkiksi vielä vuonna 2019 ollut käytäntö, jossa kansallistii- missä toiselle toimikaudelle hakevilla on ollut erilaiset palkkaperusteet kotimaasta tai kansalaisuudesta riippuen. Tässä tapauksessa, mikäli kotimaana oli Suomi, on hakijalle annettu vähemmän taloudellista korvausta, koska maahanmuuttosäännökset eivät olleet vaatineet taloudellisen korvauksen maksamista vapaaehtoisuuteen rinnastettavasta työstä suomen kansalaisille.

Toinen viimeisen vuoden aikana sääntömuutoksen kautta tehty korjaus kohti yhdenvertaisempaa toimintamallia AIESEC Suomella oli kokouspöytäkirjojen kielen päivittäminen englanniksi. Aikaisemmin, ainoastaan suomea osaavien jäsenten oli mahdollista esimerkiksi olla kokouksissa sihteerinä, ja kartuttaa täten osaamistaan organisaation hallinnollisella puolella. Kokouspöytäkirjojen ollessa suomeksi, on englantia puhuvien jäsenten käytännössä myös mahdollista ilman erillisiä käännöksiä tarkastaa, että kokouksessa päätetyt asiat on kirjattu oikein. Nämä molemmat esimerkit ovat rinnastettavissa välilliseen syrjintään, mikä voi tarkoittaa esimerkiksi tilannetta, jossa jokin käytäntö asettaa työntekijät eriarvoiseen asemaan taustansa vuoksi (Yli-Kaitala ym. 2013, 74).

Yhtäläisen osallistumisen mahdollisuuden tarjoaminen kaikille yhteisön jäsenille on yksi tasa-arvoon liittyvistä tärkeimmistä hallinnon tehtävistä. Yhdenvertaisien osallistumismahdollisuuksien tarjoamisen varmistamiseksi, esihenkilöillä on käytössään monia keinoja. He voivat muun muassa pyrkiä välttämään erottelua edistäviä käytäntöjä, kuten kulttuuritaustaan perustuvia ryhmäytymisiä, kannustamaan vuorovaikutukseen kulttuurirajojen yli, välttää korostamista kieltä tai syntyperää tilanteissa, joissa se ei ole oikeasti tarpeen ja ennen kaikkea he voivat varmistaa osaltaan, että jokainen henkilö on tietoinen mahdollisuuksistaan ja yhteisiin asioihin vaikuttamisesta. (Yli-Kaitala ym. 2013, 64.)

Työelämässä ihmisten yhtäläisten oikeuksien tavoittelu on vähitellen siirtynyt myös yhteneviin mahdollisuuksiin. Esimerkiksi olosuhteet töissä, valinnanvapaus ja omaa koulutusta vastaava työ ja valinnanvapaus tulisi yhtä lailla taata kaikille kansalaisuudesta huolimatta. Usein saavutetut muutokset kuitenkin juontavat juurensa yrityksen tai markkinatilanteen aiheuttaman ongelman ratkaisutarpeeseen. Esimerkiksi tietyn etnisen ryhmän edustajia alkaa tarvita tiettyä palvelua, jolloin asiakaspalveluun palkataan ensimmäistä kertaa kyseisen etnisen ryhmän edustaja. (Lahti 2008, 30.)

Myös AIESEC:in toiminnassa on voinut havaita samantyylistä kehitystä. Kansallisen toimikunnan kirjanpitokieli ja pöytäkirjakieli muutettiin englanniksi vasta tilanteessa, jossa suomea osaavien jäsenten määrä kävi niin vähäiseksi, että kaikkia rooleja oli vaikea täyttää.

Tunnusomaista tällaiselle kehitykselle on erilaisuuden tietoinen marginaalinen hyödyntäminen, mutta enemmistönormien ja standardien puitteissa, päätösvallan yhä pysyessä perinteisten vallanpitäjien hallussa (Lahti 2008, 32).

4 AIESEC Suomi ry - monikulttuurinen nuorisoyhdistys

AIESEC on globaali nuorisoyhdistys, jonka päätavoitteena on saavuttaa maailman rauha ja ihmiskunnan potentiaali kehittämällä nuorten 18-30-vuotiaiden johtajuustaitoja sekä kulttuurien välistä ymmärrystä. Näitä taitoja voi kehittää AIESEC:in toiminnassa ottamalla vastuuta vapaaehtoisissa johtajuusrooleissa sekä kansallis-, että paikallisosastoissa. Vastuurooleissa olevat henkilöt koordinoivat osastojen toimintaa ja tavoitteita, ja yhdessä vapaaehtoisten jäsenten kanssa organisoivat nuorille monikulttuurisia kokemuksia eri maiden välillä. Näitä kokemuksia voivat olla esimerkiksi työharjoittelu- tai vapaaehtoistyöjaksot ulkomailla, osallistuminen monikulttuuriseen työryhmään organisaation sisällä tai esimerkiksi monikulttuurisiin konferensseihin ja seminaareihin osallistuminen tai niiden järjestäminen. AIESEC:issa johtajuus jaetaan neljään osa-alueeseen. Nämä kategoriat ovat vapaasti suomennettuina itsensä johtaminen (self awareness), muiden voimauttaminen (empowering others), ongelmanratkaisukyky (solution oriented) ja maailman kansalaisuus (world citizen). Kuvassa 2 on esitetty johtajuusominaisuuksien kehitettävät osa-alueet AIESECissa.



Kuva 2. AIESEC:in määrittelemät johtajuusominaisuudet (Aiesec, 2022.)

AIESEC toimii noin 120 alueella/maassa globaalisti, ja se tarjoaa yli 30 000 kokemusta nuorille vuosittain. AIESEC on voittoa tavoittelematon organisaatio, joka on lähtökohtaisesti lähes täysin hallinnoitu nuorten 18-30 -vuotiaiden nuorten aikuisten voimin, nuorilta nuorille.

AIESEC:illa on globaalisti paljon tunnettuja yhteistyökumppaneita, jotka uskovat organisaation tavoitteisiin, ja haluavat olla mukana tukemassa niitä muun muassa yritysvierailujen, seminaarien tai työharjoittelupaikkojen tarjoamisen kautta. Tunnetuimpia partnereita ovat muun muassa DPDHL, Electrolux, Tata Consultancy Services, Nokia ja Microsoft.

4.1 Arvot ja tavoitteet

AIESEC:in toiminta on hyvin arvoperusteista. Arvoperusta rakentuu globaalisti kuuden arvon ympärille, jotka ovat englanniksi; Striving for excellence, Activating leadership, Leading by example, Acting sustainably, Demonstrating integrity ja Enjoying participation. Vapaasti suomenmennettuna arvot ovat: Erinomaisuuteen pyrkiminen, Johtajuuden aktivointi, Esimerkillä johtaminen, Jatkuvuuden takaaminen, Kansainvälisessä moninaisuudessa eläminen ja osallisuus. AIESEC:in päätavoite, rauhan ja ihmiskunnan potentiaalin tavoittaminen näitä arvoja noudattamalla on pitkälti määrittänyt organisaation kulttuurin. AIESEC kuuluttaa, että kuka tahansa, joka uskoo AIESEC:in visioon, tukee AIESEC:in tavoitteita ja elää edellä mainittujen arvojen mukaisesti, voi olla osallinen AIESEC:in toimintaan. Osallisuusmuotoja on paljon erilaisia yrityspartnereista paikallisosastojen vapaaehtoiisiin ja vaihtoon lähtijöistä isäntäperheisiin. AIESEC ei syrji ketään etnisen alkuperän, sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen, uskonnon tai kansallisuuden perusteella (Aiesec 2021).

4.2 Projektit ja vapaaehtoistyö

Paikallisosastoissa toimivien vapaaehtoisten tavoitteena on vetää erilaisia työryhmiä ja mahdollistaa projekteja, joiden kautta muut vapaaehtoiset nuoret pääsevät oppimaan uutta, ottamaan vastuuta ja työskentelemään monikulttuurisissa tiimeissä. Projektit liittyvät Yhdistyneiden kansakuntien kestävän kehityksen tavoitteisiin. Esimerkkinä tavoitteeseen 13 ”Ympäristötekoja”- liittyvä projekti voi olla koulu yhteistyökumppanin kanssa järjestetty viikoittainen työpaja, jossa pohditaan yhdessä lasten kanssa, kuinka he voivat omassa arjessaan toimia vastuullisemmin ympäristön suojelun edistämiseksi. Toisena esimerkkinä tavoitteeseen 4 ”Hyvä koulutus” -liittyvä projekti voisi olla esimerkiksi kielen, ohjelmoinnin, business-osaamisen tai muun aiheen opettamista henkilöille, joilla ei välttämättä muuten ole mahdollisuutta erilliseen opettajaan tai koulutukseen.

