

## **Liite Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-ohjelman 2026–2029 lisäaineistoa**

### **TURVALLISEMMAN TILAN PERIAATTEET**

Turvallisemman tilan periaatteet ovat yhteisiä toimintatapoja, joilla edistetään kunnioittavaa, yhdenvertaista ja osallistavaa ilmapiiriä. Periaatteiden avulla varmistetaan, että jokainen voi osallistua toimintaan ja keskusteluun ilman pelkoa syrjinnästä, häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta.

Periaatteet ohjaavat meitä kohtaamaan toisemme avoimesti ja arvostavasti, kuuntelemaan erilaisia näkökulmia sekä kunnioittamaan toistemme rajoja. Samalla ne muistuttavat, että turvallinen ilmapiiri syntyy yhteisestä vastuusta: jokainen meistä voi omalla toiminnallaan edistää kunnioittavaa vuorovaikutusta ja puuttua tilanteisiin, joissa joku kokee olonsa epämukavaksi tai turvattomaksi. Näiden periaatteiden tarkoituksena ei ole rajoittaa keskustelua, vaan luoda edellytykset rakentavalle vuorovaikutukselle ja sille, että mahdollisimman moni voi osallistua ja tulla kuulluksi.

Periaatteet näkyvät työarjessa esimerkiksi kokousten pelisääntöinä, selkeinä ja kunnioittavina asiakaskohtauksina sekä esteettöminä ja saavutettavina tilaisuuksina. Turvallisempi tila rakentuu pienistä teoista: tervehtimisestä, kuuntelemisesta ja toisten huomioimisesta sekä rohkeudesta puuttua epäasialliseen käytökseen.



# Turvallisemman tilan periaatteet

**Turvallisemman tilan periaatteilla luodaan kunnioittava, yhdenvertainen ja osallisuutta edistävä ympäristö, jossa jokainen voi olla oma itsensä ilman epäasiallisen kohtelun pelkoa.**

## **Meistä jokainen on omanlainen**

Meidän ominaisuuksiamme ovat ikä, etninen alkuperä, kansalaisuus, kieli ja kulttuuri, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen näkemys, perhemuoto, sukupuoli-identiteetti, seksuaalinen suuntautuminen, terveydentila, vammaisuus, sosiaalinen asema, taloudellinen asema, ja muut yksilölliset tekijät. Yhdessä teemme Mikkelistä turvallisemman kaikille.

## **Kunnioitamme toistemme itsemäärittelyä**

Kunnioitamme sitä, miten henkilö ilmaisee itseään. Voimme erehtyä ja kysyä. Emme oleta kaikkien tietävän samoja asioita.

## **Edistämme yhteenkuuluvuutta**

Otamme kaikki reilusti mukaan. Huolehdimme, että kaikki saavat mahdollisuuden osallistua keskusteluun.

## **Olemme kohteliaita ja huomaavaisia kaikkia kohtaan**

Tervehdimme, kiitämme ja pyydämme anteeksi. Kiinnitämme huomiota sanavalintoihimme. Voimme olla rakentavasti myös eri mieltä.

## **Suojelemme toisiamme epäkunnioittavalta käytökseltä**

Puutemme rohkeasti syrjintään, rasismiin, kiusaamiseen, häirintään, vihapuheeseen ja muuhun epäasialliseen käytökseen.

## **Kunnioitamme toistemme rajoja ja tilaa**

Muistamme, ettei toisen rajoja voi tietää kysymättä niitä. Pyydämme tilaa myös itsellemme tarvittaessa.

IHMISET SEN TEKEVÄT.

**MIKKELI**

## HÄIRINTÄYHDYSHENKILÖ

Häirintäyhdyshenkilö on nimetty tukihenkilö, jonka tehtävänä on auttaa, neuvoa ja kuunnella henkilöitä, jotka ovat kokeneet tai havainneet häirintää, syrjintää, kiusaamista, ahdistelua tai muuta epäasiallista kohtelua. Häirintäyhdyshenkilön nimeämisellä pyritään ennaltaehkäisemään häirintää luomalla selkeät toimintamallit.

