



Häirintä nuorisoalan järjestötoiminnassa

Taustaa häirinnälle ja muulle syrjinnälle sekä keinoja siihen puuttumiseen



Suomen nuorisoalan kattojärjestö Allianssi ry

**Häirintä nuorisoalan järjestötoiminnassa –
Taustaa häirinnälle ja muulle syrjinnälle sekä keinoja siihen puuttumiseen**

Julkaisija: Suomen nuorisoalan kattojärjestö Allianssi ry
ISBN: 978-952-7106-95-2
Päivitetty 14.12.2022

Sisältö

Esipuhe	4
OSA 1 – Tietoa ja ymmärrystä	5
1 Tutustu aiheeseen	6
2 Ymmärrä ilmiötä	12
3 Tunnista ja toimi	16
OSA 2 – Toimintatapoja järjestöille	18
4 Kulttuurin muutos	19
5 Turvallisempi yhteisö	27
6 Rakenteet ja prosessit	31
7 Häirintäyhdyshenkilönä toimiminen	38



Esipuhe

Nuorisoalan yhteisiä arvoja ovat tasa-arvo, yhdenvertaisuus, syrjimättömyys ja osallisuus.

Lähtökohta kaikelle nuorisotyölle ja kansalaisaktiivisuudelle on, ettei toiminta sulje ketään ulos ja että se tarjoaa turvallisempaa tilaa myös syrjinnän vaarassa oleville.

Tämä opas on tarkoitettu ensisijaisesti nuorisoalalla toimiville järjestöille, joiden piirissä erityisesti häirintäyhdyshenkilötoimintaan liittyvää koulutusta ja materiaalia on toivottu pitkään. Opas on laadittu alan järjestöjen yhteistyönä toteuttamien *Häirintätilanteet järjestötoiminnassa* -koulutusten ja alalle tarjottujen muiden tilauskoulutusten pohjalta, monien asiantuntijoiden osaamista hyödyntäen.

Nuorisoalan kattojärjestö Allianssissa työskennelleet monet yhdenvertaisuusasiantuntijat ja häirintätilanteista kouluttaneet ovat työstäneet tätä materiaalia. Päämääränä on ollut kirjoittaa opas, joka ei vetäisi mutkia suoraksi, mutta antaisi yhteisöille varmuutta toimintakulttuurin ja käytäntöjen kehittämiseen. Tärkeänä on pidetty, ettei häirintäyhdyshenkilöille ulkoisteta muun yhteisön ja järjestön johdon vastuuta, tai anneta tarpeetonta valtaa suhteessa muihin yhteisön jäseniin. Häirintäyhdyshenkilön tehtävä on olla helposti lähestyttävä tukihenkilö häirintää kokeneelle.

Opas ei tarjoa valmista mallia häirintätilanteiden käsittelylle tai tee hankalista tilanteista helppoja. Häirintätilanteiden käsittely on hankalien asioiden käsittelyä tilanteissa, jotka harvoin noudattavat oppikirjaesimerkkejä. Tämä opas auttaa yhteisöjä ymmärtämään tilanteiden taustaa, ehkäisemään häirintää ja kohtaamaan vaihtelevia vuorovaikutustilanteita vastuullisesti.

Oppaan ensimmäinen osa rakentaa ymmärrystä siitä, mitä häirintä ja muu syrjintä on, millaisia muita vallankäytön ilmiöitä yhteisöissä ja yksilöiden välisessä vuorovaikutuksessa esiintyy, sekä millaisia sosiaalisia ja kulttuurisia rakenteita näiden ilmiöiden takaa löytyy. Oppaan toisessa osassa keskitytään häirintätilanteisiin ja muuhun syrjintään puuttumiseen sekä tilanteiden käsittelyyn yhteisöissä.

Lukuiloa ja voimia turvallisemman järjestötoiminnan rakentamiseen!



Osa 1

**Tietoa ja
ymmärrystä**

luvut 1-3

Tutustu aiheeseen

Häirintää esiintyy erilaisissa muodoissa ja monenlaisissa ympäristöissä. Se voi olla sekä näkyvää että näkymätöntä.

Häirintä

Häirintä on tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti toisen henkilön ihmisarvoa loukkaavaa käyttäytymistä, joka kohdistuu henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja jolla luodaan halventava, nöyryyttävä, uhkaava, vihamielinen ja/tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirintä on yksi syrjinnän muodoista, ja se voi kohdistua mihin tahansa ihmisen ominaisuuteen.

Vaikka häirinnän tekijä ei tarkoittaisi tekoaan ja sanomisiaan häirinnäksi, voivat ne silti sitä olla - keskeistä on häirinnän kohteen kokemus tilanteesta. Eli vaikka häirintää tekisi huomaamattaan ja ymmärtämättään, tai niin sanotusti "vitsailumielessä", voi teko silti olla häirintää, sillä keskiössä on häirintää kokenut henkilö. Syrjintä perustuu tietoiseen haluun ylläpitää tai saada lisää valtaa muun muassa toisten ihmisten ihmisarvoa kyseenalaistamalla ja sitä loukkaamalla.

Nuorten kanssa toimiessa on tärkeää tunnistaa ja tiedostaa nuorten keskinäistä häirintää, ei vain aikuisten nuoriin kohdistamaa häirintää. Erityisesti nuorten kohdalla on hyvä muistaa, että häirinnän tekijä ei välttämättä ymmärrä loukkaavansa eikä tarkoita sitä. Häirinnän kohteen kokemus on keskeistä ottaa vakavasti, mutta myös häirinnän tekijän kanssa on todella tärkeää keskustella teosta ja sen seurauksista.

Teot voidaan tuomita haitallisiksi ja vääränlaisiksi, ihmisiä ja heidän persooniaan ei. Myös häirintää tehnyt tarvitsee palautetta ja tukea ennen kaikkea oman käytöksensä muuttamiseksi. Häirintä perustuu myös tiedostamattomaan käytökseen, joka kumpuaa yhteiskunnan normeista,

joita yksilöt ja ryhmät toistavat, mikäli niiden haitallisuutta ei hahmoteta ja jos niistä ei pyritä aktiivisesti eroon.

Häirinnän kohteen kannalta ei aina ole olennaista, miten häneen kohdistettu tai hänen kokemansa asiaton käyttäytyminen määritellään - tärkeintä on kohteelle annettava tuki ja organisaation rakenteelliset toimet sekä häirinnän ehkäisyssä että sen käsittelyssä. Loukkaavat ja häiritsevät sanat sekä käytös voivat tuottaa epämiellyttävää oloa ja häiritä vaikka järjestöön osallistumista tai muuta elämää huolimatta siitä, täyttävätkö ne tietyn häirinnän määritelmän.