Projektiyhteistyökumppaneiden hankinta, aikataulutus ja ulkomaalaisten vapaaehtoisten rekrytointi kuuluvat paikallisten vapaaehtoisten tiimien tehtäviin. Lisäksi vapaaehtoisten perehdyttäminen ja vastaanottaminen ovat paikallisten vapaaehtoisten vastuutehtäviä. Toiminnassa nuori saa paljon kokemusta kommunikoinnista eri aikavyöhykkeillä ja toiminnasta eritaustaisten ihmisten kanssa.

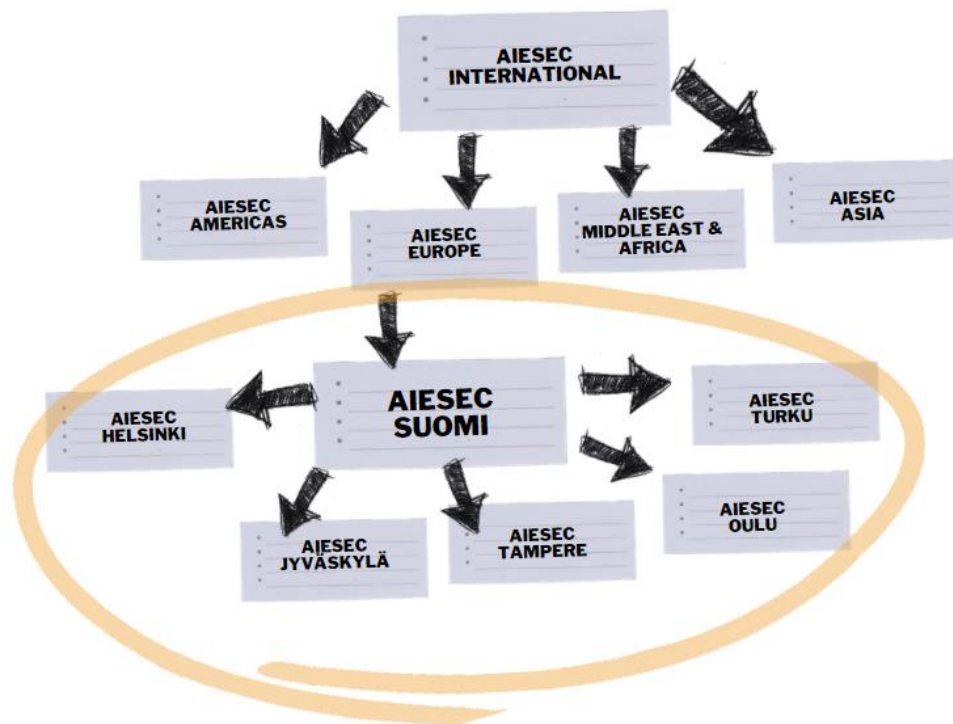
4.3 Toiminta Suomessa

AIESEC on perustettu vuonna 1948 toisen maailmansodan jälkeen seitsemän nuoren aikuisen yhteistoimesta. AIESEC Suomi ry on yksi koko AIESEC:in seitsemästä perustajajäsenmaasta, joten organisaation historia Suomessa ulottuu jo yli 70 vuoden taakse. Ensimmäinen AIESEC Suomen paikallisyhdistys oli AIESEC Helsingin yliopisto, joka on edelleen toimivaltainen. Vuosien mittaan Suomessa on ollut useampia paikalliskomiteoita eri kaupungeissa, joista tällä hetkellä toiminnassa on enää 5 kappaletta; Helsingissä, Tampereella, Turussa, Oulussa sekä Jyväskylässä. Aikaisemmin toimintaa on ollut myös esimerkiksi Vaasassa ja Lappeenrannassa. Toiminnan aktiivisuus ja fokus on vaihdellut vuosikymmenten kuluessa, ja sen jäsenistö on muokkautunut myös enemmän kansainväliseksi ajan kuluessa myös paikallisosastojen sisällä.

AIESEC Suomen alumneja ovat myös tasa-arvon ja yhteiskunnallisen vaikuttamisesta kiinnostuneet henkilöt, joista osa on myös hakeutunut poliittiselle uralle. Esimerkkejä näistä henkilöistä ovat esimerkiksi Suomen presidenttinä vuosina 1994-2000 toiminut rauhannobelisti Martti Ahtisaari sekä vuosina 1990-1995 Suomen Puolustusministerinä ja vuosina 1991-1995 Tasa-arvoministerinä toiminut Elizabeth Rehn. (Presidentti 2021) (European Leadership Network, 2021.)

4.4 Jäsenet

AIESEC Suomen toiminta perustuu niin sanottuihin alajärjestöihin. Korkein kattojärjestö on AIESEC International, jonka pääkonttori on Kanadassa. Seuraavalla tasolla ovat alueelliset toimistot, kuten AIESEC Eurooppa tai AIESEC Aasia. Alueellisten toimistojen ohjauksessa taas vastaavasti toimivat kansalliset toimikunnat, kuten AIESEC Suomi. Kansallisten toimikuntien koko vaihtelee maittain hyvin laajastikin. Suomessa kansallisessa toimikunnassa työskentelee vuosittain noin 4-7 harjoittelijaa. Kansallisilla toimikunnilla on jäseninään kaupunkikohtaiset paikallisosastot. Kuvassa 3 havainnollistetaan AIESEC:in globaalia rakennetta.



Kuva 3. AIESEC-organisaation rakenne - AIESEC Suomen jäsenet ympäröitynä

AIESEC Suomi Ry:llä on tällä hetkellä yhteensä 36 jäsentä paikallisosastoissa, sekä noin 10 nuorta paikallisosastojen hallituksissa (AIESEC Suomen kansallinen toimikunta 2021.) Paikallisosastojen toiminta perustuu täysin vapaaehtoisuuteen, kun taas kansallistoimikunnan työ perustuu työharjoitteluun/työsuhteeseen verrattavaan toimintaan. Vaikka varsinaisia jäseniä on enää vuosittain verrattain vähän, on alumneja AIESEC Suomella sitäkin enemmän. Alumneja on yhteensä todennäköisesti joitakin tuhansia, joista moni viimeaikaisesti toiminnan jättänyt on yhä nuori, ja jollakin tavalla yhä toiminnassa mukana esimerkiksi paikallisosastojen vastuuroleissa toimivien nuorten valmentajina, konferenssien puhujavieraina tai hallitustoiminnassa.

Jäsenistö on alueellisesti enenevissä määrin monimuotoista. Osassa paikallisosastoja Suomen kieltä puhuvia on enää vain muutamia, ja toisissa paikallisosastoissa lähes kaikki jäsenet ovat alkuperältään suomalaisia tai esimerkiksi maahanmuuttajia. Kansallistoimikunnassa on viimeisten viiden vuoden aikana ollut enää vain noin 0-3 harjoittelijaa/vuosi, jotka puhuvat suomea.

5 Yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttaminen toiminnallisena opinnäytetyönä

Toiminnallisessa opinnäytetyössä lähtökohtana on jokin käytännöllinen tarve, joka pyritään täyttämään opinnäytetyön avulla. Raportoinnissa työn ja toiminnan vaiheet tulee esittää etukäteen määritetystä näkökulmasta. (Karelia 2021.) Yhdenvertaisuussuunnitelma tulee olemaan tämän opinnäytetyön lopputuote, joka toteutetaan tarvelähtöisesti AIESEC Suomi ry:lle. Toiminnan vaiheet suunnitelman toteutuksessa perustuvat Oikeusministeriön ehdottamiin yhdenvertaisuussuunnittelun työvaiheisiin (Oikeusministeriö, 2022).

1. Ryhmän kokoaminen - työryhmän määrittely (Ydinkysymysten määrittäminen; mitä halutaan selvittää, miksi ja kenen kanssa)
2. Tiedottaminen ja osallistaminen
3. Yhdenvertaisuustilanteen arviointi (ja mahdolliset lisäselvitykset nykytilanteen kartoittamiseksi)
4. Tulosten analysointi
5. Toimenpiteistä päättäminen
6. Suunnitelman kirjoittaminen ja hyväksyminen
7. Esittely ja palaute /tiedottaminen ja toimeenpano
8. Seuranta ja päivittäminen

5.1 Ryhmän kokoaminen

Tämän yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttamiseen ei ole perustettu varsinaista työryhmää, sillä toteutus tapahtui osana yksittäisen henkilön opinnäytetyöprosessia. Tukena suunnitelman valmistamiselle ja prosessin suunnittelulle kuitenkin hyödynnettiin sekä AIESEC Suomen kansallistiimiä ja hallitusta, että Laurean opinnäytetyöohjaajaa. Kansallistiimissä ja hallituksessa on jäseniä useista eri kansallisuuksista, kuten USA:sta, Ukrainasta, Tunisiasta, Mexicosta, Venezuelasta, Brasiliasta ja Suomesta ja heidän ikäjakaumansa on välillä 20-40.

