

# **Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatiminen roolipeliyhdistykselle**

Suunnitellut ja kirjoittanut Mirka Oinonen

Tuotettu yhteistyössä Suomen roolipeliseura ry:n kanssa

## Ohjeistuksen tavoitteet

Tämä ohjeistus on tarkoitettu kaikille suomalaisille roolipeliyhdistyksille, jotka haluavat aktiivisesti sisällyttää yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistä omaan toimintaansa. Paketissa neuvotaan vaiheittain, kuinka yhdistykset voivat tehdä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman omaan käyttöönsä, sekä anneta erilaisia käytännön vinkkejä suunnitelmien toteuttamiseen ja tasa-arvon edistämiseen arkisissa tilanteissa.

Paketin tavoitteena on antaa yhdistyksille selkeät työkalut toiminnan kehittämiseen, ja edistää sitä kautta yhteisön hyvinvointia, parantaa kaikille yhdenvertaisia mahdollisuuksia harrastaa, ja tukea Suomalaisen roolipelikulttuurin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä yhdistystasolla.

Paketin ensimmäinen osa esittelee lyhyesti tasa-arvo ja yhdenvertaisuuslakien soveltamista pelialalla ja yhdistystoiminnassa. Tämä osa on erityisen hyvä lukea silloin, jos lait ovat entuudestaan tuntemattomia, tai jos tasa-arvosuunnitelmien tarkoitus tuntuu epäselvältä.

Toinen osa käy kohta kohdalta läpi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatimisen. Näitä ohjeita seuraamalla yhdistys voi ryhtyä oman suunnitelmansa laatimiseen. Kolmas osa antaa käytännön vinkkejä yhdistyksen jokapäiväiseen toimintaan: näitä vinkkejä voi soveltaa joko sellaisenaan, tai käyttää apuvälineinä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen. Jos yhdistyksessä on esimerkiksi liian vähän resursseja kokonaisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatimiseen, voit aloittaa näistä pienemmistä askelista.

Tämän ohjeistuksen pääpainona ovat Suomalaiset roolipeliyhdistykset, joiden toiminnan oletetaan koostuvan pääasiassa liveroolipeleistä, pöytäroolipeleistä ja boffaamisesta. Yleisempiä ohjeita yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen järjestötyössä kannattaa hakea esimerkiksi Allianssin lukuisista ohjeistuksista sivulta <https://alli.fi/palvelut/yhdenvertaisuus/>

## Mitä on yhdenvertaisuus ja tasa-arvo?

Arkikielessä sanat tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ymmärretään yleensä toistensa synonyymeina. Tässä paketissa termejä käytetään samaan tapaan, kuin ne esitetään Suomen tasa-arvolaisissa ja yhdenvertaisuuslaissa.

Tasa-arvolaisissa kielletään syrjintä mm. sukupuolen, sukupuoli-identiteetin, raskauden ja vanhemmuuden perusteella. Sanalla tasa-arvo viitataan siis nimenomaan sukupuolta koskeviin aiheisiin. Tärkeää on myös se, että vaikka joissain lain pykälissä viitataan yhä miehiin ja naisiin, koskee tasa-arvolaki kaikkia sukupuolia ja sukupuoli-identiteettejä.

Yhdenvertaisuuslaissa taas kielletään syrjintä muiden henkilöön liittyvien syiden, kuten iän, alkuperän, kielen, mielipiteen tai vammaisuuden perusteella. Lain sanoitus on tarkoituksella avoin: mikä tahansa henkilöön liittyvä syy, vaikka se ei olisi sellaisenaan osana listausta, voidaan katsoa kuuluvan sen alle.

Lain mukaan kaikki syrjintä voi olla joko tahatonta tai tahallista, suoraa tai epäsuoraa, ja perustua joko todellisiin ominaisuuksiin tai henkilöön asetettuihin oletuksiin - kaikissa näissä tapauksissa se on kuitenkin yhtäläillä laitonta.

Oikeasuhteinen positiivinen erityiskohtelu, eli toiminta jossa jokin ihmisryhmä saa kohtuullista erityistä kohtelua syrjinnän estämiseksi, vähentämiseksi, tai tosiasiallisen tasa-arvon ylläpitämiseksi, ei

ole syrjintää muita ryhmiä kohtaan. Tällaista positiivista erityiskohtelua voivat olla esimerkiksi sukupuolikiintiöt työpaikoilla, tai vaikkapa tapahtumalipuista annetut alennukset nuorille tai työttömille.

Lain mukaan työpaikoilla, oppilaitoksilla ja viranomaisilla on erilaisia velvollisuuksia sekä tasa-arvon, että yhdenvertaisuuden aktiiviseen edistämiseen. Näitä velvollisuuksia ovat esimerkiksi

- Toimia niin, että työtehtäviin hakeutuu eri sukupuolia
- Edistää tasapuolista sijoittumista eri tehtäviin
- Edistää tasa-arvoa mm. palkkauksessa
- Kehittää työoloja kaikille sopiviksi
- Helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista
- Suunnitelmallinen toiminta seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän poistamiseen
- vakiinnuttaa sellaiset toimintatavat, joilla varmistetaan tasa-arvon edistäminen

Yhtenä näistä vaatimuksista on myös tasa-arvosuunnitelman laatiminen laissa asetettujen ehtojen mukaisesti. Tämän paketin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma perustuukin osittain näihin eri toimialoille annettuihin ohjeisiin, mutta soveltaa niitä yhdistystoimintaan ja peliharrastukseen paremmin sopiviksi.

Tasa-arvosuunnitelman tekeminen ei siis ole yhdistyksille pakollista, mutta se voi ohjata toiminnan aktiivista ja suunnitelmallista kehittämistä. Jokainen yhdistys myös määrittelee oman suunnitelmansa itse; paketti ei anna valmiiksi sanoitettuja määräyksiä, vaan ohjeita ja vinkkejä joita jokainen yhdistys voi soveltaa haluamallaan tavalla.

## **Yhdenvertaisuus järjestöissä**

Jos yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien tekeminen ei kerran ole yhdistyksille pakollista, niin miksi niitä kuitenkin tehdään? Mitä suunnitelmilla voi saavuttaa, ja miksi niiden tekeminen on joillekin ihmisille niin tärkeää?