Häirintätilanteisiin, eli niiden tunnistamiseen sekä niihin puuttumiseen sekä käsittelyyn on mahdotonta antaa täysin aukottoman täsmällisiä ja kaikissa tilanteissa toimivia ohjeita, sillä sosiaaliset tilanteet ovat harvoin niin sanotusti "oppikirjatapauksia", jotka menevät saman kaavan mukaan. Häirinnän riskien tiedostaminen ja häirintätilanteissa toimimisen tapojen, eli yhteisön käytäntöjen miettiminen etukäteen helpottaa kuitenkin myös häirintätilanteiden tunnistamista ja ennen kaikkea niissä toimimista.

On tärkeää pystyä käsittelemään ja ehkäisemään vakavia, jopa rikoksiksi luokiteltavia häirintätilanteita, mutta myös arkisempien häirinnän muotojen ja tilanteiden tunnistaminen ja käsittely on olennaista organisaation toiminnan tosiasiallisen turvallisuuden edistämiseksi.

Syrjintä

[Tasa-arvolaisissa määritellään sukupuoleen perustuvan syrjinnän muodot](#), eli esimerkiksi naisten ja miesten asettaminen eri asemaan sukupuolesta johtuen sekä henkilön asettaminen eri asemaan sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Vaikka nykyinen tasa-arvolaki on alunperin vuodelta 1986 ja sen virallinen nimi edelleen laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, kattaa tasa-arvolaki myös sukupuolivähemmistöjen oikeudet, eli kieltää myös esimerkiksi muun- ja intersukupuolisten syrjinnän.

Häirintä ja ahdistelu ovat syrjinnän muotoja ja tasa-arvolain mukaan häirintä ja ahdistelu ovat syrjintää, joista seksuaalinen ahdistelu on rikos. Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta ja/tai fyysistä ei-toivottua käytöstä, josta ahdistelu on vakavampi ilmenemismuoto. Seksuaalisella ahdistelulla tarkoitetaan seksuaalista itsemääräämisoikeutta loukkaavaa fyysistä tekoa, kuten ei-toivottua fyysistä koskettelua.

Häirintä voi siis olla sanallista, eli suoraan henkilölle kohdistettua puhetta, yleistä puhetta esimerkiksi porukassa tai tiedon sekä huhujen leviämistä vaikka eri sosiaalisen median kanavien kautta. Lisäksi se on sanattomissa muodoissaan sosiaalisen tilan kaventamista ja epämiellyttävän olon luomista esimerkiksi ilmein, elein ja symbolein joko kasvojen tai sosiaalisen median alustoilla ja verkkoympäristöissä.

[Lue lisää: Tasa-arvolain mukaisia syrjintäperusteita ovat...](#)

Seksuaalinen häirintä, joka voi olla sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla loukataan henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja turvallisuuden tunnetta. Seksuaalinen häirintä voi ilmetä esimerkiksi seuraavin tavoin:

- seksuaalisesti vihjailevat eleet
- härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset
- seksuaalisesti värityneet viestit tai puhelut
- fyysinen koskettelu
- seksuaalista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset

- raiskaus tai sen yritys
- rikoslaisissa kriminalisoitu seksuaalinen ahdistelu

Sukupuoleen perustuva häirintä, joka on sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla loukataan henkistä tai fyysistä koskemattomuutta. Sukupuoleen perustuva häirintä voi ilmetä esimerkiksi seuraavin tavoin:

- halventava puhe eri sukupuolista
- toisen henkilön sukupuolen väheksyminen
- toisen henkilön sukupuoli-identiteetin kiistäminen
- toisen henkilön sukupuolen ilmaisun pilkkaaminen
- sukupuoleen perustuva työpaikka- tai koulukiusaaminen

[Yhdenvertaisuuslaissa kiellettyjä syrjintäperusteita](#) ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen ja muut henkilöön liittyvät syyt.

[Lue lisää: Yhdenvertaisuuslain mukaisia syrjintäperusteita ovat...](#)

Seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuva syrjintä, eli esimerkiksi henkilön suuntautumisen kyseenalaistaminen tai muu luonteeltaan loukkaavaan sävyyn esiin tuominen ja käsittely.

Seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistettu syrjintä voi ilmetä esimerkiksi seuraavin tavoin:

- loukkaava puhe seksuaalivähemmistöistä
- toisen henkilön seksuaalisen suuntautumisen haukkuminen
- vuokrasopimuksen epääminen samaa sukupuolta olevalle parille seksuaalisen suuntautumisen vuoksi

Vammaisuuteen perustuva syrjintä, eli henkilön fyysiseen tai kognitiiviseen toimintakykyyn liittyvä syrjintä, kuten tosiasiallisten osallistumismahdollisuuksien eri tavoin epääminen ja vaikeuttaminen.

Vammaan kohdistuva syrjintä voi ilmetä esimerkiksi seuraavin tavoin:

- loukkaava puhe vammaisista henkilöistä
- toisen henkilön vamman haukkuminen
- henkilön osallistumismahdollisuuksien estäminen ja vaikeuttaminen ilman kohtuullisten mukautusten hyödyntämistä osallistumisen edistämiseksi

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien yksittäisten syrjintäperusteiden lisäksi on syytä huomioida syrjinnän moniperustaisuus. Kaikki ihmiset ovat moninaisia eri ominaisuuksineen ja piirteineen, mikä altistaa tiettyjä väestöryhmiä muita keskimääräistä useammin syrjinnän kohteiksi. Esimerkiksi valkoihoinen vammaton mies on monin tavoin suojatummassa asemassa erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa vaikkapa ruskeaan transsukupuoliseen ja pyörätuolilla liikkuvaan henkilöön verrattuna.

Syrjinnän muotoja voivat olla välitön eli suora syrjintä, tai välillinen eli epäsuora syrjintä. Lisäksi esimerkiksi fyysistä saavutettavuutta mahdollistavien toimenpiteiden, kuten induktiosilmukan epääminen tai ohje syrjiä muita henkilöitä kuuluvat syrjinnän piiriin. Edellä mainituista kannattaa lukea lisää sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutettujen nettisivuilta että Finlexistä.



Muita vallankäytön ilmiöitä



Kiusaaminen

Kiusaaminen on aggressiivista käyttäytymistä ja toisten loukkaamista. Toistuvana ja jatkuvana se on tahallista toimintaa. Kiusaaminen kohdistuu usein eri tavoin puolustuskyvyttömään henkilöön, jolloin kiusaamistilanne ei ole yhdenvertaisten ja niin sanotusti ”samalla viivalla olevien” nahistelua, vaan kiusattu on usein alakynnessä. Tilanteessa voi olla myös jokin muu sosiaalisen vallan epätasapaino, joka altistaa kiusaamiselle.

Kiusaaminen on henkistä ja/tai fyysistä väkivaltaa. Se voi olla sanallista, kuten pilkkaamista, ilkeämielistä puhetta ja haukkumista, tai fyysistä, kuten tönimistä ja lyömistä. Se voi olla myös sosiaalista, kuten ulos sulkemista ja eristämistä – käytännössä mitä tahansa sellaista, jolla pyritään vahingoittamaan ja loukkaamaan toista ihmistä.