### Häirintäyhdyshenkilötoiminnan keskeiset piirteet:

- Tukee häirintää kokenutta tai havainnutta henkilöä
- Häirintäyhdyshenkilö tarjoaa tukea, kuuntelee ja neuvoo tilanteen käsittelyssä. Hän ei toimi tuomarina tai jaa rangaistuksia, vaan auttaa selvittämään asiaa ja voi ohjata eteenpäin sopivien palveluiden piiriin.
- Luottamuksellisuus ja vaitiolovelvollisuus
- Kaikki yhteydenotot ovat luottamuksellisia, ja häirintäyhdyshenkilöä sitoo vaitiolovelvollisuus. Asiaa ei viedä eteenpäin ilman yhteydenottajan suostumusta. Poikkeuksena tilanteet, jotka täyttävät rikoksen tunnusmerkit.
- Madaltaa kynnystä ilmoittaa häirinnästä
- Häirintäyhdyshenkilön tärkeä tehtävä on tehdä häirintään puuttumisesta helpompaa ja turvallisempaa – eli madaltaa kynnystä kertoa kokemuksista ja saada apua.
- Neuvoa ja ohjaa prosessissa
- Häirintäyhdyshenkilö voi auttaa esimerkiksi tunnistamaan, onko kyse häirinnästä, pohtimaan, miten tilanteeseen kannattaa puuttua tai ohjaamaan tarvittaessa muille toimijoille (esihenkilö, HR, poliisi tms.).
- Ei tee viranomaispäätöksiä
- Häirintäyhdyshenkilö ei tutki tai ratkaise tapahtunutta, vaan toimii tukiroolissa.

### Kuka voi toimia häirintäyhdyshenkilönä?

- Organisaation työntekijä, johdon jäsen tai vapaaehtoinen.
- Henkilö, joka on koulutettu tehtävänsä
- Häirintäyhdyshenkilöksi voi nimittää henkilön ilman koulutusta, käytännössä koulutus tai vähintään perusteellinen perehdytys on kuitenkin erittäin tärkeää. Koulutus varmistaa turvallisemman, yhdenvertaisemman ja osaavan toiminnan.
- Puolueeton ja luottamuksellinen toimija
- Häirintäyhdyshenkilön tulee pystyä toimimaan neutraalina tukena, joka ei ota kantaa syyllisyyteen tai jaa rangaistuksia. Kaikki keskustelut ovat luottamuksellisia, ja henkilöä sitoo vaitiolovelvollisuus.
- Henkilö, joka osaa kohdata vaikeita tilanteita sensitiivisesti
- Tehtävä edellyttää kykyä kuunnella, kohdata turvallisesti ja keskustella vaikeistakin kokemuksista.
- Henkilö, joka ei ole välttämättä viranomainen.
- Häirintäyhdyshenkilö ei toimi viranomaisena.

## **Kuka ei yleensä sovellu häirintäyhdyshenkilöksi?**

- Henkilö, joka toimii esihenkilönä tilanteessa, jossa valtasuhde voi vaikeuttaa luottamusta (ei aina este, mutta voi olla ongelmallista).
- Henkilö, joka ei pysty sitoutumaan puolueettomuuteen, vaitioloon tai johdonmukaiseen toimintaan.
- Henkilö, jolla ei ole riittävästi aikaa tehtävän hoitamiseen.

## **Häirintäyhdyshenkilö tulisi nimetä, kun:**

- Organisaatio haluaa tarjota turvallisen ja yhdenvertaisen ympäristön
- Halutaan madaltaa kynnystä ilmoittaa häirinnästä
- Yhteisössä on paljon osallistujia tai tapahtumia
- Ei ole ennestään selkeää tahoja häirintäasioille
- Halutaan ennaltaehkäistä häirintää ja luoda selkeät toimintamallit

## **Häirintäyhdyshenkilöksi kouluttautuminen**

Häirintäyhdyshenkilöksi voi kouluttautua useiden järjestöjen, opintokeskusten ja kansalaisjärjestöjen tarjoamien koulutusten kautta.

Kaupungin henkilöstökoulutusten mahdollisuutta selvitetään.