Tarve suunnitelman toteuttamiselle nousi ensisijaisesti monikulttuurisesta toimintaympäristöstä, lainsäädännöstä sekä valtion rahoitustuesta organisaatiolle. Koska toiminta tapahtuu useiden eri kansalaisuuksien ja vähemmistöjen kesken, on tärkeää turvata yhdenvertainen kohtelu kaikille vapaaehtoisille organisaation toiminnassa ja antaa kaikille osallistujille edellytykset ymmärtää, mistä yhdenvertaisuudessa on kyse. Vaikka organisaatiolla itsellään ei olekaan työntekijöitä yli 30 (vähimmäisvaatimus yhdenvertaisuussuunnitelman edellyttämiseksi), on toiminnassa vuosittain aktiivisesti mukana noin 40-50 nuorta. Lisäksi valtion rahoittamana organisaationa on AIESEC:in edunmukaista noudattaa hakemuksissa ehdotettuja toimenpiteitä

toiminnan kehittämiseksi. Näistä yksi on yhdenvertaisuussuunnitelman sisällyttäminen osaksi toimintaa.

Prosessin suunnitteluhetkellä AIESEC Suomella ei ollut olemassa olevaa dataa yhdenvertaisuuden toteutumisen mittaamiseksi, eikä muuta arviota siitä, millaisia epäkohtia toiminnassa voi olla yhdenvertaisuuteen liittyen. Koska työn tavoitteena oli kehittää AIESEC Suomen toimintatapoja ja antaa konkreettisia ohjeita, oli tärkeää tunnistaa kehityskohteet suunnitelman toteuttamiseksi. Suunnitelman toteuttamiseksi päätettiin tehdä tutkielma nykytilanteesta yhdenvertaisuuskyselyn avulla. Havainnoimalla nykyiset jo olemassa olevat ongelmakohdat, voidaan organisaation nykytilannetta kartoittaa paremmin ja tunnistaa, millä osa-alueilla organisaation toimintaa on syytä kehittää tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen. Yhdenvertaisuuskyselyn tarkoituksena oli löytää pääteemat suunnitelmaan havaittujen epäkohtien kautta.

5.2 Tiedottaminen ja osallistaminen

Yhdenvertaisuussuunnitelman tekemisestä tiedotettiin ensimmäisen kerran organisaation hallitukselle keväällä 2021. Tämän jälkeen jäsenistölle tiedotettiin suunnitelman valmistelun alkamisesta syksyllä 2021 nykytilannetta arvioivan kyselyn jakamisen yhteydessä. Tiedotuksesta päätettiin ja se toteutettiin yhdessä organisaation toiminnanjohtajan avustuksella.

Yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelun osallistavat vaiheet liittyivät vahvasti nykytilanteen arvioimiseen, eli siihen, kuinka yhdenvertaisuus koetaan toteutuvan organisaation toiminnassa ja käytännöissä tällä hetkellä. Lisäksi jäsenistöä osallistetaan suunnitelman käyttöönoton suunnittelussa sekä valmiin tuotoksen arvioinnissa ja täydentämisessä. Tavoitteena oli, että lopullinen tuotos toimii jatkossakin osallistavana työkaluna, jota kansallistoimikunta ja paikalliskomiteat voivat hyödyntää yhdessä työskentelyyn. Nykytilanteen arviointiin saatiin vastauksia yhteensä 18 viimeaikaiselta tai nykyiseltä jäseneltä ja työntekijältä kaikista eri paikallisosastoista. Vastaanotto kyselylle oli pääsääntöisesti hyvä. Osalta vastaajista tuli kommenttia, että mielenkiintoinen teema ja että olisi mukava nähdä myöhemmin, mitä muut ovat vastanneet kyselyyn.

5.3 Yhdenvertaisuuden toteutumisen arviointi

Jotta nykytilannetta pystyttiin kartoittamaan, tuli ensin pohtia, mihin kysymyksiin etsitään vastauksia ja kuinka vastaukset kysymyksiin hankitaan. Tätä työtä varten valittiin pääasialliseksi tiedonkeruutavaksi yhdenvertaisuuskysely jäsenille ja viimeaikaisille jäsenille. Tutkimuskysymykset, joihin kyselyllä etsittiin vastauksia, keskittyivät kolmeen aiheeseen:

1. Miten jäsenet ymmärtävät yhdenvertaisuuden organisaation toiminnassa?
2. Millaisia toimia AIESEC Suomella on tällä hetkellä yhdenvertaisuuden toteutumiseksi?

3. Mitä epäkohtia AIESEC-Suomen toiminnassa on havaittu viimeisen 3 vuoden aikana?

Vastausten tulkitsemiseen käytettiin sekä kvalitatiivista, eli laadullista tutkimusmenetelmää, että kvantitatiivista, eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä antaa vastaajalle mahdollisuuden kertoa vapaamuotoisesti aiheeseen liittyvistä kokemuksistaan ja mielipiteistään. (Tilastokeskus 2021.) Kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käytetään jäsenille järjestettävässä yhdenvertaisuuskyselyssä, mutta myös mahdollisesti vapaaehtoisten jäsenten jatkoahaastatteluissa kattavamman kuvan saamiseksi.

Laadullisen analyysin yksi tärkein vaihe on Pertti Alasuutarin mukaan havaintojen pelkistäminen. Havaintojen pelkistämässä aineistoa tulkitaan kahdesta eri lähtökohdasta. Toisaalta aineistosta pyritään poimimaan vain sellaisia osioita, jotka ovat olennaisia tarkasteltavan näkökulman kannalta, ja toisaalta aineistosta tehtyjä havaintoja pyritään yhdistämään joko yhteneväksi havainnoksi tai havaintojoukoiksi. Tähän lopputulemaan päästään etsimällä yhteneviä piirteitä havaintojen välillä. (Alasuutari2011, 40.)

Kyselyssä käytettiin lisäksi kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivisessa tutkimusmenetelmässä pyritään keräämään dataa edustavan väestötöksen perusteella (Tilastokeskus 2021). Toisin sanoen, pyritään kartoittamaan, kuinka moni valikoidusta ihmisjoukosta on jotakin tiettyä mieltä eli mitataan eriävien tai yhtenevien vastausten määrää.

Kyselyllä pyrittiin kartoittamaan, onko yhdistyksellä yhteneviä haasteita yhdenvertaisuuden toteuttamisessa kansallisella tasolla, jokainen paikallisosasto mukaan lukien. Kvantitatiivisissa kysymyksissä on käytetty joko vastausasteikkoa 1-5, jossa 1 kertoo joko vastaajan tietämättömydestä, tai erimielisyydestä esitetyn väitteen kanssa, ja 5 kertoo vastaajan olevan samaa mieltä väitteen kanssa. Kvalitatiivisissa kysymyksissä pyritään kartoittamaan yleisemmin, kuinka vapaaehtoiset itse kokevat yhdenvertaisuuden toteutumisen jokapäiväisissä toimissaan. Kuviossa 4 on esitetty esimerkki kvantitatiivisesta kysymysasettelusta kyselyssä.

How would you evaluate the equality of AIESEC Finland? (Especially when considering rights and opportunities)

	1	2	3	4	5	
There is a lot to improve	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Equality is considered well in our activities

Kuva 4 Esimerkki kysymysasettelusta

5.4 Aineiston tarkistus ja analysointi

Aineiston tarkistuksessa käydään vastaukset läpi, ja tarvittaessa hylätään puutteelliset vastaukset tai vaihtoehtoisesti pyritään hankkimaan lisää aineistoa, jos vaikuttaa siltä, että kerätyn aineiston perusteella on vaikeaa tai mahdotonta tehdä päätelmiä. (Opinkirjo Kehittämiskeskus 2021). Aineiston keräämiseen jouduttiin tekemään täydennyskierrros, koska ensimmäisellä kierroksella vastauksia saatiin vain seitsemän kappaletta, eikä näistä vastauksista saanut vielä yhtenevää kuvaa jäsenten yhdenvertaisuuden kokemuksesta. Täydennyskierrroksen jälkeen vastauksia oli jo 18, jonka perusteella oli jo havaittavissa yhteneväisyyksiä vastausten välillä.