Joskus näiden asioiden merkitys voi tuntua pieneltä ja etäiseltä, etenkin jos asiat omassa yhdistyksessä ovat verrattain hyvin. Voi olla helppoa ajatella, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on jo ikäänkuin saavutettu, jos kävijöissä on esimerkiksi saman verran miehiä ja naisia. Muutoksia toimintaan voi myös olla vaikeaa esitellä: uudet toimet voivat herättää epäilyä tai vastarintaa, ja sellaisen kohtaaminen on aina hankalaa.

Järjestelmällinen ja rakenteellinen toiminta kuitenkin varmistaa sen, että hyvät käytännöt säilyvät ja uudet ongelmat tulevat huomatuksi ajallaan. Jos tasa-arvoinen toiminta ei esimerkiksi ole kirjattuna yhdistyksen sääntöihin jollain tapaa, voi uuden hallituksen valinta viedä

toimintaa odottamattomaan suuntaan. Pitkään toimineen yhdistyksen taas voi olla vaikeaa hahmottaa, millaisia haasteita uusilla jäsenillä on - kenties on olemassa ihmisryhmä, joka olisi kiinnostunut toiminnasta, jos se olisi helpommin saavutettavissa. Kenties jotkut jäsenet kohtaavat kiusaamista, eivätkä uskalla kertoa siitä yhdistyksen luottamushenkilöille, tai ehkä perheenlisäystä saaneet jäsenet eivät enää pysty osallistumaan toimintaan joidenkin aiemmin huomaamattomien esteiden takia. Tavoitteita on monenlaisia, ja todennäköisesti jokaisella yhdistyksellä on varaa kehittää toimintaansa ainakin jossain osa-alueessa.

Suomen nuorisoalan kattojärjestö Allianssin tuottamassa ohjeistuksessa todetaankin seuraavasti

*Yksittäisten vapaaehtoisten tai työntekijöiden ponnistelut yhdenvertaisuuden edistämiseksi tarvitsevat rinnalleen järjestörakenteita, jotka tukevat yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä. Yksittäinen vapaaehtoinen voi tehdä paljon yhdenvertaisuuden edistämiseksi esimerkiksi puuttumalla kiusaamiseen ja syrjintään, mutta tämä ei vielä takaa, että myös muut järjestön toimijat osaavat toimia samoin.*

Yhdistykset eivät myöskään ole tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien ulkopuolella, vaikka niitä eivät koskekaan samat velvollisuudet kuin esimerkiksi työnantajia.

Yhdistyksen toiminnasta riippuen sen toimintaan voivat liittyä esimerkiksi liikuntalaki, nuorisolaki ja yhdistyslaki. Myös monet avustukset, esimerkiksi liikuntaa edistävälle järjestöille myönnettävä valtionavustus ja nuorisojärjestöjen valtionavustus, ovat harkinnanvaraisia ja niiden myöntämiseen vaikuttaa se, kuinka järjestö edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

## Yhdenvertaisuus pelimaailmassa

Syrjintää, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskeva keskustelu on ollut pinnalla jo muutamien vuosien ajan niin roolipeliskenen kuin laajemman peliyhteisön sisällä. Tästä keskustelusta on syntynyt useita hyödyllisiä ohjeistuksia ja tutkimuksia, kuten liveroolipelaajille suunnatut *Huomioi helposti-* ja *Turvallisempaa larppausta* ohjeistukset, Suomen roolipeliseuran pöytäroolipelaamiseen keskittyvä *Turvallisempaa roolipelaamista-* projekti, sekä vuosina 2019-2021 toiminut digipelaamista käsittelevä *Non-toxic - syrjimätön pelikulttuuri* hanke ja siitä seurannut *#NonToxicGaming* kampanja.

Yksi ehkä yleisimmistä keskustelunaiheista pelimaailman tasa-arvokysymyksissä on hahmojen sukupuolijako ja eri sukupuolta olevien hahmojen representaatio. Useat tutkimukset osoittavat, että naishahmoja on videopeleissä yhä mieshahmoja vähemmän, ja naishahmojen vaatetus on usein mieshahmoja seksuaalisoidumpaa.

Pelattavat hahmot ovat myös suurelta osin valkoisia, heteroita ja cis-sukupuolisia.

Roolipeleissä representaatio on monimutkaisempi kysymys. Eri sukupuolen pelaaminen voi helposti lipsahtaa pilkkaavan puolelle, ja eri kulttuurien tuominen pöytä- tai liveroolipeliin voi helposti muuttua kulttuuriseksi omimiseksi. Ei ole olemassa valmista vastausta siihen, millainen toiminta parhaiten edistäisi tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta olematta samalla pilkkaavaa tai stereotypisoivaa.

Vaikeudesta huolimatta näitä teemoja on hyvä miettiä, ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tekeminen antaa pohtimiseen selkeän rungon. Muutoksen kohtia voi löytyä esimerkiksi hahmojaosta: pelaavatko johtoasemassa olevia hahmoja aina samat pelaajat? Ovatko nämä hahmot useammin miehiä kuin jotain muuta sukupuolta? Vaikuttaako hahmojaon tekemiseen pelaajan ikä, sukupuoli, nimi tai kulttuurinen tausta?

Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa pohdittaessa on myös hyvä miettiä, millainen harrastuksen yleinen kulttuuri on. Liveroolipelaajien sukupuolijakauma Suomessa on erilainen kuin pöytäroolipelaajien sukupuolijakauma. Näiden harrastusten toimintatavat, perinteet ja oletukset poikkeavat toisistaan monissa kohdissa, ja yhteen harrastukseen sopivat toimenpiteet eivät välttämättä ole järkeviä toisessa.

# Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laadinta

Tässä kappaleessa käydään läpi tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman tekeminen kohta kohdalta. Suunnitelma toteutetaan noin yhden tai kahden vuoden välein, riippuen siitä, mitä yhdistys on yhdessä sopinut. Sitä tehdessä on tärkeää kuulla koko yhdistyksen väkeä, mutta suunnittelun voi toteuttaa myös pienemmällä ryhmällä.

Suunnittelu koostuu kuudesta eri kohdasta. **Prosessin käynnistyessä** sovitaan, että suunnitelma tehdään, ja sovitaan sen tekemisen aikataulutuksesta. **Kartoitusvaiheessa** selvitetään yhdistyksen nykytila, kuullaan jäsenten kokemuksia ja pyritään löytämään tärkeimmät kehityksen kohteet. **Tavoitteet** määritellään tämän kartoituksen pohjalta, ja niitä edistämään suunnitellaan konkreettisia **toimenpiteitä**. Samalla sovitaan myös siitä, ketkä ovat vastuussa minkäkin toimenpiteen toteutumisesta. Seuraavana sovitaan siitä, kuinka prosessista **tiedotetaan** yhdistyksen jäsenille toimeenpanon aikana ja sitä ennen. Lopuksi sovitaan se, miten toimien etenemistä seurataan ja kuinka niiden toimivuutta arvioidaan.