## **Muuta koulutusta ja tietoa asiaan liittyen**

Eduhousessa <https://www.eduhouse.fi/> on useita aiheeseen liittyviä koulutuksia kuten esimerkiksi:

- Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kieltäminen ja niihin puuttuminen
- Häirintä ja maalittaminen somessa - Lainsäädäntö, selviytymiskeinot ja työyhteisön tuki
- Tasa-arvo ja syrjintä suomalaisessa työelämässä
- Monimuotoisuuden edistäminen organisaatiossa
- Yhdenvertaisuus ja syrjintätilanteet työpaikalla - rasistinen syrjintä
- Diversiteetti, inklusio ja tasa-arvo - Perusteet

EOppiva [eOppiva - Valtion digitaalinen oppimisympäristö](#)

[hairintayhdyshenkilön-opas .2024a.pdf](#) - Liikunta- ja urheilujärjestöt

[Häirinnän ennaltaehkäisy ja puuttuminen | Opetushallitus](#)

[Suomen Häirintäyhdyshenkilöt ry | Turvallisemmat tilat ja yhteisöt](#)

[Etusivu - Et ole yksin palvelu edistää lasten ja nuorten turvallista harrastamista.](#)

## TUNNUSTA, TUNNISTA, TOIMI

Muun muassa näiden linkkien kautta löydät lisätietoa:

Kuntaliitto:

<https://www.kuntaliitto.fi/hyvinvointi-ja-sivistys/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistaminen/kunnat-sukupuolten-tasa-arvon-ja-yhdenvertaisuuden-edistajina>

Oikeusministeriö:

[Etusivu | Yhdenvertaisuus.fi](#)

Sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvoasian neuvottelukunta:

[Etusivu | Tane](#)

Yhdenvertaisuusvaltuutettu:

[Etusivu | Yhdenvertaisuusvaltuutettu](#)

Tasa-arvovaltuutettu:

[Etusivu | Tasa-arvovaltuutettu](#)

**Tarjolla olevia verkkokoulutuksia:**

Eoppiva:

Yhdenvertaisen kunnan tekijät

[Yhdenvertaisen kunnan tekijät - eOppiva](#)

Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus – Miksi ja miten?

[Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus - Miksi ja miten? - eOppiva](#)

Suomiko tasa-arvon mallimaa? Tehtävää riittää vielä!

[Suomiko tasa-arvon mallimaa? Tehtävää riittää vielä! - eOppiva](#)

Eduhouse:

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kielto ja niihin puuttuminen

[Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kielto ja niihin puuttuminen - Eduhouse](#)

Tasa-arvo ja syrjintä suomalaisessa työelämässä

[Tasa-arvo ja syrjintä suomalaisessa työelämässä - Eduhouse](#)

Monimuotoisuuden edistäminen organisaatiossa

[Opintopolku Monimuotoisuuden edistäminen organisaatiossa - Eduhouse](#)

Yhdenvertaisuus ja syrjintätilanteet työpaikalla - rasistinen syrjintä

[Yhdenvertaisuus ja syrjintätilanteet työpaikalla - rasistinen syrjintä - Eduhouse](#)

Mitä diversiteetti ja inklusio tarkoittavat?

<https://app.eduhouse.fi/palvelu/koulutukset/177038032-diversiteetti-inkluisio-ja-tasa-arvo-perusteet?element=517097>

## SANASTO

Sanasto sisältää käsitteitä ryhmiteltynä yhdenvertaisuuteen, tasa-arvoon, syrjintään, intersektionaalisuuteen ja rasismiin liittyen.

### **Yhdenvertaisuuteen liittyviä käsitteitä:**

**Yhdenvertaisuus** tarkoittaa, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

**Muodollinen yhdenvertaisuus** tarkoittaa, että samanlaisessa tilanteessa ihmisiä kohdellaan samalla tavalla tai niin sanotusti tasapäisesti. Koska ihmiset tulevat erilaisista taustoista, ei muodollinen yhdenvertaisuus takaa yhdenvertaisuuden toteutumista.

**Tosiasiallinen yhdenvertaisuus** tarkoittaa, että samanlaisesta tai tasapäistävästä kohtelusta poiketaan heikommassa asemassa olevan tukemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

**Saavutettavuus** tarkoittaa palvelujen, viestinnän ja verkkopalvelujen helppoa lähestyttävyyttä jokaiselle ihmiselle. Esimerkiksi eri kielillä viestiminen, selkokielen käyttö, ruudunlukuohjelmaystävälliset verkkosivut sekä saman tiedon välittäminen digitaalisesti ja printattuna edistävät saavutettavuutta.