Kiusaaminen on usein ryhmäilmiö. Se kehittyy tyypillisesti ryhmässä ja perustuu ryhmän jäsenten keskinäisiin suhteisiin ja siten erilaisiin valta-asetelmiin ja vallankäytön muotoihin. Kun kiusaaminen tapahtuu ryhmässä, kukaan ryhmän jäsenistä ei välttämättä koe olevansa siitä vastuussa. Silloin jokainen kiusaamiseen tavalla tai toisella osallistuva mahdollistaa kiusaamisen jatkumisen, mikäli kukaan ulkopuolinen ei siihen puutu.

Ryhmässä vallitsevat sosiokulttuuriset arvot, eli esimerkiksi yhteiskunnan tai pienemmän yhteisön sosiaaliset normit määrittelevät usein sen, mistä asioista ja syistä ihmisiä kiusataan. Usein kiusatun ”erilaisuus” muihin saman ryhmän jäseniin nähden lukeutuu keskeisimmiksi kiusaamisen syiksi. Todellisuudessa ”erilaisuus” pohjautuu niin sanotusti sosiaalisesti tuotettuun erilaisuuteen, joka syntyy mielikuvista, tarinoista ja ylläpidetyistä normeista, eli siitä, millaisia käytökseen, olemiseen ja ominaisuuksiin liittyviä ihanteita ylläpidämme ja siten toteutamme arjessa. Tätä sosiaalista erilaisuutta tuotetaan esimerkiksi luomalla kiusatulle tietynlainen maine, jota levitetään kertomusten ja huhujen avulla.

Helpoiten ”erilaiseksi” voidaan leimata ne, jotka poikkeavat yhteisön arvoista, eli normeista. Kiusaaminen ei useimmiten ole seurausta siitä, että kiusattu sanoo tai tekee jotain kiusaajaa suuttavaa, vaikka kiusaaja saattaakin puolustautua väittämällä niin.

Kiusaaminen muodostuukin pikemmin sosiaalisen vallankäytön tavaksi, jolla kiusaaja dominoi kiusattua ja vahvistaa siten omaa sosiaalista statusta ja asemaansa vallankäytön väkivaltaisain keinoin.

Vihapuhe

Vihapuhetta ovat kaikki ilmaisumuodot, jotka levittävät, lietsovat tai pyrkivät oikeuttamaan etnistä vihaa, antisemitismiä eli juutalaisvihaa, ulkomaalaisvastaisuutta tai muuta vihaa, joka pohjautuu ihmisryhmien toiseuttamiseen, eli vähempiarvoistamiseen sekä niiden halveksimiseen.

Etniseen taustaan perustuvan halventamisen lisäksi vihapuhe voi myös olla esimerkiksi naisvihaa ja seksismiä, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kohdistuvaa homo-, bi- tai transfobiaa, muukalaisvastaisuutta, islamofobiaa, romanivastaisuutta, ableismia eli vammaisvihaa, ikäsyryntää tai ihmisen ulkonäköön ja/tai kehoon liittyvää halveksuntaa.

Vihapuhe ei aina ole laitonta, vaikka se olisikin loukkaavaa ja moraalikäsitteiden vastaista. Kaikki aggressiivinen puhe ei myöskään ole vihapuhetta, mutta voi silti satuttaa. Vihapuhe ei nimestään huolimatta ole ainoastaan puhetta, vaan sitä esitetään myös esimerkiksi kirjoittaen, kuvina ja symboleina. Suomen lainsäädännössä ei toislaiseksi ole määritelmää vihapuheelle, mutta laki tunnistaa tätä opasta kirjoitettaessa muun muassa kiihottamisen kansanryhmää vastaan, laittoman uhkauksen, kunnianloukkauksen ja uskonrauhan rikkomisen rikoksiksi. Myös sukupuoleen perustuva viharikos on yksi rikosrangaistusten koventamisperuste.

Oikeutta vihapuheeseen näkee aina välillä puolusteltavan sananvapautteen viittaamalla. Sananvapaus ei kuitenkaan kata oikeutta syrjiä toisia, vaan sananvapauden ytimeen kuuluu ennen kaikkea sananvastuu, eli yksilön ja yhteisöjen vastuu siitä, mitä sanoo ja on sanomatta. Vihapuhetta on tuotettu aina ja nykypäivänä sitä esiintyy yhä keskitetymin ja kohdennetummin kasvokkaiden kohtaamisten lisäksi erityisesti sosiaalisen median alustoilla ja erilaisissa verkkoympäristöissä, joissa se leviää entistä nopeammin.

Maalittaminen

Maalittaminen on sosiaalinen ilmiö, jossa yksi tai useampi toimija kehottaa isompaa joukkoa kohdistamaan hyökkäyksen esimerkiksi yhden ihmisen tai tahon kimppuun, muun muassa viha- viestejä sosiaalisessa mediassa suurissa määrin lähettäen. Maalittamisen tavoitteena on erityisesti luoda pelkoa ja vaikuttaa sekä yksittäisten henkilöiden että myös organisaatioiden, kuten viranomaistenkin toimintaan. Maalittaminen on järjestelmällistä häirintää, jota rikoslaki ei toistaiseksi tunnista erillisenä rikosnimikkeenä. Maalittaminen ei todennäköisesti tule ainakaan mää- rällisesti vähentymään digiyhteiskunnassa, vaan sen rooli voi ennemminkin kasvaa monenlaisen niin sanotun hybridivaikuttamisen ja häirinnän keskeisenä toteutustapana.

Epäasiallinen kohtelu

Epäasiallinen kohtelu on häiritsevää, sosiaalisesti vastuutonta käyttäytymistä. Se on kertaluon- toinen purkaus tai jatkuva, järjestelmällistä ja tahallista toimintaa, joka häiritsee ja vaikeuttaa myös yhteisöjen toimintaa. Epäasiallinen kohtelu aiheuttaa myrkytettyä ilmapiiriä, ärtymystä ja ihmisten motivaation laskua. Epäasiallisen koh- telun voi mieltää eräänlaiseksi kattokäsitteeksi tarkemmin määritellyille loukkaaville käyttäyty- misen muodoille.

Herruustekniikat

Herruustekniikoilla viitataan häirinnän eri muo- tojen käytännön toteuttamiseen muun muassa seuraavin tavoin:

- Näkymättömäksi tekeminen: ollaan ikään kuin henkilö ei olisi paikalla lainkaan tai kuin hänellä ei olisi mitään tärkeää sanottavaa
- Naurettavaksi tekeminen: henkilö tai hänen sanomiset esitetään naurunalaisina
- Tiedon pimittäminen: olennaista tietoa ei välitetä henkilölle tai päätöksiä tehdään ilman hänen läsnäoloaan
- Kaksinkertainen rangaistus: henkilöä moititaan jonkun asian tekemisestä, mutta häntä moitittaisiin myös tekemättä jättämisestä

- Syyllistäminen ja häpeän tunteen he- rittäminen: henkilö pyritään nolaamaan tai saamaan tuntemaan syyllisyyttä tekemisistään tai sanomisistaan
- Esineellistäminen: ulkonäöstä keskus- teleminen tai sen epäasiallinen kom- mentointi asiaan kuulumattomassa tilanteessa
- Väkivalta: väkivallan tekeminen tai sillä uhkaaminen

Herruustekniikat ovat siis käyttäytymisen tapoja, joilla sosiaalisessa valta- asemassa oleva henkilö pönkittää omaa sosiaalista asemaansa saaden toisen tuntemaan muun muassa epävarmuutta ja epäonnistumista itsestään. Tällöin tavoitteena hiljentää toinen ja saada aikaan tunne, että vika on hänessä, herruustekniikoiden kohteessa. Näitä tekniikoita voi olla vaikea tunnistaa, jos ei osaa mieltää ja nimetä kyseistä toimintaa vallankäy- töksi.