Asteikkokysymysten vastaukset jaoteltuna on esitetty kuvassa viisi. Kyselyssä vastaukset yksi ja kaksi tarkoittavat, että kyseistä asiaa ei huomioida lainkaan, tai huomioidaan huonosti, kolme on neutraali ”joskus”. Vastaukset neljä ja viisi tarkoittavat, että kyseinen aihe huomioidaan usein tai aina.

Kysymys	Huomioidaan huonosti			Huomioidaan hyvin	
	1	2	3	4	5
How would you evaluate the equality of AIESEC in Finland in terms of rights and opportunities?	0	0	2	7	9
The organization would not generalize a behaviour of one individual to judge the entire cultural community?	0	2	1	6	9
The organization has activities to increase the understanding of equality and it consults about culturally respectful and appropriate behaviors	0	4	3	5	6
Equality in recruitment: AIESEC in Finland chooses the most qualified applicant for the task (both MC employees and LC volunteers).	0	1	2	6	9
Equality in operations: AIESEC in Finland does not discriminate against employees when making decisions about the distribution of tasks, offering advancement opportunities or terminating a contract of employment	0	1	2	5	10
I feel comfortable to practice my religion in the ways I am used while involving the activities of the organization	0	0	2	4	12
When creating informative materials, the accessibility for the information for example with hearing impaired or blind people is considered	9	4	4	0	0
How well do you know how to act if you face/see discrimination or inappropriate behaviour based on equality in AIESEC activities?	2	3	5	6	2

Kuva 5 Kvantitatiivisten kysymysten tulokset

Kvantitatiivisten vastausten perusteella suurin osa vastaajista kokee, että laajimmat ongelmat yhdenvertaisuuden toteutumiseen AIESEC Suomessa ovat tällä hetkellä yhteisten aktiiviteettien puuttuminen yhdenvertaisuuden edistämiseksi, digitaalisen materiaalin saavutettavuuden huomioiminen sekä tietämättömyys siitä, ketä tai miten asiaa tulisi lähestyä, jos kohtaa AIESEC:in toiminnassa epätasa-arvoista kohtelua. Näihin seikkoihin tullaan kiinnittämään huomiota yhdenvertaisuussuunnitelmassa.

Muita havaintoja AIESEC Suomen nykytilanteesta:

- 18 vastaajasta 14 ei ole kohdannut lainkaan syrjintää AIESEC-aktiviteeteissa. Muut vastaajista olivat kohdanneet yksittäistapauksina syrjintää muun muassa terveyteen, henkilökohtaiseen mielipiteeseen tai vakaumukseen liittyvään seikkaan, tai kielitaitoon liittyen.
- Kaikki 18 vastaajaa sanoivat, että jos joku AIESEC:in toiminnassa mukana oleva osoittaa kiinnostusta esimerkiksi samaa sukupuolta olevaan henkilöön, se herättää lähinnä positiivista uteliaisuutta, eikä vaikuta mitenkään siihen, kuinka henkilöön suhtaudutaan jatkossa.
- Kyselyihin liittyen 12 vastaajaa 18:sta sanoi, että jos sukupuolta kysytään kyselyssä, vaihtoehtoina ovat yleensä ”nainen, mies ja muu/ei halua sanoa”.
- Tapahtumien ja tilojen fyysiseen saavutettavuuteen liittyen vain neljä vastaajaa sanoi, että asia otetaan huomioon tilojen valinnassa, ja myös vain neljä vastaajista ilmoittaa tapahtumailmoituksissa saavutettavuudesta.
- Kysymykseen ”oletko kohdannut seksuaalista häirintää AIESEC:in aktiviteeteissa?” sai vain yhden vastauksen, joka oli ei.
- 13 vastaajaa kertoi informaatiota AIESEC:in toiminnasta löytyvään yleensä kahdella kielellä. 4 vastaajaa koki informaatiota löytyvän vain yhdellä kielellä.
- Kysymykseen ”onko AIESEC:illa käytössä mitään menetelmää mitata yhdenvertaisuuden toteutumista?” sai yhteensä seitsemän vastausta, joista viisi oli sitä mieltä, että ei ainakaan vastaajan tiedossa olevaa, tai ei.

Vastauksista voidaan päätellä, että digitaalisen saavutettavuuden lisäksi kipukohtia AIESEC-Suomella ovat muun muassa myös fyysisen saavutettavuuden huomioiminen koko toiminnassa, yhtenevät käytännöt sukupuoleen liittyvissä termeissä ja kyselyissä, sekä yhdenvertaisuuden toteutumisen arvioiminen omassa toiminnassa. Vastauksia tarkasteltaessa huomattiin, että osaan kysymyksiä ei ollut saatu riittäviä vastauksia, tai vastausten ”laatu” herätti lisäkysymyksiä. Näihin kohtiin onkin hyvä kiinnittää huomiota suunnitelmaa päivitettäessä, tavoitteena esimerkiksi vahvistaa tai murtaa kyselyjen perusteella luotuja olettamuksia.

Kysymykseen ”Have you faced/noticed sexual harassment inside the activities of AIESEC Finland: (mark all that apply)?” on saatu kaikilta 18 vastaajalta yhteensä vain yksi vastaus. Mielikiintoista onkin, mistä vastaamattomuudessa voi olla kyse vapaaehtoisten mielestä? Toinen esille noussut kysymys oli se, että kuka voisi olla vapaaehtoisen itsensä mielestä luonnollinen henkilö lähestyä, jos vapaaehtoinen kokee tulleensa kohdelluksi epätasa-arvoisesti? Muita kysymyksiä oli muun muassa ”Millainen jalkauttaminen suunnitelmalle voisi toimia parhaiten?”, ”Miten yhdenvertaisuuden toteutumista voitaisiin mitata AIESEC Suomen toiminnassa?”, ”Onko esimerkiksi sukupuolen kysyminen tärkeä tieto organisaatiolle?” ja ”Mitä kyselyssä ei mahdollisesti otettu huomioon tai olisi voitu huomioida enemmän?”.

5.5 Suunnitelman kirjoittaminen ja hyväksyminen

Toiminnallisessa opinnäytetyössä varsinaisen opinnäytetyöraportin lisäksi tehdään kirjallinen tuotos, jonka kirjoitustapa eroaa raportista siten, että tuotoksessa teksti kohdistetaan suoraan tuotoksen kohderyhmälle. Tuotoksessa, eli tässä tapauksessa yhdenvertaisuussuunnitelmassa pyritään puhuttelemaan suunnitelman tulevaa käyttäjäryhmää. (Vilka, Airaksinen, 2003. 65).

Yhdenvertaisuussuunnitelmaan ajateltiin sisällytettävän selvitys siitä, mikä on yhdenvertaisuussuunnitelma, määritelmiä eri termeistä, AIESEC Suomen nykytilanne kyselyn vastausten perusteella, ohjeistuksia yhdenvertaisuuden kehittämiseen havaittuihin epäkohtiin perustuen, toimintaohje, jos jäsen kokee tullessa kohdelluksi epätasa-arvoisesti, esimerkkejä työpajoista ja aktiviteeteista sekä muita hyödyllisiä linkkejä ja oppaita.

Määritelmiin sisällytetään termit yhdenvertaisuus (equality), sukupuolten välinen tasa-arvo (gender equality), saavutettavuus ja esteettömyys (physical and digital accessibility), syrjintä (discrimination) ja vihapuhe (hate speech). Ohjeistuksia yhdenvertaisuuden kehittämiseen organisaation eri toiminnoissa -kokonaisuus tulee kattamaan aktiviteetit toimet liittyen koulutukseen, rekrytointiin ja organisaation sisäisiin rooleihin, saavutettavuuteen viestinnässä, esteettömyyteen sekä sukupuolten välisen tasa-arvon huomioimiseen. Teemat valittiin yhdenvertaisuuskyselyssä havaittujen puutteiden, joita AIESEC Suomen nykytoiminnassa ei vielä huomioida, perusteella. Aiheita tarkastellaan AIESEC Suomen toiminnan kannalta olennaisissa tilanteista, kuten tapahtumien järjestämisessä, uusien jäsenten perehdyttämisessä sekä moninaisuuden huomioimisessa jokapäiväisissä toimissa. Kuinka-osio on jaoteltu jokaisen aiheen kohdalla neljään vaiheeseen: 1. Nykytilanne, 2. Millä toimilla tilannetta voidaan kehittää 3. Kuka on vastuussa ja 4. Milloin kehitystoimia voidaan toteuttaa.