1. **Prosessin käynnistys**
2. **Nykytilanteen kartoitus**
3. **Tavoitteiden määrittely**
4. **Toimenpiteet & vastuuhenkilöt**
5. **Toimeenpano & tiedotus**
6. **Seuranta & arviointi**

# 1: Prosessin käynnistäminen

Aivan ensimmäisenä on tehtävä päätös siitä, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelu aloitetaan.

Yhdistyksen hallituksen on sitouduttava suunnitelman tekemiseen ja toteuttamiseen, ja myös muut yhdistyksen jäsenet on hyvä saada sitoutumaan tuleviin toimiin.

Jotta työ sujuisi mahdollisimman helposti, on aluksi hyvä sopia projektin etenemisen aikatauluista, vastuunjaosta ja muista prosessin etenemiseen liittyvistä aiheista. Tässä vaiheessa on tärkeää selvittää, mitä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelu tarkoittaa, ja millaiseen prosessiin ollaan ryhtymässä, jotta koko työryhmä on samalla viivalla asian kanssa. Tärkeää on myös tehdä suunnitelma siitä, kuinka kaikki yhdistyksen jäsenet - etenkin syrjinnälle alttiit ja muuten heikossa asemassa olevat henkilöt - saavat äänensä todella kuuluviin prosessin aikana.

## TARKISTUSLISTA: prosessin aloitus

- Onko sovittu, kuka/ketkä ovat vastuussa prosessin vetämisestä ja organisoinnista?
- Tietävätkö yhdistyksen jäsenet, että prosessi ollaan aloittamassa?
- Tietävätkö kaikki, mitä ollaan tekemässä?
- Kuinka varmistetaan, että kaikkien ääni tulee kuuluviin?

## 2: Nykytilanteen kartoitus

Sen jälkeen, kun prosessi on yhdessä alustettu ja suunnitelman tekemiseen osallistuvat henkilöt on valittu, alkaa seuraava kohta: nykytilanteen kartoittaminen. Kartoittamisen tavoitteena on selvittää, millaista yhdistyksen toiminta tällä hetkellä on, ja paikallistaa oleelliset kehittämisen kohteet. Pohdinnassa on suuria kysymyksiä: miten tasa-arvo toteutuu yhdistyksen sisällä? Esiintyykö yhdistyksessä tai sen toiminnassa syrjintää jossain sen muodossa? Vaikeuttavatko yhdistyksen toimintatavat jonkin ihmisryhmän osallistumista sen toimintaan?

Maailmassa on paljon erilaisia vähemmistöjä, ja ilman aktiivista huomioimista monet niistä jäävät helposti valtavirran alle. Ennen kartoituksen aloittamista niitä voi olla hyvä listata, jotta ne pysyvät mielessä selvitystä tehdessä. Esimerkiksi sukupuoli on paljon laajempi käsite kuin vain miehet ja naiset, ja seksuaalivähemmistöjä tai perinteistä poikkeavia suhdejärjestelyjä on lukematon määrä. Suomessa on paljon eri uskontokuntia sekä kieli- ja kulttuurivähemmistöjä, jotka jäävät helposti ulos harrastamisesta - onko toiminta todella avointa esimerkiksi Romaneille, islaminuskoisille tai maahanmuuttajille? Kun eri vähemmistöjen miettimiseen ja listaamiseen käytetään aikaa ennen selvityksen tekemistä, on

todennäköisempää, että ne kaikki muistetaan ottaa huomioon sitä tehdessä.

Jotta kartoitus olisi todenmukainen ja hyödyllinen, on tässä vaiheessa erityisen tärkeää kuulla niiden jäsenten ääniä, jotka voivat kuulua syrjittyihin tai vähemmistöasemassa oleviin ryhmiin, sekä mahdollisuuksien mukaan hakea näkemyksiä myös yhdistyksen ulkopuolelta. Jos toimintaan ei esimerkiksi osallistu vammaisia henkilöitä, voi olla tarpeen ottaa yhteyttä tätä ihmisryhmää edustavaan järjestöön tai harrastuksesta kiinnostuneisiin vammaisiin ihmisiin. Arvioinnin tulokset kannattaa kirjata ylös, jotta muutoksia voidaan seurata.

Kartoitusta tehdessä voit ottaa esiin esimerkiksi seuraavia kysymyksiä:

- ❖ Ketä toimintaan osallistuu? Ketä toimintaan ei osallistuu?
- ❖ Onko viestintä helposti saavutettavissa? Kenen ääni tulee esille, kenen ei? Millä kielillä viestitään? Onko viestintä ymmärrettävää niille, joilla on esimerkiksi lukivaikeuksia tai näkövamma?
- ❖ Miten muista puhutaan, käytetäänkö kunnioittavaa kieltä?
- ❖ Ketkä kokevat olonsa epämiellyttäväksi ja missä tilanteissa? Esiintyykö syrjintää tai häirintää?



- ❖ Onko yhdistyksellä toimintaohjeet tilanteisiin, joissa häirintää, syrjintää tai kiusaamista ilmenee?
- ❖ Tilojen esteettömyys ja saavutettavuus
- ❖ Tapahtumien hinta ja lokaatio
- ❖ Onko yhdistyksen jäsenillä mahdollisuus antaa palautetta?
- ❖ Millaisia aiheita yhdistyksen pelit tai tapahtumat käsittelevät? Toiseuttavatko nämä aiheet joitain osallistujia tai sisältävätkö ne voimakkaasti triggeröiviä sisältöjä?
- ❖ Oletetaanko, että kaikki tietävät miten yhdistyksessä toimitaan, vai ovatko sen toimintaperiaatteet jossain luettavissa?

Jäsenrekisterin perusteella voidaan tehdä arviot muunmuassa siitä, kuinka suuri prosenttiosuus jäsenistä on mitään sukupuolta, tai millainen ikäjakauma yhdistyksessä todellisuudessa on. Pelkät tilastot eivät kuitenkaan riitä, vaan selvitykseen on otettava mukaan myös yhdistyksen jäsenten kokemuksia ja mielipiteitä.