Herruustekniikoiden käyttäminen on sekä tiedos- tamatonta että tietoista. Tärkeintä on, että haital- lisen, muita alistavan käytöksen osaa hahmottaa, nimetä ja siten ilmiötasolla sanoittaa, jotta sitä voi yksilö- ja ryhmätasolla tietoisesti purkaa.

Mikroaggressiot

Mikroaggressioilla viitataan usein tahattomaan ja huomaamattomaan loukkaavaan kommenttiin tai tekoon, joka kohdistuu vähemmistöryhmään tai sen edustajaan ja joka vahvistaa tätä ryhmää koskevia stereotyyppioita.

Mikroaggressiot ovat luonteeltaan esimerkiksi rasistisia tekoja, joita kohdistetaan ihmisiin, jotka eivät muun muassa ihonväriinsä tai nimensä pe- rusteella lukeudu normeihin "suomalaisuudesta". Tällöin ihminen saattaa usein kohdata uteluita, kuten "mistä olet kotoisin alunperin?" ja toiseut- tavia letkautuksia, kuten "puhutpa hyvin suomea, vaikka sulla on ulkomaalainen nimi!".

Mikroaggressioilla ei välttämättä haluta aktiivi- sesti loukata toista henkilöä, mutta erityisesti vähemmistöihin kohdistuvat ja kokemuksina ka- sautuvat, stereotyyppioihin pohjautuvat sosiaaliset tilanteet aiheuttavat vähemmistöstressiä, jolla on vaikutuksia ihmisen hyvinvointiin. Jatkuva itsen- sä erilaiseksi muihin nähden kokeminen on ää- rettömän raskasta, jonka takia jokaisen on syytä tarkastella omaa käytöstään tässäkin mielessä.

Mikroaggressioita on jaoteltu kolmeen kategoriaan:

Mikrohyökkäykset ovat puhetta, toimintaa tai eleitä, jotka ovat muista mikroaggressioiden muodoista poiketen usein tiedostetun loukkaavia. Mikrohyökkäykset voivat olla esimerkiksi nimitelyä, tuhahtelua, pään pyörittelyä tai tilanteesta pois lähtemistä.

Mikroloukkaukset ovat usein piiloviestejä sisältäviä ja toisinaan myös niin sanotusti ”hyvää tarkoittavia” kommentteja, jotka halventavat tai nöyryyttävät kohteitaan. Tällaisia voivat olla esimerkiksi stereotyyppioita sisältävät vitsit tai ”hyväntahtoiset” kommentit, jotka antavat loukkaavan kuvan kommentin vastaanottajan edustamasta vähemmistöryhmästä, mutta nostavat hänet ikään kuin pois ja ulkopuolelle kyseisestä ryhmästä: ”Oletpa sinä mukava, et ole yhtään sellainen kuin muut maahanmuuttajat!”

Mikromitätöinnit ovat vähemmistöön kuuluvan ihmisen kokemuksen, todellisuuden, ajatusten tai tunteiden vähättelyä, mitätöintiä ja muilla tavoin huomiotta jättämistä. Esimerkiksi ajattelu, joka pohjautuu siihen, että ”olemme kaikki vain ihmisiä, minä en näe värejä/sukupuolia” on mikromitätöintiä, koska se käytännössä kiistää vähemmistöjen todellisuudessa kokeman syrjinnän vaikutuksineen.

Mikroaggressiot perustuvat siis stereotyyppisille ja syrjiville käsityksille ihmisryhmistä. Nämä käsitykset omaksutaan ympäröivästä kulttuurista ja ne voivat olla siksi myös tiedostamattomia. Mikroaggressioiden viljeleminen vahvistaa stereotyyppistä ajattelua ja aiheuttaa niiden kohteeksi joutuville yksilöille kuormitusta, joka näkyy muun muassa vähemmistöstressinä, ulkopuolisuuden tunteena, sisäistettynä itsesyrjintänä ja mielen-terveyden oireiluna. Mikroaggressioita kannattaa opetella tunnistamaan, jotta voi toimia niitä vastaan sekä yksilö- että ryhmätasolla.

Voiko häirintä olla rikos?

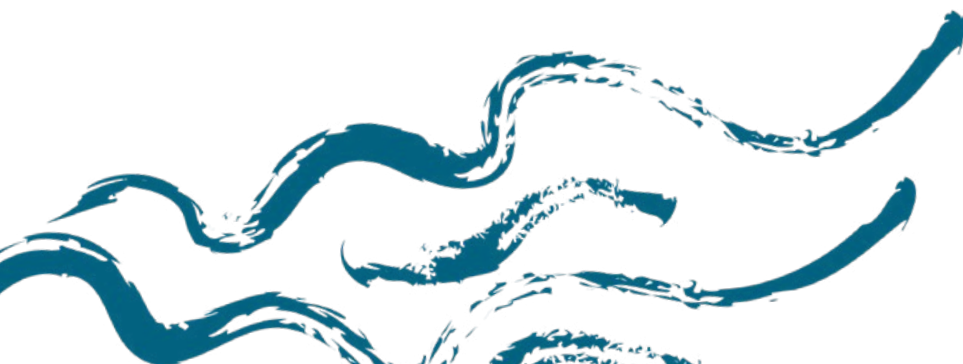
Osa häirinnästä on huonoa ja ei-toivottua sosiaalista käytöstä, mutta joissain tapauksissa myös lainsäädännössä kiellettyä syrjintää. Tällöin on tarpeen kääntyä viranomaisten, kuten poliisin puoleen.

Häirintään ja muuhun syrjintään liittyviä rikosmikkeitä ovat esimerkiksi:

- seksuaalinen ahdistelu
- työturvallisuusrikos
- yksityiselämää koskevan tiedon levittäminen
- kunnianloukkaus
- kiihottaminen kansanryhmää vastaan

Häirinnästä voi halutessaan ja jaksessaan ilmoittaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuuteille, mikä onkin suotavaa, jotta häirinnän kokemusten aliraportointi vähenisi.

Mitä useammin häirintä tulee viranomaisten tietoon, sitä vahvempaa näyttöä häirinnän vastaisille toimille, kuten esimerkiksi häirintää ja muuta syrjintää kitkevän lainsäädännön tarkentamiselle on. Rikosuhripäivystys tukee ja auttaa esimerkiksi neuvomalla rikoksen uhreja, heidän läheisiään ja rikoksen todistajia.