Edellä mainittu sisällön rakenne ja suunnitelman luonnos käytiin läpi AIESEC Suomen hallituksen kokouksessa, jossa hallituksen jäsenillä oli mahdollisuus antaa palautetta suunnitelman sisältöön ja julkaisuun liittyen. Hallituksella ei ollut lisättäviä aihekokonaisuuksia, mutta toiveena oli, että kansalliselle tiimille voisi pitää esimerkkityöpajan suunnitelmaan sisällytettävistä työpajaesimerkeistä, jossa he saisivat hyvän kuvan, kuinka ne toimivat käytännössä.

Suunnitelmasta sovittiin, että se tulee olemaan vapaasti käännetty englanniksi virallisista suomenkielisistä lähteistä, tai lähteinä on voitu käyttää suoraan myös englanninkielistä materiaalia. Käännettyjä osioita tulevat olemaan esimerkiksi työpajaesimerkit, joihin koottiin yhteen jo valmiita yhdenvertaisuuteen, tasa-arvoon tai syrjinnän ehkäisemiseen liittyviä aktiviteetteja muilta toimijoilta.

5.6 Esittely ja suunnitelman päivittäminen

Valmis suunnitelma esiteltiin AIESEC Suomen jäsenistölle yhdessä sovitulla tavalla. Esittely pidettiin paikallisosastojen puheenjohtajille suunnatussa puheenjohtajakokouksessa. Esittelystä saatiin lähinnä positiivista palautetta, mutta uusia ideoita tai muutoksia suunnitelmaan ei esitetty. Kaikki puheenjohtajat hyväksyivät suunnitelman sisällön. Varsinaista rakentavaa palautetta ei suunnitelmasta saatu puheenjohtajilta eikä hallitukseltakaan. Sisältöä kommentoitiin siten, että aihe koettiin tärkeänä, mutta kenelläkään ei ollut henkilökohtaista kokemusta siitä, miltä esimerkiksi yhdenvertaisuussuunnitelman tulee näyttää, tai mitä sen tulee sisältää. Esitetyt teemat ja rakenne olivat puheenjohtajien ja hallituksen mielestä sopivia tukemaan AIESEC Suomen toimintaa.

Osana suunnitelmaa tulee olla ohjeistus siitä, kuinka suunnitelma pysyy aktiivisena ohjeistuksena organisaatiossa myös tulevaisuudessa, ja kuinka usein ja kenen toimesta se tulisi päivittää. Aiheesta käytiin keskustelua toimintaohjeesta ja säännöistä vastaavan henkilön kanssa. Pohdittiin, että hyvä paikka yhdenvertaisuussuunnitelmalle voisi olla toimintaohjeen etiikka-liitteessä. Liitteeseen lisätään tarkempi kuvaus suunnitelman päivitystaaajuudesta, sekä linkki erilliseen suunnitelmatiedostoon, jota voi myös myöhemmin editoida tarpeen mukaan.

Lisättävä osio toimintaohjeeseen tulee kuulumaan seuraavalla tavalla:

”Yhdenvertaisuussuunnitelman päivityksen tarve tulee arvioida vuosittain toimintaohjeen päivityksen tarpeen yhteydessä. Päivityksen tarpeen arvioinnista vastaa eettisyydestä vastaava henkilö yhdessä organisaation talous- ja lakiasioista vastaavan henkilön kanssa. Mikäli päivitys koetaan ajankohtaiseksi, sen toteuttamisesta vastaa kansallinen toimikunta toimikautensa aikana, ja muutokset tulee hyväksyttävä jäsenillä ennen toimikauden viimeistä yleiskokousta.”

Lisäämällä yhdenvertaisuussuunnitelma ja sen tarkoituksen määrittämisen osaksi organisaation sisäistä toimintaohjetta, tulee sen käytön jatkuvuus taattua myös toimihenkilöiden vaihtuessa. Samalla keskusteltiin myös siitä, että tällä tavoin voimme taata yhdenvertaisuussuunnitelman katselmoinnin ja tarvittavan päivittämisen tapahtuvan toimintaohjeen päivityksen yhteydessä. Toimintaohje, kuten täten myös yhdenvertaisuussuunnitelma tullaan siis katselmoimaan läpi vuosittain, ja päivittämään tarpeiden muuttuessa. Yhdessä säännöistä vastaavan henkilön kanssa pohdittiin myös, että luonnollinen henkilö yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisen vastuuhenkilöksi voitaisiin valita esimerkiksi organisaation sisäisen etiikkakomitean puheenjohtaja. Tämä voidaan myös kirjata osaksi toimintaohjeen etiikkaosioon tulevia yhdenvertaisuussuunnitelman käyttöön liittyviä lisäyksiä.

6 Pohdinta

Työn toteuttamisessa yksi haastavimmista vaiheista on ollut aineiston keruu, eli vastausten kerääminen kyselyyn, ja osallistavan jalkauttamisen ja toteutuksen toteuttaminen. COVID-19 pandemian aikana suurin osa nykyisistä jäsenistä on ollut toiminnassa mukana vain online-toteutuksissa, joka rajaa huomattavan osan tilanteista pois, jolloin yhdenvertaisuuden toteuttamista voisi mitata käytännössä paremmin. Lisäksi lähes kaikki jäsenet toimivat vapaaehtoisina, ja omaavat jo paljon aktiviteetteja koulun ja töiden lisäksi, joten ajan löytäminen vapaaehtoisilta oli hankalaa. Haastavaa on myös organisaation toimintamalli, jossa käytännössä koko organisaation hallintoelin vaihtuu vuosittain uuteen, ja toimintatavat voivat muuttua uusiin melko nopeallakin aikataululla. Onneksi kuitenkin yhdenvertaisuuden toteutumiseen liittyvät tekijät ovat laissa asetettuja, eivätkä näin muutu toimintatapojen muuttuessa, vaan samat asiat tulisi ottaa aina huomioon tilanteesta riippumatta.

Kiinnostavinta oli saada vastauksia kyselyyn, etenkin koska olen myös, itse on ollut toiminnassa mukana noin kuuden vuoden ajan. Oli kiinnostavaa huomata, että jotkut omista oletuksista eivät välttämättä pitäneetkään paikkaansa, ja mahdollisesti jotkut tilanteet ovatkin olleet jotakin muuta miltä on ulospäin näyttänyt. Vastaavasti jotkut tilanteet ovat selvästi olleet vähäteltyjä organisaation sisäisessä keskustelussa, tai varsinaiselle keskustelulle ei ole edes annettu oikeasti tilaa.

Haasteita nykytilanteen kartoittamisessa aiheutti vastaajien suuri hajautuneisuus eri paikalliskomiteoiden välillä, ja aikajanallisesti siten, että minkälaisessa ympäristössä vastaajat olivat olleet mukana toiminnassa. En arvioisi, että kyselyn tulokset vastaavat välttämättä täysin tämänhetkistä nykytilaa, eikä vastauksista selviä, onko yhdenvertaisuuden toteutumisessa alueellisia eroja eri paikallisosastojen välillä, tai monimuotoisempien tiimien välillä. Kaiken kaikkiaan kysely oli hyvin suppea, mutta siitä saatiin mielestäni hyvät perusraamit organisaation toiminnan kehittämiseksi.

Vastausten analysoinnissa mahdollisia virhelähteitä saattoivat olla esimerkiksi vastaukset vapaaehtoisilta, jotka ovat olleet mukana toiminnassa vain COVID-19 pandemian aikana. Heillä on kokemusta ainoastaan online-ympäristössä järjestetystä toiminnasta. Myös vastaajan jäsenyyden ajallinen pituus, tai oman paikallisosaston aktiivisuus tapahtumien järjestämisessä, väärinymmärrykset konsepteissa tai kysymyksissä kielimuurin vuoksi ja toimintatapojen vaihtuvuus vuosittain vapaaehtoisryhmien välillä saattoivat aiheuttaa eriäväisyyksiä vastauksiin. Mahdollisia riippuvuuksia eri vastaajaryhmien välillä taas saattoivat olla esimerkiksi eri paikallisosastojen vastausten yhteneväisyys, tai vastauksien eroavaisuus perustuen siihen, milloin vapaaehtoinen on ollut mukana toiminnassa, tai kenen ohjaaman ryhmän jäsenenä vapaaehtoinen on toiminut.