Kartoitusta voi tehdä joko avoimesti tai pienemmällä, valikoidulla ryhmällä, johon on pyydetty edustajia eri kohderyhmistä. Jos kartoitus tehdään pienemmällä ryhmällä, on varmistettava että ryhmä on monimuotoinen ja yhdistyksen jäseniä edustava. On myös suositeltavaa, että kaikki yhdistyksen jäsenet voivat ilmaista mielipiteensä jollain tapaa, olivat he osa tätä ryhmää tai eivät, jotta koko jäsenistö saadaan sitoutumaan suunnitelmassa määriteltyihin toimiin.

Osa kartoituksesta kannattaa suorittaa anonyymisti, jotta esiin tulevat myös ne ongelmat, joita ei syystä tai toisesta uskalleta ilmaista ääneen. Helpoin vaihtoehto tähän on anonyymi lomakekysely. Lomakkeen laadinnassa kannattaa kiinnittää huomiota sanavalintoihin: sama ihminen saattaa esimerkiksi vastata kokevansa olonsa epämukavaksi tilanteissa, joissa puhutaan sukupuolesta, mutta vastata myös, että ei kohtaa syrjintää sukupuolensa perusteella. Epämukavuudesta puhuminen voi siis löytää kehityksen kohteita tarkemmin kuin syrjinnästä puhuminen, ja auttaa näin ongelmien nopeassa paikallistamisessa Kyselyn pohjana voi käyttää esimerkiksi Rauhankasvatusinstituutin kehittämää Teflon-testiä, joka mittaa kuinka usein henkilö kohtaa yhdenvertaisuuslaissa määriteltyä syrjintää.

#### **TARKISTUSLISTA: kartoitus**

- Onko kaikilla yhdistyksen jäsenillä ollut mahdollisuus tulla kuulluksi?
- Onko keskusteltu eri vähemmistöjen kanssa?
- Onko tarkasteltu kaikkea yhdistyksen toimintaa?
- Onko yhdistyksen säännöt käyty läpi?
- Onko kokemuksia kerätty myös anonyymisti?
- Onko selvityksen tulokset kirjattu ylös?
- Edustaako selvitys yhdistyksen todellista jäsenistöä, eikä esimerkiksi vain sen aktiivisia jäseniä?

### 3: Tavoitteiden määrittely

Kun yhdistyksen nykytila on arvioitu, on aika asettaa tavoitteita. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma laaditaan yleensä joko vuodeksi tai kahdeksi kerrallaan, ja tavoitteet asetetaan tälle samalla toimintakaudelle. Tavoitteiden on hyvä olla selkeitä ja konkreettisia, jotta niiden edistymistä on mahdollista seurata.

Tavoitteita kannattaa asettaa aikaisemmin tehdyn kartoituksen perusteella. Millaisia asioita halutaan edistää? Mihin halutaan muutosta? Tavoitteita kannattaa asettaa realistinen määrä, toimintakauden pituudesta ja vastuuhenkilöiden määrästä riippuen. On myös hyvä pohtia, onko tavoite sellainen, että sen edistäminen on selkeää, konkreettista ja mitattavissa. Hyvien tavoitteiden ja toimenpiteiden arviointiin voi käyttää S.M.A.R.T-mittaria:

#### **S.M.A.R.T mittari tavoitteille ja toimenpiteille**

**S = selkeä**

**M = mitattava**

**A = aikaan sidottu**

**R = realistinen**

**T = tärkeä**

#### **TARKISTUSLISTA: tavoitteet**

- Onko toimintakauden pituus sovittu? (esim. 1 vuosi)
- Onko tavoitteita realistinen määrä?
- Ovatko tavoitteet konkreettisia, ja voiko niiden etenemistä seurata?
- Perustuvatko tavoitteet selvityksessä todettuihin ongelmakohtiin?

## 4: Toimenpiteet ja

### vastuuhenkilöt

Seuraavana työvaiheena on toimenpiteiden määrittely, vastuuhenkilöiden jakaminen ja tavoitteista viestintä. Tärkeää on saada koko yhteisö tietoiseksi siitä, millaisia asioita ollaan edistämässä, jotta jokainen voi omalta osaltaan vaikuttaa tavoitteiden saavuttamiseen.

Vastuuhenkilöiden nimeäminen eri toimenpiteille on tärkeää, sillä muuten toiminta jää helposti ideatasolle. Toimenpiteitä kannattaa suunnitella eri teemojen alle, pitäen mielessä sekä alussa tehty selvitys että asetetut tavoitteet. On myös huomioitava sekä yhdistyksen, että toimenpiteistä vastuussa olevien henkilöiden resurssit: ei ole järkevää suunnitella toimia, joita ei ole aikaa tai varaa toteuttaa.

Esimerkkejä mahdollisista toimenpiteistä löydät tämän paketin kolmannesta osiosta.

#### **Yhteisön sisällä tehtävät toimenpiteet**

Yhteisön sisäiseen toimintaan liittyviä toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi saavutettavuuden tai esteettömyyden parantaminen, syrjintään puuttuminen, uusien osallistumistapojen mahdollistaminen tai häirintäyhteyshenkilöiden nimeäminen. Myös esimerkiksi toimintakulttuuri tai yhdistyksen jäsenten rekrytointi voi olla kehittämisen kohteena.

#### **Skeneen laajemmin liittyvä työ (vaikuttamistyö)**

Mikäli yhdistys tekee viestintää ulospäin tai tekee yhteistyötä ulkoisten tahojen kanssa, on hyvä pohtia myös näihin teemoihin liittyviä kehityskohtia. Yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvää vaikuttamistyötä voi olla esimerkiksi vähemmistöasemassa olevien ihmisten äänen esiin tuominen ulospäin suunnatussa viestinnässä. Muita toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi yhteistyökumppaneiden arviointi (Mistä tilataan proppeja larpeihin tai figuureja roolipeleihin? Miltä taholta vuokrataan tiloja?) tai julkisten vaikutusmahdollisuuksien luominen yhdistyksen jäsenille erilaisten tapahtumien tai julkaisujen kautta.

#### **Viestintä**

Viestinnän kehittäminen voi liittyä sekä yhdistyksen sisällä oleviin käytäntöihin että ulos suunnattuun viestintään. Kehityksen kohteena voi olla tekstin ymmärrettävyys, tiedotuksen selkeyttäminen, kielimuurit tai saavutettavuus, mutta myös moniäänisyyden edistäminen ja vastuullinen kielenkäyttö. On myös hyvä harkita, onko yhdistyksen käyttämissä viestintäkanavissa parantamisen varaa: pääseekö niihin käsiksi vaikkapa ilman älypuhelinta, tai voiko niiden käyttäminen olla haastavaa jostain toisesta syystä?