Ymmärrä ilmiötä

Mitä normit ovat?

Normit ovat yhteisöjen toimintaa määritteleviä kirjoitettuja tai kirjoittamattomia sääntöjä. Osa normeista on vakiinnutettu ja aukikirjoitettu esimerkiksi lakeihin tai muihin säännöksiin, mutta toiset ovat hankalammin sanoitettavia tai osoitettavia, sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyviä. Ne määrittelevät sitä, mikä tuntuu tavalliselta, normaalilta tai oikealta tavalta toimia, vaikkei ihan tietäisi, miksi näin on.

Normit määrittelevät myös käsitystämme siitä, millaisia ihmiset ajatuksissamme ovat ja millaisia heidän tulisi olla. Normeista voi löytää vastauksia moniin äkkiseltään askarruttavilta tuntuviin kysymyksiin, kuten *miksi on tavallisempaa, että naispoliitikkojen ulkonäöstä puhutaan uutisissa kuin miespoliitikkojen? Miksi homojen pitää tulla kaapista, mutta heteroiden ei? Miksi valkoinen ihminen oletetaan ruskeaa ihmistä useammin suomalaisiksi?*

Haitalliset ja elämää helpottavat normit

Normit vaikuttavat siis siihen, millaisia oletuksia teemme ihmisistä. Uusien ihmisten ja asioiden kohtaaminen on yleensä helpompaa tiettyjen normien ja oletusten ansiosta, ja me kaikki teemme oletuksia toisista ihmisistä.

Osa normeista on kuitenkin varsin kapeita rooliodotuksia, jotka ennen kaikkea rajoittavat ihmisten elämää ja asettavat ihmisiä eriarvoisiin asemiin. Lisäksi monesti oletukset menevät pieleen. Liian ahtaita tai syrjiviä normeja voi kutsua haitallisiksi normeiksi. Käsitykset siitä, mitkä normit ovat haitallisia ja mitkä tarpeellisia, ovat jatkuvassa muutoksessa, ja niitä voidaan myös tietoisesti pyrkiä muuttamaan.

Tiukat, ahtaat ja haitalliset sukupuolinormit ovat usein käytetty esimerkki normeista, joiden muutos on paljon näkyvillä ja ne ovat normeja, joita pyritään haastamaan useasti. Tällöin edistetään esimerkiksi oikeutta monipuolisempaan sukupuolen ilmaisuun ja sukupuolivähemmistöjen asemaa.

Esimerkiksi perhenormi, eli ajatus heteronormatiivisesta ydinperheestä, johon kuuluu äiti ja isä vanhempina on myös murroksessa. Muun muassa lainsäädäntö alkaa vähitellen tunnustamaan, tunnistamaan ja siten sanoittamaan perheiden moninaisuutta ja takaamaan heille yhdenvertaisempia oikeuksia perheenä.

Samoin esimerkiksi valkoisuuden normi alkaa pienin askelin muuttua esimerkiksi mediassa, osin sen seurauksena, että mustat ja ruskeat ihmiset ovat järjestelmällisesti eri tavoin vaatineet näkyvyyttä ja muidenkin ihonvärien kuin valkoisuuden sisällyttämistä suomalaisuuden normiin. Mitä monipuolisemmat ja joustavammat normit yhteiskunnassa ja sen eri yhteisöissä, sitä useammin ja enemmän voi ihmisten moninaisuus näkyä ja kuulua.

Normeista poikkeamisesta rangaistaan

Voi olla yhteisöjä, joissa esimerkiksi heterous tai monogamisessa suhteessa oleminen onkin poikkeama normista, jolloin lähtökohtaisesti oletetaan ihmisten olevan jotain muuta. Tai yhteisöjä, joissa lihansyöntiä paheksutaan voimakkaasti, jolloin sosiaalinen paine ohjaa yksilöä luopumaan siitä. Esimerkki normatiivisesta yhteisöstä voisi olla myös esimerkiksi uskonnollinen yhteisö.

Normeista poikkeaminen johtaa usein jonkinlaiseen rangaistukseen. Lakien kohdalla rangais-

tukset ovat jälleen aukikirjoitettuja ja säädeltyjä, mutta vähemmän selkeiden ja sosiokulttuurisesti ylläpidettyjen normien kohdalla yhteisöjen sisäiset rangaistukset voivat olla epäjohdonmukaisia, vaihtelevia ja riippuvaisia esimerkiksi statuksesta yhteisön hierarkiassa.

Rangaistus poikkeamisesta vaikkapa sukupuolinormista, valkoisuuden tai keskiluokkaisuuden normista on usein esimerkiksi ulossulkemista, kiusaamista, syrjintää, häpäisemistä, statuksen laskemista. Myös häirintä voidaan nähdä yhtenä rangaistuksena, joka seuraa normista poikkeamisesta. Häirintää voidaan kohdistaa esimerkiksi liian feminiinisenä koettuun poikaan, joka saattaa sen seurauksena haluta muuttaa käytöstään maskuliinisemmaksi, jotta ”mahtuisi paremmin muottiin”.

Normatiivisuus

Normatiivisuus tarkoittaa näkemystä siitä, miten tulee toimia tai ajatella. Normatiivisuus tarkoittaa usein myös joidenkin sääntöjen, siis normien, mukaista ajattelua tai käyttäytymistä. Siten esimerkiksi sukupuolinormatiivisella käytännöllä tarkoitetaan sitä, että toimitaan tai vaaditaan toimimista vallitsevan sukupuolinormien mukaisesti.

Normatiivisuus tarkoittaa sellaista ajattelutapaa, jossa normeja olisi hyvä ja pitäisi noudattaa ja jossa normien mukaista toimintaa arvostetaan enemmän kuin niistä poikkeamista. Usein normikriittisessä ajattelussa onkin kyse siitä, että kyseenalaistetaan normatiivista ajattelua, eli halutaan kiistää se, että on arvostettavampaa toimia esimerkiksi sukupuolinormien mukaisesti kuin poiketa niistä. Normikriittisyys on ennen kaikkea normitietoisuutta, eli sen pohtimista ja hahmottamista, mitkä normit hyödyttävät ketäkin ja toisaalta haittaavat itseä tai muita erilaisissa sosiaalisissa ympäristöissä ja tilanteissa.

Häirintä on valtasuhteiden ylläpitämistä

Vallankäytössä on usein kyse siitä, kenellä on oikeus määritellä yhteisössä toimintaa ohjaavat normit. Esimerkiksi lainsäätäjillä on paljon valtaa ja työyhteisössä johtajilla on oikeus sekä vastuu määritellä sisäiset käytännöt ja toimintatavat.

Kaikki hierarkiat eivät kuitenkaan ole yhtä helpos- ti havaittavia tai organisaatorakenteisiin kirjat-

tuja. Valtaa on monenlaista, ja suuri osa siitä on melko huomaamatonta kunnes se kyseenalaistetaan.