Varsinaisen suunnitelman ja raportin haasteena oli oman työjärjestyksen organisointi heti projektin alussa. Olisi ollut hyvä selvittää jo ennen opinnäytetyön aloittamista, millaisia työvaiheita prosessiin kuuluu, ja suunnitella jo tarkempi aikataulu jokaiselle vaiheelle. Oman työkentelyprosessin sujuvoittamiseksi ja nopeuttamiseksi tästä olisi ollut merkittävä apu. Lisäksi aikataulujen koordinointi organisaation johtoryhmän kanssa olisi varmasti sujuvoittanut prosessin etenemistä. Nyt esimerkiksi nykytilanteen kartoittamisen ja itse suunnitelman koostamisen välillä kului hyvin pitkä aika, mikä osaltaan esti myös jatkokysymysten selvitystä jo varsinaiseen suunnitelmaan.

Lähteet

Painetut

Ahtela, K., Bruun, N., Koskinen, P.K., Nummijärvi, A. & Saloheimo, J. 2006. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki: Talentum.

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere. Osuuskunta Vastapaino

Lahti, L. 2008. Monikulttuurinen johtaminen. Juva: WS Bookwell Oy

Selovuo, K. 2019. Saavutettavuusopas. Eura: Euraprint

Vilkkä, H., Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy

Yli-Kaitala, K., Toivanen, M., Bergbom, B., Airila, A. & Väänänen, A. 2013. Monikulttuurinen työpaikka. Opas Esimiehelle. Työterveyslaitos. Helsinki: Tammerprint Oy.

Sähköiset

AIESEC 2021. Viitattu 7.11.2021. <https://aiesec.org/about-us>

European Leadership Network 2021. Viitattu 7.11.2021. <https://www.europeanleadershipnetwork.org/person/elisabeth-rehn/>

Hearn, J, Lämsä, A-M, Biese, I, Heikkinen, S, Louvrier, J K, Niemistö, C, Kangas, E, Koskinen, P, Jyrkinen, M, Gustavsson, M & Hirvonen, P. 2015. Hanketutkimus. TASA-arvon mahdollisuuksia avaamassa: NaisUrat-hankkeen loppuraportti. no. 75, vol. 75, Hanken School of Economics, Helsinki. <http://hdl.handle.net/10138/166399>

Ihmisoikeusliitto 2021. Yhdenvertaisuuslaki. Viitattu 19.5.2021 <https://ihmisoikeudet.net/ihmisoikeudet-suomessa/yhdenvertaisuuslaki/>

Ihmisoikeudet. 2022. Viitattu 7.5.2022 [Tasa-arvolaki - Ihmisoikeudet.net](https://ihmisoikeudet.net)

Invalidiliitto. 2022. Viitattu 7.3.2022 <https://www.invalidiliitto.fi/esteettomyys>

Karelia ammattikorkeakoulu 2021. Opinnäytetyön ohje. Opinnäytetöiden eri muodot. Viitattu 20.1.2022. <https://libguides.karelia.fi/c.php?g=679019&p=4901221>

Toikka, S. 2009. ProGradu tutkielma. Monikulttuurisen organisaation johtaminen esimiehen näkökulmasta. Tampereen Yliopisto. Johtamistieteiden laitos. <https://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-19575>

Työturvallisuuskeskus 2022. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työpaikalla. Viitattu 14.1.2022 https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoyhteiso/hairinta_ja_epaasiallinen_kohtelu

Valtiovarainministeriö 2021. Viitattu 28.12.2021. <https://vm.fi/saavutettavuusdirektiivi>

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Viitattu 27.12.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. 2022. Positiivisen erityiskohtelun opas. Viitattu 7.2.2022 <https://syrjinta.fi/documents/25249352/34271289/Positiivisen+erityiskohtelun+opas.pdf/34593484-7b08-47da-a662-cceb6e4df28e/Positiivisen+erityiskohtelun+opas.pdf/Positiivisen+erityiskohtelun+opas.pdf?version=1.1&t=1603877534727>

Julkaisemattomat

AIESEC Suomen kansallinen toimikunta 2021. Kuukausiraportti 11/2021.

AIESEC Suomen kansallinen toimikunta 2019-2020 Vuosikertomus 31.7.2020

Liitteet

Liite 1: Equality survey for AIESEC Finland employees and volunteers	28
Liite 2: Equality plan for AIESEC in Finland	34

Liite 1: Equality survey for AIESEC Finland employees and volunteers

Survey about equality for AIESEC in Finland

This survey is made to evaluate the implementation of equality in the activities of the organization from the perspective of the volunteers, employees and recent alumni. The other purpose is to map out development points that could be integrated for the daily activities of the organization to improve the continuity of the equality measures. The survey is part of thesis work for Laurea University of Applied sciences: Equality plan for AIESEC Finland, which will be provided for the member and local committees of the organization. The sources for these questions are listed at the end of the survey.

1. What describes equality in your opinion?

2. How would you evaluate the equality of AIESEC Finland? (Especially when considering rights and opportunities)

Mark only one oval.

1	2	3	4	5	
There is a lot to improve	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Equality is considered well in our activities

3. Who do you represent inside AIESEC Finland?

Check all that apply.

- LC Helsinki
- LC Turku
- LC Oulu
- LC Jyväskylä
- LC Tampere
- National committee
- Alumni
- Board

Other: _____

4. Mark all that apply: In AIESEC activities I have faced discrimination (or testified it happening to someone) for being or not being selected on a certain position because of:

Check all that apply.

- Religion
- Ethnicity (Ethnic origin is about the group to which you perceive you belong)
- Language
- Political opinion or activity
- Disability
- Sexual orientation
- Health
- Didn't experience it

Other: _____

5. If you answered yes for any part of the previous question, this is an open space to explain the situation or give improvement suggestions for the organization how to prevent this in the future:

6. The organization would not generalize a behavior of one individual to present/judge the entire cultural community

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

The organization generalizes behaviours alot I haven't recognized this happening

7. The organization has activities to increase the understanding of equality and it consults about culturally respectful and appropriate behaviors (Equality in this case means that all people are equal regardless of their sex, age, ethnic or national origin, nationality, language, religion or beliefs, opinion, disability, health, sexual orientation or any other circumstance connected to the person. *)

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

The organization doesn't have these activities in my knowledge The activities are organized and they are well informed

8. Equality in recruitment: AIESEC in Finland chooses the most qualified applicant for the task (both MC employees and LC volunteers). The employer must also be able to prove that the choice is justified on acceptable grounds related to the nature of the work and that the choice was not made on discriminatory bases. Qualities that are not necessary for the performance of the tasks must not be required of job seekers.

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

This usually doesn't happen This is well considered in the organization

9. Equality in operations: AIESEC in Finland does not discriminate against employees when making decisions about the distribution of tasks, offering advancement opportunities or terminating a contract of employment

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

This is well considered in the organization

10. I feel comfortable to practice my religion in the ways I am used while involving the activities of the organization

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Not accurate	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Very Accurate

11. (LGBTQIA+ = Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer and/or Questioning, Intersex, and Asexual and/or Ally, "+" to the acronym is an acknowledgement that there are non-cisgender and non-straight identities which are not included in the acronym. This is a shorthand or umbrella term for all people who have non-normative gender identity or sexual orientation.*) If you hear from a colleague that they saw one of your volunteers going to a LGBTQIA+ friendly bar during the weekend, which option is likely to happen:

Check all that apply.

- The way how this person is treated will likely change
- There will mostly be positive curiosity
- The information is natural and doesn't affect the way people are treated
- Other: _____

12. When having surveys, which options do you have for gender?

Mark only one oval.

- Female, male, other, rather not say
- Female, male
- Female, male, other
- Other: _____

13. Have you faced/noticed sexual harassment inside the activities of AIESEC Finland: (mark all that apply)

Check all that apply.

- Letters
- Messages
- Emails
- Jokes
- Unappropriate questions
- Non wanted sexual suggestions
- Demands
- Threats
- Unwanted physical touching
- Other: _____

14. If yes, by whom you have noticed this behavior?

Check all that apply.

- My colleague volunteer
 Exchange participant
 My volunteer supervisor
 The national team
 A third party representative e.g. school personnel

Other: _____

Accessibility

(*"Accessible" means a person with a disability is afforded the opportunity to acquire the same information, engage in the same interactions, and enjoy the same services as a person without a disability in an equally effective and equally integrated manner, with substantially equivalent ease of use. The person with a disability must be able to obtain the information as fully, equally and independently as a person without a disability.*)

15. When having events, do you consider the accessibility when choosing venues?

Mark only one oval.

- Yes
 No
 Sometimes
 I don't know

16. The information about activities and events is easily accessible in different channels

Mark only one oval.

- Yes, I usually know where to get informed
 I sometimes know where to find the information
 I usually don't know where to find more information about the events and activities

17. Do you inform in the event description if the venue is accessible?

Mark only one oval.