#### **Tapahtumatoiminta ja koulutus**

Moni roolipeliyhdistys järjestää myös tapahtumia, joiden osallistujat eivät ole pelkästään yhdistyksen jäseniä. Myös ulospäin tarjottavat koulutukset ovat

kohtalaisen yleisiä. Tapahtumien järjestämiseen liittyy monia hyvin konkreettisia kohtia, joissa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa voi hyvällä suunnittelulla parantaa. Esimerkiksi esteetön ja saavutettavissa oleva lokaatio, kohtalaiset osallistumismaksut tai erilaiset alennusjärjestelyt, sekä mahdollisten kutsuvieraiden moniäänisyys ja sukupuolijakauma ovat tekijöitä, joihin järjestävän tahon on mahdollista ainakin jossain määrin vaikuttaa. Ei ole kuitenkaan välttämättä tarkoituksenmukaista, että tapahtumia peruttaisiin vain ison osallistumismaksun tai yksipuolisen osallistujakunnan takia: sen sijaan on hyvä harkita, olisiko yhdistyksen mahdollista monipuolistaa tapahtumatarjontaansa, tarjota erityisjärjestelyjä joillekin ihmisryhmille, tai vaikkapa muokata tapahtumista tehtävää viestintää, jotta osallistuminen voitaisiin mahdollistaa kaikille halukkaille.

#### TARKISTUSLISTA: toimenpiteet

- Onko jokaiselle tavoitteelle ja toimenpidekokonaisuudelle vastuuhenkilö?
- Ovatko vastuuhenkilöt sitoutuneet toimintaan?
- Perustuvatko toimenpiteet asetettuihin tavoitteisiin?
- Onko toimenpiteisiin resursseja?
- Millä tavalla toimenpiteitä ja tavoitteita arvioidaan?

#### Esimerkki toimenpide-suunnitelmasta

<u>Tavoite</u>	<u>Toimenpide</u>	<u>Vastuuhenkilöt</u>	<u>Seuranta</u>
Syrjinnän vähentäminen	Yhteisten sääntöjen kirjoitus	Yhdistyksen häirintätukihlö	Lomakekysely vuoden lopussa
Saavutettavuuden parantaminen	Nettisivujen uudistus +budjetin lisääminen	Viestintä vastaava	Otetaan esittelyyn vuosikokouksessa
Vähemmistöjen äänien esiin nosto	Blogin julkaisu: kirjoittajat yhdistyksen jäseniä	Hestu & Bolson	Tilastot: kuinka moni pääsi kirjoittamaan + lomakekysely
Lisää nuoria mukaan toimintaan	Alennukset alle 25v:lle ja opiskelijoille	Rahastonhoitaja + larppien järjestäjät	Tilastot: Tapahtumiin osallistuneet + Jäsenrekisteri

## 5: Toimeenpano ja tiedotus

Kun suunnitelma on laadittu ja vastuuhenkilöt nimetty, on aika ryhtyä sen toteuttamiseen. Aikaisemmissa kohdissa on voitu jo pohtia, kuinka käytäntö halutaan toteuttaa, mutta ilman konkreettista tekemistä parhaatkin suunnitelmat jäävät vain haaveiksi.

Ensimmäisenä toimena on viestiä yhdistyksen kaikille jäsenille, mitä ja miksi ollaan tekemässä. Laadittu kirjallinen suunnitelma on hyvä olla jossain kaikkien saatavissa, mutta asiakirjateksti ei ole aina paras tapa välittää informaatiota. Tästä syystä toimenpiteistä kannattaa viestiä myös helpommin lähestyttävillä tavoilla, ja pitää suunnitelman edistäminen näkyvillä eri viestintäkanavilla. Jos yhdistyksen jäsenet eivät tiedä tai hahmota, mitä suunnitelmassa on sovittu, eivät he voi osallistua sen toteuttamiseen. Toiminnan periaatteiden täytyy välittyä myös niille toimintaan osallistuville, jotka eivät ole yhdistyksen jäseniä: esimerkiksi liveroolipeleihin osallistuu todennäköisesti ihmisiä myös yhdistyksen ulkopuolelta. Tehokas ja selkeä viestintä, jonka lukemiseen ihmisiä ei tarvitse patistaa, onkin siis hyvin toimivan suunnitelman tärkeimpiä osia.

Jos tavoitteet, toimenpiteet ja vastuuhenkilöt on määriteltä selkeästi aiemmissa kohdissa, lähtee toimeenpano toivon mukaan käyntiin kohtalaisen helposti. Voi kuitenkin olla tarpeen katsoa, että toimenpiteet eivät unohdu, tai tarjota tukea vastuuseen asetetuille henkilöille koko toimintakauden ajan. Etenkin

sellaisissa tilanteissa, joissa toimenpiteet aiheuttavat vastustusta tai konflikteja, on yhteisön tarjoama tuki ehdottoman tärkeää suunnitelmaa toteuttaville henkilöille.

### TARKISTUSLISTA: toimeenpano

- Tiedotetaanko yhdistyksen jäseniä ja tapahtumiin osallistujia suunnitelmassa määritellyistä toimista selkeästi?
- Onko valmis suunnitelma kaikkien jäsenten saatavilla?
- Onko vastuuhenkilöillä resursseja suunnitelman osia toteuttamiseen?
- Voidaanko vastuuhenkilöille ja muille suunnitelmaa toteuttaville aktiiveille tarjota tukea, jos toiminta käy kuormittavaksi?
- Onko jäsenillä mahdollisuus antaa palautetta toimista, esimerkiksi anonyymien palautelaatikon kautta?

## 6: Seuranta ja arviointi

Jotta yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistä voidaan arvioida, täytyy toimista pitää kirjaa jollain tavalla.