Vallan jakautumista voi havainnoida esimerkiksi sillä, kenen puheenvuoroja kuunnellaan herkemmin ja kenen sanaan luotetaan, kenet ohitetaan ja kenen päälle puhutaan herkemmin, kenet otetaan tosissaan ja kenet tehdään helpommin naurunalaiseksi.

Valtasuhteita määrittelevät ihmisryhmien ja yksilöllisten ominaisuuksien väliset hierarkiat. Kummatkaan näistä eivät ole muuttumattomia ja valtasuhteet muuttuvat niiden mukana. Ihmisryhmien väliset hierarkiat ovat muotoutuneet pitkän ajan kuluessa ja myös niiden ilmentymistavat muuttuvat. Vertailtaessa vaikkapa eri sukupuolten asemia 1950- tai 2020-luvuilla voidaan nähdä, että naisilla on monilla elämän osa-alueilla huomattavasti enemmän valtaa ja vaikutusmahdollisuuksia nykyään kuin 1950-luvulla.

Toisaalta monet alistamisen tavat ovat uusia ja eri tavalla hienovaraisia, koska harvoissa yhteisöissä on enää hyväksyttävää ilmaista suoraan, että naisten ei kuuluisi ansaita saman verran samasta työstä kuin miesten, tai että naisen tärkeimmät ominaisuudet liittyvät ulkonäköön ja kotitöiden suorittamiseen. Ajatusmallit elävät kuitenkin edelleen esimerkiksi vitsailussa ja rakenteissa, jotka pitävät edelleenkin naisten ansiot matalammalla kuin miesten ja estävät naisten kohoamista esimerkiksi pörssiyritysten johtoon.

Seksuaalisen häirinnän juurisyiden voidaan katsoa olevan ajattelutavoissa, joissa naiset ovat miesten omaisuutta ja itsenäisten toimijoiden sijaan kohteita. Naisilla ei ole perinteisesti ollut valtaa määritellä sitä, miten heitä kohdellaan tai millaiset pelisäännöt pätevät työelämässä, koska miehet ovat pitkälti rakentaneet kodin ulkopuolisen maailman sääntöineen. Seksuaalinen häirintä on ollut työelämässä yksi tapa sanoa: ”Tiedä paikkasi. Älä haasta valtarakenteita. Olet ehkä päässyt tänne asti, mutta nyt sinun tehtäväsi on kuunnella minua, näyttää hyvältä ja totella.”

Toisaalta miesten tekemää häirintää oikeutetaan ”pojat ovat poikia” -tyyppisellä ajattelulla, jolla myös vahvistetaan hyvin stereotyyppistä käsitystä mieheydestä. Seksuaalisella häirinnällä ylläpidetään myös sukupuoli- ja heteronormeja laajemmin ja rangaistaan niiden rikkomisesta.

Valtasuhteita määrittävät esimerkiksi sosiaalinen status, karisma ja henkilön asema virallisissa hierarkioissa, mutta myös kulttuuriset sisäistetetyt asenteet esimerkiksi eri yhteiskuntaluokkia, su-

kupuolia, vammaisuutta tai eri taustoista tulevia ihmisiä kohtaan. Nämä asenteet ovat usein tiedostamattomia ja ne on omaksuttu kasvatuksesta ja kulttuurista. Siksi niiden muuttaminen vaatii jatkuvaa, aktiivista työtä. Tiedostamattomuus tarkoittaa sitä, että kovin moni seksuaalisesta häirinnästä syytetty tuskin sanoisi häirintänsä taustalla olevan vuosituhantinen käsitys naisten alemmuudesta ja oma halu osoittaa oma yliver-taisuutensa miehenä.

Itse asiassa harva häiritsijä todennäköisesti osaisi antaa toiminnalleen kovin tarkkaa syytä, sillä sellaista opittu ja normalisoitu käyttäytyminen on - teemme jotain, koska niin on tapana tehdä.

Häirintä ei ole häirinnän kohteen syytä

Häirinnästä käydyssä keskustelussa on toisi-naan erotettavissa häirinnän kohteita syyllistävä vivahte. Voidaan esimerkiksi tuoda esiin, että häirityillä oli päällään lyhyt hame tai että hän käyttäytyi flirttailevasti. On kuitenkin tärkeää ymmärtää, että häirintä ei koskaan ole häirinnän kohteen syytä.

Häirinnän oikeuttaminen sen kohteen käytöksellä aiheuttaa häirinnän tavoin syyllisyyttä, häpeää ja hämmennystä häirinnän kohteelle. Häirinnän selittely ja oikeuttaminen on osa sitä valtasuhteiden ylläpitämistä, jossa häirintä nähdään normaalina tai vähintään vääjäämättömänä pahana, jonakin, johon häirintää kohtaavien ihmisten tulee vain tottua.

Toinen ulottuvuus häirinnän kohteen syyllistämisessä on selityksen vaatiminen sille, miksi häiritty henkilö ei tilanteessa pitänyt selkeästi puoliaan. Häirinnän aiheuttama hämmennys tekee toimimisesta tilanteessa usein haastavaa ja tällainen kommentointi vie toisaalta huomion itse häiritsevistä teosta sen kohteen reaktioon ja antaa ymmärtää, että kohde on itse syyllinen kohtaamaansa häirintään, koska ei ole ollut tarpeeksi selkeä omista rajoistaan. Lisäksi tämä narratiivi asettaa fokuksen lähinnä häirinnän yksilötasolle, vaikka kyse on ennen kaikkea rakenteellisesta ilmiöstä.

Häirintää tekevät muun muassa yksilöt, jotka ovat sisäistäneet kollektiiviset toimintatavat kulttuurisesti eivätkä ole kyseenalaistaneet niitä. Siksi yksilötasoon puuttumisen lisäksi on tärkeää kääntää katse niihin kulttuurisiin normeihin ja toimintaa ohjaaviin asenteisiin, jotka tuottavat ja mahdollistavat häirintää.

Normien ja syrjivien rakenteiden purku

Kun häirintää halutaan ennaltaehkäistä, on keskiyttävä tekemään muutoksia yhteisöjen toimintakulttuuriin. Hyvä ja turvallinen toimintakulttuuri on sellainen, jossa jokainen voi tulla kunnioitetuksi ja toimia omana itsenään pelkäämättä häirintää, syrjintää tai muuta henkilöön kohdistuvaa epäasiallista käytöstä. Tämä vaatii yhteisöiltä aktiivisia tekoja eriarvoisuutta tuottavien valtarakenteiden ja normien tiedostamiseksi, toimivaa palautekulttuuria ja aiemmin hiljennettyjen äänien kuuntelemista.

Keskeistä on kysyä: kenelle toimintakulttuuri on toimiva ja turvallinen? Kuka saa äänensä kuuluviin ja ottaa tilaa? Kenet otetaan tosissaan ja kuka saa ideoitaan edistettyä?