- Yes, always
 Sometimes
 No
 I don't know

18. Do you promote accessibility in your recruitment activities?

Mark only one oval.

- Yes
 Sometimes
 No
 I don't know

19. The info material about the organization (e.g. website) is available with few different languages or there is an opportunity to get more information with other languages *

Check all that apply.

- There is information only with 1 language
- You can get information with mainly 2 languages
- You can get information with more than 3 languages

20. When creating informative materials, the accessibility for the information for example with hearing impaired or blind people is considered

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Not considered	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Always considered

Final phase

21. Is there any ways used to measure equality inside your organization? If yes, elaborate:

22. Open suggestions about increasing equality in AIESEC Finland

23. How well do you know how to act if you face/see discrimination or inappropriate behaviour based on equality in AIESEC activities?

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
I don't know what I would do or who to contact	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I have clear action steps and contact persons

24. I would like to see in the equality plan

Check all that apply.

- The results of this survey
- Suggestions to improve the daily activities
- Important links that I can use in our workshops
- Suggestions and ready-planned workshops or seminars about the topic
- I am not interested to see the equality plan or to implement the actions in my operations
- Other: _____

25. I would like to participate a personal discussion to talk more about equality of AIESEC in Finland, if yes, leave your email or Whatsapp contact here;

Thank you so much for taking part in mapping out practical steps to increase equality in the organization! For any further suggestions or ideas you can be in touch with me: tinja.uotila@aiesec.net Here are the references that were used to built this survey:

Infonland 20.9.2021 (Equality)

<https://www.infonland.fi/en/living-in-finland/work-and-enterprise/employee-s-rights-and-obligations/equality-and-equal-opportunities-in-working-life>

* US Department of education read 20.7.2021 (Accessibility)

<https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/investigations/11116002-b.html#:~:text=%E2%80%9CAccessible%E2%80%9D%20means%20a%20person%20with,substantially%20equivalent%20ease%20of%20use>

*Finlex Yhdenvertaisuussuunnittelun opas

<http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/wp-content/uploads/2015/10/Yhdenvertaisuussuunnitteluopas-suomi.pdf>

*Kivaq STANDARD QUESTIONS FOR KIVAQ E SURVEY

<https://q.kivaq.fi/respondent1.php?language=EN>

*International men gender equality survey

<https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2016/10/International-Men-and-Gender-Equality-Survey-IMAGES.pdf>

*TKK Työturvallisuuskeskus / The Centre for Occupational Safety

https://ttk.fi/files/6509/Tasa-arvo_ja_yhdenvertaisuuskysely.pdf

*Outright action International 20.9.2021 (LGBTIQA+)

<https://outrightinternational.org/content/acronyms-explained>

This content is neither created nor endorsed by Google.

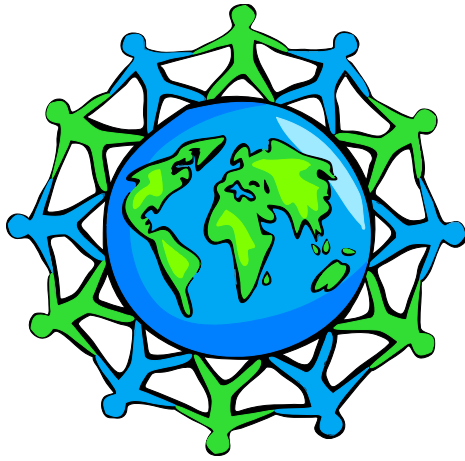
Google Forms

EQUALITY PLAN FOR AIESEC IN FINLAND

2022

TABLE OF CONTENTS

1. What is equality plan
2. Definitions
3. The current state of AIESEC in Finland
4. How to
5. Who to contact when facing discrimination?
6. Example workshops & activities
7. Useful Links
8. Updating the equality plan
9. Sources



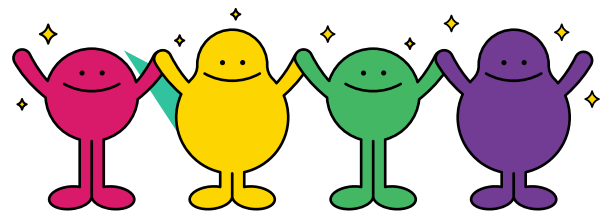
WHAT IS EQUALITY PLAN?

This equality plan is a booklet collecting together **instructions and guidelines** for AIESEC in Finland and the member associations of it, to **improve & uphold equality** in its every day operations.

The purpose of Equality plan is to ensure that every individual has an **equal opportunity** to make the most of their lives and talents.*

To help evaluating the current situation, and to map out the focus points for this plan, a survey was released (10/2021) for the membership and recent alumni of the organization. You can check the detailed answers [here](#).

DEFINITIONS



EQUALITY & EQUITY

Equality in the simplest means that everyone is **provided with the same opportunity**. Equity is taking a step forward to make things truly equal. Equity means that everyone is given the **equal chance to succeed**. This means that in some cases there might be special arrangements or support for people in need.

GENDER EQUALITY

Gender equality means that there is **no discrimination based on gender or gender identity**. For example that everyone who is having similar role inside organization, should have similar conditions, and benefits. The opportunities and chances should be the same for everyone.

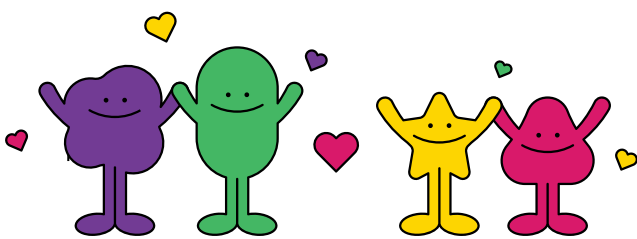
DIGITAL & PHYSICAL ACCESSIBILITY

Accessibility means that the physical world should serve to **strategically allow access** to for example buildings, transportation, events, etc. Digital accessibility aims to make content fully available to and usable by as many people as possible, including those with disabilities.*

DISCRIMINATION & HATE SPEECH

Discrimination is the unfair or prejudicial treatment of people and groups based on characteristics such as race, gender, age or sexual orientation.**

Hate speech is communication that spreads or provokes hatred against one person or group. Such communication may be speech, but it may also be writing, pictures, symbols, music, drawings and films.***



CURRENT STATE

15/18 RESPONDERS FEEL THAT EQUALITY **IS WELL CONSIDERED** IN THE DAILY ACTIVITIES

13/18 RESPONDERS THINK THAT ACCESSIBILITY **IS NOT CONSIDERED WELL** IN THE DAILY ACTIVITIES

17/18 RESPONDERS FEEL THAT EQUALITY **IS WELL OR SOMEWHAT CONSIDERED** IN THE RECRUITMENT ACTIVITIES

ALL RESPONDERS FEEL QUITE COMFORTABLE **TO PRACTICE THEIR RELIGION** IN THE ORGANIZATION

8/18 RESPONDERS SAY THAT GENDER IN SURVEYS **IS NOT CONSIDERED ENOUGH** IN SURVEYS

To help evaluating the current situation, and to map out the focus points for this plan, a survey was released (10/2021) for the membership and recent alumni of the organization. You can check the detailed answers [here](#).

1

Current state

Currently there is no specific education about equality for the membership. The aim is to include the topic for already existing activities to raise awareness.

2

How to:

- Go through the equality plan with new leaders and volunteers and give access to it
- Have timely discussions and feedback with members about discrimination and equality
- Align Equality workshops for LEAD-spaces
- Follow the local events organized by others and inform about them to your members



HOW TO MAKE IT HAPPEN?

EDUCATION

3

By whom:

The LCP's, MC-team, EB-team, LEAD-facilitators, Ethics-sub committee, conference facilitators

4

When:

In introduction seminars, LC-meetings for LEAD-spaces, Conferences, separate events

Recommended:

- Go through the plan in organizational introduction
- 1 activity / workshop per semester
- Discussion about experiences in o2o's or including it to membership survey

1

Current state

Currently in the organization some roles are accessible for only people who speak Finnish. The monetary benefits may differ based from employee to employee and from year to year.

2

How to:

- Ensure that all the roles inside the organization have similar language requirements (english)
 - make needed changes to compendium and constitution
- Ensure that the information about position openings are available equally for everyone by using the common channels
- Apply skills first -approach in recruitment, don't ask ANY irrelevant information
- Including statements encouraging applications from under-represented groups
- Use neutral language in job posts and try to avoid acronyms

HOW TO MAKE IT HAPPEN?