Palautteen kerääminen on hyödytöntä, ellei sitä lueta ja oteta vakavissaan. Näistä syistä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan kuuluu olennaisesti palautteen kerääminen, sen käsitteleminen, edistymisen seuraaminen ja tehtyjen toimien vaikuttavuuden arvioiminen. Näitä toimenpiteitä voidaan tehdä pitkin toimintakautta, ja niiden perusteella seuraavia suunnitelmia voidaan jälleen kehittää toimivampaan suuntaan.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön tekeminen voi olla pahimmillaan todella raskasta. Joskus on vaikeaa vetää raja sen välille, missä oma vapaa-aika alkaa, ja missä velvollisuudet yhdenvertaisuuden edistäjänä loppuvat. Uudet toimintavat voivat joskus aiheuttaa ristiriitoja yhdistyksen jäsenten välille, ja niin sanottu vähemmistöväsymys voi tuntua erityisen kuormittavalta, jos omia oikeuksiaan joutuu jatkuvasti puolustamaan oman harrastuksensa sisällä. Työväsymys on suuri haaste monille niille, joiden palkkatyötä on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen, eikä yhdistystoiminta ole välttämättä sen helpompaa. Tästä syystä on tärkeää, että projektin aikana seurataan myös tiimin jaksamista, ja katsotaan ettei kukaan ole yksin vastuussa liian suurista työmääristä. Yhdessä tehty työ on helpompi jaksaa, ja yhteisön tuki on tärkeä elementti jaksamisen ylläpitämisessä.

Yhdenvertaisuustyö ei ole tehtävä, jonka voi saada valmiiksi, vaan lisää tehtävää on aina: siksi on tärkeää, että kaikkien voimavarat riittävät pitkäjänteiseen tekemiseen.

### TARKISTUSLISTA: seuranta

- Onko suunniteltujen toimenpiteiden seurantaan tehty suunnitelma?
- Onko sovittu miten ja milloin tehtyjä toimenpiteitä arvioidaan, ja kuka ne arvioi?
- Kerätäänkö toimista palautetta jollain tapaa? Jos kyllä, niin kuka on vastuussa sen toteuttamisesta, ja kuinka palautteeseen vastataan?
- Kuinka seurataan, että vastuuhenkilöiden voimavarat riittävät, eikä kukaan ylikuormitu?

## Vinkkejä ja linkkejä

Tässä osiossa esitellään erilaisia käytännön vinkkejä ja työkaluja tasa-arvoisempaan ja yhdenvertaisempaan harrastamiseen. Näitä vinkkejä voi ottaa käyttöön silloinkin, jos tarkkaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa ei ole resursseja toteuttaa.

**Tapahtumamaksut** voivat olla monille kynnyskysymys osallistumiseen, silloinkin kun maksut eivät ehkä sinun mielestäsi ole korkeita - se mikä on toiselle taskurahaa, on toiselle koko viikon ruokabudjetti.

Kokeile siis tarjota **alennuksia** esimerkiksi opiskelijoille, nuorille, työttömille, vammaisille tai muille aliedustetuille ryhmille. Harkitse tarkkaan, tarvitseeko alennus-oikeudesta esittää todiste - taloudellisesti hankalassa asemassa olevat ihmiset ovat todennäköisesti väsyneitä juuri sellaiseen byrokraatiaan. Jos et voi tarjota alennuksia, kokeile tarjota **joustavaa maksuaikaa**: mitä jos yhden kertamaksun sijaan osallistumisen voisi maksaa vaikka kolmessa erässä muutaman kuukauden sisään? Voisiko osallistumisen kattaa talkootöillä? Jos mikään näistä vaihtoehdoista ei onnistu, voit pohtia olisiko mahdollista järjestää lyhyempiä tapahtumia, joiden kulut eivät nouse niin korkeaksi, tai tarjota osallistujille lainavarusteita tai ilmaisia kimppakyytejä kokonaiskustannusten pienentämiseksi.

**Peleihin kirjoitetut hahmot** toistavat helposti tosielämän valtarakenteita: hahmoryhmien johtajat ovat usein vanhempia mieshahmoja ja palvelijat taas naisia. Pelaajat myös roolitetaan helposti totuttujen stereotyyppien mukaan, vaikka hahmoilla ei olisi kirjoitettua sukupuolta - miesoletettu pelaaja laitetaan vastuurooliin, ja naisoletettu pelaaja rooliin jonka peli pyörii romanssin ympärillä. Tarkista kirjoittaessasi, toistatko näitä stereotyyppiä tahattomasti. Kokeile joskus tehdä roolijako niin, että et näe ilmoittautujien nimeä, ikää tai sukupuolta.

Mieti myös hahmoja kirjoittaessasi, milloin on tarpeen määritellä hahmon sukupuoli ja seksuaalisuus, ja milloin ei. Toisinaan etukäteen määritelty sukupuoli voi mahdollistaa tiettyjen teemojen tuomisen osaksi peliä - esimerkiksi synnyttäminen ei ole teemana mahdollinen hahmolle, jonka sukupuoleksi pelaaja voi valita cis-miehen. Joskus taas näiden ominaisuuksien jättäminen tyhjäksi voi antaa pelaajalle tilaa tehdä hahmosta enemmän oman näköisen.

**Pelimaailmat** voivat olla paikka, jossa luodaan yhdessä tilaa turvalliselle ja yhdenvertaiselle olemiselle. Meillä on usein tapana tuoda tosimaailman syrjintä osaksi luomiamme fantasiamaailmoja, mutta aina se ei ole pakollista. Ehkä seuraava roolipelisi sijoittuu maailmaan, jossa rasisimia ei ole olemassa, sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt ovat juhliittuja ilon aiheita, ja naiset eivät koskaan ole olleet eri asemassa kuin miehet. Miettikää yhdessä pelaajien kanssa, millaiselta

näyttäisi maailma, jossa tosielämän murheita ei tarvitsisi miettiä.

**Turvamekaniikat** voivat myös olla hyödyllinen lisä sekä live- että pöytäroolipeleihin. Erilaisia sovelluksia on kasapäin: ennen peliä voidaan pitää esimerkiksi työpaja tai nollasessio, jossa keskustellaan peliin osallistujien rajoista. Pelin aikana voidaan käyttää turvasanoja tai x-korttia aiheiden ohjaamiseen, tai jos nämä tuntuvat liian mekaanisilta, voi keskusteluun ja avoimuuteen perustuva Luxton-tekniikka auttaa turvallisuuden luomiseen. Linkkilistasta löydät kasan erilaisia tekniikoita - ota kokeilun vuoksi niistä käyttöön yksi tai kaksi!