Toimintakulttuurin muokkaaminen vie aikaa. Se vaatii myös itsekriittisyyttä ja sitä, ettei tuuditauduta ajattelemaan kaiken olevan tasa-arvoista ja yhdenvertaista, niin kauan kuin ongelmia ei tule esiin. On madallettava kynnyksiä antaa palautetta ja harjoitettava sen rakentavaa vastaanottamista. Toimintakulttuurissa ei ole kyse kilpailemisesta siinä, kuka on hyvä tai huono ihminen, vaan rakenteiden muokkaamisesta yhteisellä työllä, ja siinä työssä kaikille löytyy rooli.

Kun halutaan vähentää häirintää, on tärkeintä kuulla niiden esimerkiksi nuorten ääniä, jotka ovat kohdanneet häirintää tai joutuneet pelkäämään sitä. Kuuntelemisen lisäksi on vaikutettava siihen, että häirinnän määrä vähenee. Tämä tarkoittaa hyväksytyt käyttäytymisen rajojen uudelleen neuvottelemista - ja sitä, että näissä neuvotte-luissa kaikkien ääni kuuluu.

Millaista turvallinen toimintakulttuuri konkreettisesti on? Siinä jokaisen vahvuudet pääsevät esiin, koska ihmiset nähdään yksilöinä, ei pelkästään erilaisten ryhmien jäseninä. Kun yhteisön normit ovat avarat, on jokaisella liikkumatilaa ilmaista itseään monipuolisesti itselleen sopivin tavoin ja tulla nähdyksi omana itsenään. Turvallisessa ympäristössä on hyvä tehdä hommia yhdessä ja siinä voi uskaltaa astua ajoittain myös omalle epämukavuusalueelle.

Turvallinen toimintakulttuuri ei tarkoita sitä, että aina olisi mukavaa tai että konflikteja ei ollenkaan olisi. Hyvä toimintakulttuuri ei myöskään tarkoita, ettei olisi mitään normeja. Esimerkiksi

fyysinen koskemattomuus on hyvä normi. Tai se, ettei käytetä ihmisryhmää kuvaavia sanoja, kuten vammainen tai homo haukkumasanoina. Tai vaikkapa se, että kokousten aikana ei selata puhelinta tai tehdä muita töitä, niin että kaikki keskittyvät toisten sanomiin asioihin.

Esimerkiksi suostumusperustainen rikoslainsäädännön uudistus on selkeä harppaus kohti yhteiskuntaa, jossa ihmisten rajojen hahmottaminen, sanoittaminen ja kunnioittaminen on vähitellen arjen käytännöissäänkin uusi normi, joka määrittelee kanssakäymisen ehtoja turvallisempaa tilaa arkeen luoden.

Normit ja syrjivät rakenteet eivät ole pysyviä

Häirinnän ennaltaehkäisy ja siihen puuttuminen voivat helpottua lisäämällä yhteisön ymmärrystä häirinnästä ilmiönä. Oiva esimerkki häirinnän normien muutoksesta on *#MeToo*, joka toi äkillisesti esiin pitkään vaiettuja, yleisesti hyväksyttyinä tai vähintään siedettävänä pidettyjä käytösmalleja. Häirintä eri muodoissaan on ollut vuosisatoja asia, jota on yksinkertaisesti siedetty esimerkiksi työpaikoilla. Epäasiallisen kommentoinnin tai jopa fyysiseen koskemattomuuteen kajoamisen on nähty olevan asia, joka vain kuuluu erityisesti naisten ja vähemmistöjen elämään.

Hiljentämisen kulttuuri on ollut voimakas ja usein häirinnästä on koitunut lähinnä ahdistusta ja häpeää sitä kokeneille. Samaan aikaan häirinnän tekijät ovat jääneet vaille rangaistusta teostaan tai he ovat itse asiassa monesti voineet nostaa omaa statustaan häirintätekojen avulla, kuten vaikkapa miesten kesken asialla kehuskellen.

Häirinnän esiin nostaminen ja siten "totutun järjestyksen" kyseenalaistaminen aiheuttaa herkästi konfliktin, jossa tekijät nostetaankin esiin ja heidän oikeutensa toimia totutulla tavalla kyseenalaistetaan. On keskeistä, että jokainen hahmottaa oman sosiaalisen asemansa eri yhteisöissä esimerkiksi vallankäytön suhteen.

Mitä aktiivisemmin tiedostaa oman asemansa ja siihen esimerkiksi liittyvät etuoikeudet, sitä useammin osaa myös aktiivisesti olla käyttämättä mahdollista valta-asemaansa väärin, kuten muita tietoisesti tai tiedostamatta häiriten.

Normitietoisuudella kohti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta

Normikriittisyydessä ja normitietoisuudessa on kyse siitä, että halutaan luoda lisää tilaa moninlaisille tavoille olla ja elää omana itsenään ahtaista normeista vapaana tai niitä haastaen.

Normikriittisyydessä kysytään esimerkiksi: miksei mies voi pukeutua mekkoon ilman, että hänen uskottavuutensa menee? Miksi koulujen oppimateriaaleissa näkyy pääosin valkoihoisia ihmisiä? Miksi "vammainen" on yleinen haukkumasana?

Avoin keskustelukulttuuri haitallisista ja rajoitavista normeista auttaa yhteisön jäseniä havainnoimaan ja haastamaan niitä ja luomaan yhteisöön yhteisesti jaettuun käsityksiä ja luottamusta. Vain normeja näkyviksi tekemällä voidaan vaikuttaa asenteisiin, toimintakulttuuriin ja siten toteutettaviin käytäntöihin.

Pohdi esimerkiksi näitä kysymyksiä toiminnan kehittämiseksi:

- Mitkä ovat niitä normeja, jotka vaikuttavat meidän yhteisömme toimintaan ja toimijoihin?
- Miten voisimme purkaa toimijoihimme kohdistuvia haitallisia normeja?
- Kuinka lisätä ihmisten osallistumismahdollisuuksia ja vahvistaa toimijoiden turvallisuutta sekä hyvinvointia?
- Miten varmistamme osaamisemme normikriittisessä ajattelussa?
- Miten otamme huomioon haitallisten normien purkamisen esimerkiksi osana tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaamme?

Tunnista ja toimi

Miten häirintä vaikuttaa yksilöön?

Ihmiset reagoivat kaikkiin tilanteisiin yksilöllisesti ja on tilannesidonnaista, millaisia reaktioita häirintä aiheuttaa. Yleisimpiä reaktioita häirintään ovat häpeän tai nöyryytyksen tunne, syyllisyyden tunne, hämmentyminen, jäätyminen sekä pelko ja ahdistus. Myös suuttuminen, alistuminen, luovuttaminen tai asian kieltäminen voivat olla yleisiä reaktioita häirintätilanteeseen. Kaikki häirintätilanteessa heräävät tunteet ovat yhtä oikeita, eikä ole mitään väärää tapaa reagoida häirintätilanteeseen. Osa reaktioista tulee välittömästi tilanteessa, mutta tyypillisesti monet reaktiot voivat tulla viiveellä ja aiheuttaa tunteita ja toiminnan muuttamista vielä pitkään tilanteen jälkeen.