RECRUITMENT & ROLES

3

By whom:

Talent managers,
Recruiters, Selection
working groups, boards,
GA

4

When:

Whenever there are elections for any role inside the organization, or when new teams are formed

Recommended:

- GA for ensuring the equality in the constitution
- When having interviews
- While accepting the recruitment plans and budgets
- When advertising recruitment

1

Current state

Currently in the organization there are no standardized procedures about accessibility for events, seminars or other touchpoints

2

How to:

- Pay attention to the venues and choose an accessible venue if possible (Especially for open events!)
- Have multiple ways to participate for the events such as online streaming, video-participation or physical attendance
- Consider if participation fees should exist, and if yes, what is reasonable amount for everyone
- Have the materials for the events prepared in common language, or have translations available



HOW TO MAKE IT HAPPEN?

PHYSICAL ACCESSIBILITY

- When having longer conferences, try to ensure that the venue has a silent place where a person can be alone (for example to practice religious activities)
- Make sure the audio and video systems are working properly in the venue

3

By whom:

Everyone participating the processes, Organizing committees

4

When:

Whenever there is participation expected

1

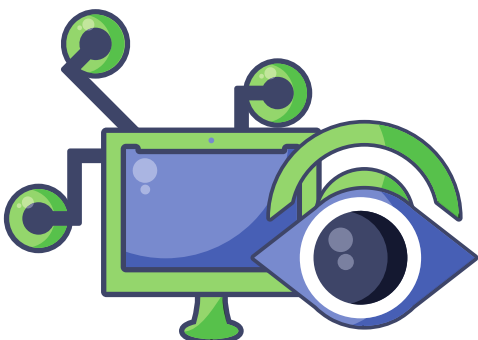
Current state

Currently there are no common practices to ensure the accessibility of the communication or marketing.

2

How to:

- When having events, ensure that there is info about the accessibility on the event description
- Have a reliable internet connection if streaming events
- Make estimation of the website accessibility to point out the existing issues and work on them (For this you can find several companies who execute the estimation for free)
- Make sure the language used in all the material is clear and doesn't for example include too many acronyms if the target group is external



HOW TO MAKE IT HAPPEN?

DIGITAL ACCESSIBILITY

- Ensure the material is possible to deliver for the participants afterwards, and for the ones who couldn't make it

3

By whom:

Marketing department

4

When:

Whenever creating new material or making updates for the existing ones

Recommended:

- Make the valuation of the website whenever the platform is changed, or if there are some bigger updates

1

Current state

Currently there are no standardize procedures for taking gender equality in to consideration.

2

How to:

- Consider if asking a gender in surveys, membership forms etc. is truly necessary. Remember to be mindful of different gender identities while conducting them.
- Avoid dividing people in group activities based on gender or gender identity.
- Gender, gender identity or sexual orientation should not be considered as a factor when selecting applicants for roles.
- Emphasize the diversity of the organization in all marketing targeted for young people outside AIESEC
- When having conferences or events, try to have possibility for privacy equally for everyone. For example when considering the options for showering or sanitation.

HOW TO MAKE IT HAPPEN?

GENDER EQUALITY

3

By whom:

OC teams, MC team, anyone who is organizing activities or surveys etc.

4

When:

Whenever preparing to organize something, when conducting surveys etc.

Recommended:

- Talk about gender equality, sexual harrashment and different sexual orientations to increase understanding. Gender equality is also one of the Sustainable development goals set by UN, so there should be ready-material easily accessible

WHEN FACING DISCRIMINATION

Who to contact if you face discrimination in
AIESEC activities:

Ethics sub committee representative

ethicschair@aiesec.net



Check instructions to get help when facing
serious discrimination outside the organisational
activities:

[What to do when facing serious discrimination?](#)

EXAMPLE WORKSHOPS & ACTIVITIES



TEFLON TEST

Self-Awareness

With the following activity, a person can reflect their position in society and gain awareness, if they have experienced discrimination based on the topics defined by equality law.

Each participant marks their "points" up. No one needs to tell the points to anyone, because it is about gaining awareness of self. You can either make the test by yourself, or as a group to also discuss the results and the situations people have faced. The ultimate question in Teflon test is:

How often in life have you been in uncomfortable situations because of the following qualities?

- Age
- Ethnic background **OFTEN / 3 Points**
- Language or languages
- Religion or the way to see the world **SOMETIMES / 2 Points**
- Sex, gender-identity, the way to express your gender **RARELY / 1 Point**
- Sexual orientation
- Disability **NEVER / 0 Points**
- Health
- Political opinion

At the end tell the participants the following:

The smaller amount of points you get, it means you get discriminated more rarely. The name of the test refers to the fact that the more discrimination we face, we form this "Teflon layer", if we don't face discrimination. When we don't face discrimination ourselves, it gets harder to acknowledge discrimination and existing power structures. We need to actively learn how to notice discrimination

This activity is originally created by: Rauhankasvatusinstituutti

WHAT IS HATE SPEECH?

How to:

Watch a video about hate speech from Youtube [HERE](#).

Tell everyone to think about the following questions while watching the video, and in the end discuss them more detailed:

- Who is the target of hate speech?
- What effects hate speech may have for individual?
- What effect hate speech may have for the entity/community?

Think about the following topics together with the group?

- How hate speech affects minorities?
- On the video they say that hate speech may be dangerous. What does this mean?
- Why it is easier to say offending things online?
- How should we react for hate speech?
- What can individual do when facing hate speech?

At the end you can also discuss the experiences of everyone.

- Have you ever faced hate speech or being part of spreading it?
- How was it and how did it feel like?
- How many has been there to see hate speech?
- How many has interrupted? How?

The purpose of the video and the questions is to raise thoughts and discussion around the topic. **The video itself is not the main point. The most important part of the workshop is the discussion around it.** In the discussion it is good to point out the effects for individuals and communities. At the end of the workshop conclude how to interrupt hate speech, or how to behave when facing it.

To make the workshop better, watch the video beforehand as director to think about your own view for the topic.

SEX & GENDER

The outcome of this workshop is to make people understand the difference between sex and gender.

To be a Man or a Woman. What Defines Us?

Facilitator draws a vertical line down the middle of the flipchart, and heads the one side "women", the other "Men," and poses the question: **"What are the characteristics of women and men?"** - to be answered in sequence. The facilitator encourages participants to randomly call out their answers without reflection, for a fast and dynamic interaction. Facilitator or co-facilitator fills in the flipchart, until it is full, without comment.

After contributions have concluded, facilitator then crosses out the headings, and replaces "men" with women, and "women" with men, (in order to reverse the assumptions) and poses the questions: **"Which characteristics could not be possible in any society?"** The facilitator will only need to underline "childbearing" and "breast-feeding" (or equivalent terms). These are the only characteristics which are biologically determined. All the rest are socially constructed.

What do these characteristics that you have identified as socially constructed have in common?

Look for: change over time; differences between cultures; differences within cultures; learned behavior; historical. Point out that these are the key characteristics of gender.

The participants have now defined the difference between sex and gender. All the socially constructed characteristics are gender related, and biological sex-related.

USEFUL LINKS

Check more material here!



- Free tools for evaluating your website accessibility [Here](#)
- Steps for how to react when facing [discrimination](#)
- [Toolkit](#) for analyzing a case of hate speech
- Information about discrimination and racism in Finland [Here](#)
- [68 terms that describe gender identification and expression](#)
- [A Guide with checklists](#) for organizing an accessible event
- [Law about equality in Finland](#)
- [Law about gender equality in Finland](#)
- Non discrimination test - [DO THE TEST](#)

UPDATING THE EQUALITY PLAN

Take under consideration the following questions that came up while analyzing the results of the original survey:

- The question "Have you faced/noticed sexual harassment inside the activities of AIESEC Finland: (mark all that apply)?" was answered by only one person. What could be the reason for low answer rate?
- Who could be the easy to approach kind of person for the members when having things to discuss about equality related issues?
- What kind of education about the equality plan could work? Test different methods and ask feedback
- How could equality be measured in the activities of AIESEC in Finland as a whole?
- Is it really necessary to ask about gender for the organization?
- Which things were still not considered in the survey and the plan?

SOURCES

- [Equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/useful-information/understanding-equality](https://equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/useful-information/understanding-equality)
- [Accessibility.com/digital-accessibility](https://accessibility.com/digital-accessibility)
- [Apa.org/topics/racism-bias-discrimination/types-stress](https://apa.org/topics/racism-bias-discrimination/types-stress)
- yhdenvertaisuus.fi/en/hate-speech
- [Paho.org](https://paho.org)
- [Allianssi.fi](https://allianssi.fi)