**Häirintäyhdyshenkilön** nimeäminen on hyvä idea missä tahansa järjestetyssä toiminnassa. Häirintäyhdyshenkilö on ihminen, jolle yhdistyksen jäsen voi kertoa kohtaamastaan häirinnästä, kiusaamisesta tai muista toimintaan liittyvistä huolista. Hän voi myös auttaa selvittämään mahdollisia ongelmia yhdessä yhdistyksen hallituksen kanssa, ja ohjeistaa tapahtumanjärjestäjiä turvallisen tapahtuman järjestämisessä. Henkilö voi olla kuka tahansa sellainen ihminen, joka nauttii yhdistyksen jäsenten luottamusta, mutta kiusaamiseen puuttumisesta, häirinnän ehkäisemisestä ja häirintäyhdyshenkilönä toimimisesta järjestetään myös erilaisia koulutuksia.

**Antirasististen periaatteiden** käyttöönotto voi tehdä toiminnasta helpommin lähestyttävää monille ihmisille. Systemaattinen rasismi on osa koko yhteiskuntaa, ja ilman selkeää

rasisminvastaista linjaa sille saatetaan antaa vahingossa hiljainen hyväksyntä.

**Esteettömyydestä viestiminen** on tärkeää aina! Olivat yhdistyksen käytössä olevat tilat sitten esteettömät tai eivät, on tärkeää tarjota kuvaus käytössä olevista tiloista. Vammaiset ja toimintarajoitteiset ihmiset joutuvat usein käyttämään paljon aikaa tilojen esteettömyyden selvittämiseen. Tätä taakkaa voi helpottaa yksinkertaisesti kuvailemalla käytettävän tilan esimerkiksi yhdistyksen kotisivuilla tai tapahtuman mainoksessa. Onko kiinteistössä portaita (myös yksi tai kaksi pientä porrasta lasketaan!), ja pääseekö tiloihin rampeja pitkin tai hissillä? Onko tilassa inva-wc, ovatko vessat sukupuolitettuja? Millainen on paikan melutaso, tai käytetäänkö vilkkuvia valoja?

Mieti läpi kaikki mahdolliset ongelmapisteet ja listaa ne selkeästi sellaiseen paikkaan, josta tiedon löytää helposti. Mieti, voitko tarjota erityisjärjestelyjä, ja ilmoita näistä etukäteen: ehkä viereisessä kauppakeskuksessa on inva-wc, jonka käyttämiseen on saatu lupa, tai ehkä kovaäänisen tapahtuman takahuoneeseen voi mennä rauhoittumaan, jos kaipaa hetken hiljaisuutta.

**Budjettiin** voi varata rahaa esteettömyyttä edistäviin hankintoihin. Jos rahaa ei ole, voi esimerkiksi tulkin hankkiminen kuulovammaiselle pelaajalle, tai rampin asentaminen pelipaikalle olla käytännössä mahdotonta. Ehkä toimintaan haluaisi osallistua ihmisiä, jotka eivät voi matkustaa livenä mihinkään tapahtumiin:



esteettömyys budjetilla voitaisiin silloin hankkia yhdistykselle vaikka maksullinen roll20-käyttäjät tai lainattavia headsettejä netin kautta järjestettävää roolipelaamista varten.

**Alkoholin käyttö** voi olla joillekin osallistujille epämieluisa yllätys, jos siitä ei ole tiedotettu etukäteen. Mikäli tapahtumassa käytetään alkoholia, ilmoita siitä aina etukäteen.

**Saunavuorot ja peseytymistilat** ovat iso kysymys esteettömyyttä tavoiteltaessa. Mahdollisuus yksityiseen pukuhuoneeseen tai peseytymisvuoroon voi olla tärkeää esimerkiksi transsukupuoliselle osallistujalle tai eri uskontokuntien jäsenille. Usein saunavuorojen jakaminen tehdään sillä perusteella, että ne eivät aiheuta epämieluisuutta enemmistölle osallistujista: naisten ja miesten vuorot ovat helppo vaihtoehto, mutta voivat tuntua inhottavilta joistakin. Koittakaa miettiä, kenen mukavuuden ehdoilla järjestelyt tehdään, ja olisiko niihin mahdollista tehdä muutoksia niin, että kukaan ei kokisi oloaan ulkopuoliseksi? Jos et tiedä, millainen järjestely olisi paras, koita kysyä mielipidettä niiltä, jotka jättäytyvät pois saunailloista.

**Lastenhoituhuone** voi helpottaa pienten lasten vanhempien osallistumista toimintaan. Kysy lapsellisilta jäseniltä neuvoja siihen, millaiset järjestelyt helpottaisivat heidän osallistumistaan.

Yhteisen toiminnan **säännöt** olisi hyvä pitää selkeästi näkyvillä aina, kun

toimintaa on. On helppoa olettaa, että kaikki tietävät miten yhteisössä kuuluu toimia, mutta näin ei aina ole. Ehkä toiminnassa on kehittynyt perinteitä, joista uudet jäsenet eivät voi mitenkään tietää, tai ehkä yhteiset säännöt on käyty läpi viimeksi vuosia sitten. Selkeät, yhdessä sovitut käyttäytymissäännöt helpottavat yhteistä toimintaa, ja antavat myös pohjan häirintään ja kiusaamiseen puuttumiseen. **Turvallisemman tilan** periaatteita voi käyttää sääntöjen luomisen pohjana, tai ne voi ottaa käyttöön sellaisenaan.

Kun toteutat tapahtumien **mainostusta tai viestintää** yleensä, mieti millaisia sanoja käytät. Joskus, kun viestinnässä sanotaan jonkin vähemmistön olevan "tervetullut", voi viesti tuntua kyseisestä vähemmistöstä puolivillaiselta, tai luoda mielikuvaa eräänlaisesta me/ne-asettelusta. Mieti, kenelle tapahtuma on suunnattu ja keiden haluaisit siihen osallistuvan? Pohdi sitten, millaiset teot ja järjestelyt saisivat nämä ryhmät kokemaan itsensä *halutuiksi* osallistujiksi, eivätkä vain *tervetulleiksi* todellisen kohderyhmän sivussa. Tämä ei tarkoita, että näiden sanojen käyttäminen olisi huono asia - on kuitenkin hyvä välillä istua miettimään, miltä viestintä näyttää ulospäin, ja miten sitä muokkaamalla voisi saada eri kohderyhmät tuntemaan itsensä osaksi tapahtuman kohderyhmää.

Tarkista myös, että **viestinnän ulkoasu** on selkeä kaikille: valitse grafiikkaan värejä, jotka erottuvat myös värisokeille ja suosi helppolukuisia fontteja. Tarkista luettavuus eri laitteilla, ja tarjoa mahdollisuuksien mukaan informaatiota myös videomuodossa.