**Esteettömyys** tarkoittaa fyysisen ympäristön, kuten rakennusten, ulkoalueiden tai julkisten liikennevälineiden saavutettavuutta. Esimerkiksi sitä, että tilassa on mahdollista liikkua pyörätuolilla.

**Vammaisiin henkilöihin kuuluvat** ne, joilla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa.

### **Tasa-arvoon liittyviä käsitteitä:**

**Tasa-arvo** tarkoittaa eri sukupuolten tasapuolisia oikeuksia ja mahdollisuuksia, sekä vallan ja resurssien tasapuolista jakautumista. Päätöksenteossa tasa-arvo tarkoittaa, että päätöksiä tehdään kaikkien sukupuolten kannalta mahdollisimman oikeudenmukaisella tavalla.

**Muodollinen tasa-arvo** tarkoittaa, että sukupuolia koskevat samat säädökset. Samanlainen kohtelu ei kuitenkaan takaa tasa-arvon toteutumista joka tilanteessa.

**Mahdollisuuksien tasa-arvo** tarkoittaa, että eri sukupuolille taataan todelliset yhtäläiset mahdollisuudet.

**Sukupuoli-identiteetti** tarkoittaa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuoli-identiteetti on yksilöllinen, eikä se välttämättä vastaa henkilölle syntymässä määriteltyä sukupuolta.

**Sukupuolen moninaisuus** kuvaa, kuinka kokemus omasta sukupuolesta on yksilöllinen. Osa kokee olevansa mies tai nainen, osan kokemus ei mahdu tähän kahtiajakoon.

**Binäärinen sukupuoli** viittaa kaksinapaiseen ajattelutapaan sukupuolesta. Ei-binäärinen henkilön ei koe sukupuoli-identiteettinsä sopivan mies-nainen-jaotteluun.

**Cis-sukupuoli** tarkoittaa, että henkilön sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu ovat hänelle syntymässä määritellyn sukupuolen mukaisia. Suurin osa ihmisistä kokee olevan cis-sukupuolisia.

**Transsukupuolisuus** tarkoittaa, että henkilön sukupuoli-identiteetti ei vastaa hänen syntymässä määriteltyä sukupuoltaan.

**Muunsukupuolisuus** tarkoittaa, että henkilö ei koe olevansa nainen tai mies, vaan jotain muuta.

**Sukupuolen ilmaisu** tarkoittaa sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla tavalla.

**Sukupuolisensitiivisyys** tarkoittaa ajattelutapaa, jossa huomioidaan sukupuoli ja siihen kytkeytyvät normit sekä niiden vaikutukset yksilöön ja laajemmin yhteiskuntaan.

**Heteronormatiivisuus** tarkoittaa sisäistettyä ajattelutapaa, jossa heterous nähdään automaattisesti kaikkia muita suuntautumisia toivotumpana, luonnollisempana ja parempana.

**Hetero-oletus** tarkoittaa, että kaikkien ihmisten ajatellaan lähtökohtaisesti olevan heteroseksuaaleja ja cissukupuolisia.

**Suvaus eli sukupuolivaikutusten arviointi** tarkoittaa päätösten ja toimenpiteiden eri sukupuoliin kohdistuvien vaikutusten arviointia.

**Sukupuolitietoinen budjetointi** tarkoittaa sukupuolten tasa-arvon edistämisen strategiaa, jonka avulla tarkastellaan miten talouteen liittyvät päätökset vaikuttavat eri sukupuoliin ja miten eri toimenpiteet joko edistävät tai heikentävät sukupuolten välistä tasa-arvoa.

**Syrjintään liittyviä käsitteitä:**

**Syrjintä** tarkoittaa, että ihmistä kohdellaan perusteettomasti huonommin jonkin henkilökohtaisen syyn perusteella. Syrjintä on kielletty lainsäädännöllä.

**Syrjintäperusteita** on yhdenvertaisuuslaissa määritelty neljätoista: ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vamma, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy.

**Välitön eli suora syrjintä** tarkoittaa epäsuotuisampaa kohtelua muihin samassa asemassa oleviin nähden.

**Välitön sukupuoleen perustuva syrjintä** määritellään tasa-arvolaisissa naisten ja miesten asettamiseksi eri asemaan sukupuolen perusteella, raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä tai sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuuden perusteella.