## Linkkejä: roolipelitoiminta

Turvallisempaa ja inklusiivisempaa larppausta

<https://turvallisempaa.wordpress.com/>

Nörttityttöjen (2014) blogikirjoitus rankoista kokemuksista larpeissa, sekä larppien turvallisuusvälineistä

<https://geekgirls.fi/wp/blog/2014/09/12/turvallinen-larppi-ja-pelikokemusten-purkamisen/>

Nordic larp wikin listaus turvamekaniikoista

<https://nordiclarp.org/wiki/Category:Safety>

Kivuliaat larp-kokemukset blogi

<https://larppbleed.wordpress.com/>

Accessibility in Online Larp

<https://nordiclarp.org/2021/03/17/accessibility-in-online-larp/>

Blogi turvallisesta pelaamisesta (ohjeet mm. mekaniikkoihin *OK-check in*, *Tap-out*, *Lookdown*)

<https://participationsafety.wordpress.com/>

Esteettömyys ja konkulttuuri

<https://geekgirls.fi/wp/blog/2015/01/05/esteettomyys-ja-konkulttuuri/>

Nollasessio

<https://www.level1geek.com/dnd-session-0/>

Same Page Tool

<https://bankuei.wordpress.com/2010/03/27/the-same-page-tool/>

X-kortti

<http://tinyurl.com/x-card-rpg>

Liikennevalo-kortit

<https://www.drivethrurpg.com/product/279093/Traffic-Lights-ENG>

Safe Hearts

<https://web.archive.org/web/20161113031639/http://buriedwithoutceremony.com/wp-content/uploads/2014/03/Safe-Hearts.pdf>

Luxton technique

<https://web.archive.org/web/20181026130034/https://plus.google.com/+BenLehman/posts/DTaEThFLZAR>

Lines and Veils

<https://blog.roll20.net/posts/guest-blog-an-introduction-to-lines-and-veils/>

A primer on safety in roleplaying games

<https://leavingmundania.com/2014/02/27/primer-safety-in-roleplaying-games/>

TTRPG Safety Toolkit:

<http://bit.ly/ttrpgsafetytoolkit>

Consent in Gaming

<https://www.drivethrurpg.com/product/288535/Consent-in-Gaming>

## Linkkejä: yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö

Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu

<http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/>

Yhdenvertaisuussuunnitelun opas  
nuorisotyöhön  
[https://allianssi.kuvat.fi/kuvat/Julkaisut/Kai  
kki+mukana.pdf](https://allianssi.kuvat.fi/kuvat/Julkaisut/Kai<br/>kki+mukana.pdf)

Teflon testi  
[https://www.rauhamaassa.fi/wp-content/up  
loads/2018/01/Teflon-testi.pdf](https://www.rauhamaassa.fi/wp-content/up<br/>loads/2018/01/Teflon-testi.pdf)

Rauhankasvatusinstituutin materiaalit  
<https://rauhankasvatus.fi/materiaalit/>

Allianssin materiaalit tasa-arvo- ja  
yhdenvertaisuussuunnitteluun  
[https://alli.fi/palvelut/yhdenvertaisuus/tasa-  
arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnittelu/](https://alli.fi/palvelut/yhdenvertaisuus/tasa-<br/>arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnittelu/)

Allianssin materiaalit yhdenvertaisuuden  
edistämiseen  
<https://alli.fi/palvelut/yhdenvertaisuus/>

NON-Toxic: pelikasvatusta kotona ja  
nuorisotyössä  
[https://hel.fi/static/liitteet-2019/KuVa/julkais  
ut/NonToxic251120.pdf](https://hel.fi/static/liitteet-2019/KuVa/julkais<br/>ut/NonToxic251120.pdf)

Turvallisemman tilan periaatteet  
[https://alli.fi/palvelut/tyokaluja-nuorisoalalle  
/turvallisemman-tilan-periaatteet-ja-vihapu  
heesta-vapaan-keskustelun-saannot/](https://alli.fi/palvelut/tyokaluja-nuorisoalalle<br/>/turvallisemman-tilan-periaatteet-ja-vihapu<br/>heesta-vapaan-keskustelun-saannot/)

Lähteitä antirasistiseen toimintaan  
[https://docs.google.com/document/d/1M48  
v50LLrmFowzHmMKgHy1UIGMtphnXhzp  
LLtQ8BGnM/edit](https://docs.google.com/document/d/1M48<br/>v50LLrmFowzHmMKgHy1UIGMtphnXhzp<br/>LLtQ8BGnM/edit)

9 keinoa olla hyvä valkoinen liittolainen  
[https://www.ruskeattytot.fi/9-keinoa-olla-hy  
va-valkoinen-liittolainen?rq=liittolainen](https://www.ruskeattytot.fi/9-keinoa-olla-hy<br/>va-valkoinen-liittolainen?rq=liittolainen)

Oletko tekemässä antirasistista projektia?

[https://www.ruskeattytot.fi/oletko-tekemss-  
antirasistista-projektia-?rq=oletko%20teke  
m%C3%A4ss%C3%A4](https://www.ruskeattytot.fi/oletko-tekemss-<br/>antirasistista-projektia-?rq=oletko%20teke<br/>m%C3%A4ss%C3%A4)

## Muita linkkejä

Suomen Autismikirjon Yhdistys  
<https://asy.fi/>

Suomen Invalidiliitto  
<https://www.invalidiliitto.fi/>

Ihmisoikeusliitto  
<https://ihmisoikeusliitto.fi/>

Kuuloliitto  
<https://www.kuuloliitto.fi/>

Kuurojen liitto  
<https://kuurojenliitto.fi/>

Kynnys ry  
<http://kynnys.fi/>

Nuoret Muslimit ry  
<https://www.numu.fi/>

Nuorisoyhteistyö Seitti  
<https://www.seittiweb.org/>

Näkövammaisten liitto  
<https://www.nkl.fi/fi>

Pakolaisneuvonta  
<https://www.pakolaisneuvonta.fi/>

Polyamoria  
<https://polyamoria.fi/>

Seta ry

<https://seta.fi/>

Sukupuolen moninaisuuden  
osaamiskeskus

<https://transtukipiste.fi/>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu

<https://syrijinta.fi/etusivu>

Tasa-arvovaltuutettu

<https://tasa-arvo.fi/etusivu>

Tasa-arvolaki

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Yhdenvertaisuuslaki

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>