**Välillinen eli epäsuora syrjintä** on näennäistä puolueettomuutta, mutta tosiasiallista henkilön asettamista epäedullisempaan asemaan suhteessa toisiin.

**Välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä** on eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan.

**Läheissyrjintää** voi kokea henkilö, joka on syrjinnän vaarassa olevaan ryhmään kuuluvan henkilön läheinen, ystävä, tuttu tai sukulainen.

**Ohje tai käsky syrjiä** tarkoittaa ohjeistuksen tai käskyn antamista, joka johtaa syrjintään.

**Häirintä** on henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista ja tosiasiallista loukkaamista niin, että siitä syntyy uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirintä on syrjinnän muoto.

**Seksuaalinen häirintä** on tarkoituksellista sanallista, sanatonta tai fyysistä seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla loukataan henkilön koskemattomuutta.

**Sukupuoleen perustuva häirintä** on tarkoituksellista ei-seksuaalista sanallista, sanatonta tai fyysistä ei-toivottua käytöstä, joka perustuu henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

**Vihapuhe** on puhetta, kirjoituksia, symboleja, kuvia, musiikkia tai muuta viestintää, joka levittää, lietsoo, edistää tai pyrkii oikeuttamaan vihaa yksittäistä ihmistä tai ihmisryhmää kohtaan. Tarkoituksena on usein luoda kuva vähemmistöryhmän edustajista epäluotettavina tai alempiarvoisina. Vihapuhe voi myös pyrkiä hiljentämään vihapuheen kohteen. Vihapuhe voi liittyä esimerkiksi ihonväriin, etniseen alkuperään, uskontoon, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoleen.

**Kohtuulliset mukautukset** tarkoittavat tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joiden avulla varmistetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus käyttää palveluja tai työskennellä.

**Positiivinen erityiskohtelu** on tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän olosuhteita parantava toimenpide, joka tähtää yhdenvertaisuuden edistämiseen tai turvaamiseen.

#### **Moniperusteiseen syrjintään liittyviä käsitteitä:**

**Intersektionaalisuus** tarkoittaa, että useat syrjintäperusteet vaikuttavat samanaikaisesti tasa-arvon tai yhdenvertaisuuden toteutumiseen aiheuttaen erityisiä syrjinnän muotoja.

**Moniperusteinen syrjintä** tarkoittaa usean syrjintäperusteen vuoksi syrjintää. Moniperusteisen syrjinnän poistamiseksi voidaan tarvita useampien tekijöiden, kuten sukupuolen, etnisen taustan tai toimintakyvyn samanaikaista tarkastelua.

**Moninkertaiseksi syrjinnäksi** kutsutaan tilannetta, jossa henkilö kohtaa syrjintää useammassa kuin yhdessä tilanteessa eri perusteilla.

**Kumulatiivisessa syrjinnässä** henkilö kokee syrjintää samassa tilanteessa useammalla perusteella.

**Risteävässä syrjinnässä** eri syrjintäperusteet risteävät yhdessä ja samassa tilanteessa tuottaen erityisiä syrjinnän muotoja.

#### **Rasismiin liittyviä käsitteitä:**

**Rasismi** on ihmisryhmän tai ihmisryhmän jäsenen ihmisarvon alentamista. Se tarkoittaa oletetun ihmisryhmän arvottamista esimerkiksi etnisen alkuperän, ihonvärin, kansalaisuuden, kulttuurin, äidinkielen tai uskonnon perusteella alempiarvoiseksi kuin muut ihmisryhmät.

**Rakenteellinen rasismi** tarkoittaa yhteiskunnan toimintaan, lakeihin ja palveluihin piiloutuvaa syrjintää. esimerkiksi työelämässä, koulutuksessa ja palveluissa olevia syrjiviä toimintatapoja ja prosesseja, joissa organisaatiot, yritykset ja virastot syrjivät joko välittömästi tai välillisesti tiettyjä ihmisryhmiä.

**Antirasismi** tarkoittaa aktiivista ja tietoista toimintaa kaikkia rasismin muotoja vastaan. Antirasismien avulla vähennetään etnistä syrjintää, syrjivien käytäntöjen vaikutuksia ja kielteisiä ennakkoluuloja.