Joskus häirintätilanne voi unohtua, mutta jokin saattaa vielä vuosia myöhemmin tuoda muiston takaisin, jolloin siihen liittyvät tunteetkin vasta purkautuvat. Häirintä voi aiheuttaa kohteelleen traumoja, joita ihmisen pitää mahdollisesti käsitellä pitkään tapahtuneen jälkeen. Häirinnällä voi siis olla äärettömän raskaat ja pitkäkestoiset seuraamukset.

Monet häirinnän vaikutuksista eivät välttämättä synny jonkin yksittäisen tapauksen seurauksena, vaan häirintätapausten kasautumisesta. Esimerkiksi naisille ja naisoletetuille saattaa kasautua lukuisia seksuaalisen häirinnän ja ahdistelun kokemuksia, siinä missä vammaisen henkilö saattaa toistuvasti joutua syrjityksi vammansa takia. Ihmisten ominaisuudet vaikuttavat siihen, miten todennäköistä eri tavoin häirityksi tuleminen on. Yksilöt voivat reagoida häirintään voimakkaastikin myös silloin, kun häirintä ei kohdistu suoraan itseän, vaan esimerkiksi läheiseen ihmiseen tai johonkuhun saman (vähemmistö)ryhmän edustajaan. Kun jonkun ihmisarvo kyseenalaistetaan, eivät muutkaan samaan ryhmään kuuluvat voi olla rauhassa omia itsejään. Vähemmistöihin toistuvasti kohdistuva toiseuttaminen, eli ulkopuolisuuden ja erilaisuuden tunteen tuottaminen nostaa vähemmistöstressiä. Mitä useampaan vä-

hemmistöryhmään yksilö kuuluu, sitä useammin hän todennäköisesti altistuu erilaiselle häirinnälle ja muulle syrjinnälle.

Häirinnän seurauksena yksilöt saattavat muuttaa käyttäytymistään. Häiritty henkilö saattaa alkaa vältellä tiettyjä paikkoja tai kokea ne niin turvatomiksi siten, ettei uskalla mennä niihin yksin. Häirinnän tai vihapuheen ennakointi ja pelkääminen voi myös vähentää esimerkiksi naisten ja vähemmistöihin kuuluvien halukkuutta ilmaista omia mielipiteitään verkossa ja sosiaalisessa mediassa. Sama voi päteä myös kasvokkaisissa tilanteissa tehtyyn häirintään erityisesti silloin, kun se tapahtuu tilanteissa, joissa häirintä seuraa mielipiteiden esittämistä. Tällöin häiritsijä onnistuu tavoitteessaan hiljentää häirinnän kohde, jolloin häirityn ihmisen sosiaalinen tila ja turvallinen tila olla kapenee. Siksi onkin tärkeää toimia yhdessä yhteisöinä turvallisempien tilojen puolesta. Jos häirinnän kanssa ei jää yksin, vaan saa tukea muilta, voivat häirinnän vaikutukset jäädä huomattavasti pienemmiksi.

Miten häirintä vaikuttaa yhteisöön?

Häirintä aiheuttaa turvattomuuden kokemusta, mikä voi vaikuttaa yksilöiden päätöksiin lähteä mukaan toimintaan tai pysyä siinä. Jos häirintä on yleistä, saatetaan huomata toiminnan suosion olevan heikkoa tai toimijajoukon edustavan vain hyvin kapeasti tiettyä ihmisryhmää. Häirintä hiljentää kohteitaan ja vaikuttaa siten esimerkiksi siihen, ettei järjestön päätöksenteko ole monipuolista tai edusta järjestön jäsenistöä tasapuolisesti.

Yhteisöjen kannalta häirintä vaikuttaa moniin asioihin toiminnan houkuttelevuudesta ja toimijoiden sitouttamisesta sen moniäänisyyteen. Häirinnän keskeinen rooli yhteisöissä on ylläpitää olemassa olevia ja luoda uusia valtasuhteita.

Tällöin tietyt äänet saavat enemmän tilaa kuin toiset. Kun yhteisön, kuten järjestötoiminnan on tarkoitus palvella kaikkia jäseniään yhdenvertaisesti, on häirintä ja vallan epätasainen jakautuminen yksi konkreettinen este sen tavoitteen tosiasialliseksi toteutumiseksi.

Häirinnästä johtuva hiljeneminen vahvistaa entisestään valtasuhteita ylläpitäen kulttuuria, jossa häirintää pidetään normaalina tai siedettävänä osana vuorovaikutusta. Tällöin ongelmana pidetäänkin helposti häirinnän esiin nostamista ja siihen puuttumista itse häirinnän sijaan. Tällaisen sosiaalisen todellisuuden ylläpitäminen hyödyttää joitakin ihmisiä ja aiheuttaa toisille ikäviä seurauksia, jolloin yhteisö ei ole turvallinen. Yhteisöjen toimintakulttuurin muuttaminen vaatii usein yksilötason toimijuutta, jolloin yksilöt asettuvat häirintää vastaan sitä sanoittamalla ja ilmiötä näkyväksi tekemällä.

Vallankäyttö on usein näkymätöntä toimintaa, joka muuttuu näkyväksi vasta kun se sanoitetaan. Häirintään puuttuva henkilö saa myös helposti "hankalan ihmisen leiman", mikä entisestään hankaloittaa ja estää yksilöitä puuttumasta vallan väärinkäyttöihin yhteisöissä. Näidenkin esimerkkien vuoksi häirintään on ensisijaista puuttua nimenomaan yhteisötasoilla, jottei siihen puuttuminen kuormita liikaa yksilöitä.

Jotta häiritsevään toimintaan puuttuminen ei olisi liikaa yksilöiden vastuulla, on ensisijaisen tärkeää, että järjestöissä muun muassa mahdollistetaan monipuoliset palautteenantokanavat, jolloin myös esimerkiksi anonyymien palautteen antaminen mahdollistuu. Tämä madaltaa kynnystä puuttua häirintään ilman, että itse yksilönä joutuu niin sanotusti tulilinjalle.

Mitä nopeammin yhteisö reagoi häiritsevään käytökseen, sitä vähemmän yksilöt kuormittuvat tilanteesta ja sitä kollektiivisemmin ja vahvemmin voidaan ilmenneisiin haasteisiin puuttua nimenomaan yhteisönä pelkkien yksilöiden sijaan. Tämä vahvistaa samalla parhaimmillaan yhteisön sisäistä luottamusta ja muuta hyvinvointia.

Tunnista oma asemasi

Oman aseman tunnistaminen on keskeistä sekä häirintää tekevänä että siihen puuttuvana. Häirintään puuttuminen saattaa olla erityisen hankalaa, jos sen todistaminen esimerkiksi herättää omia tai läheisiin kohdistuneita traumaattisia kokemuksia ja muistoja. Häirintään puuttuminen voi olla hankalaa myös, jos häirintää ei tunnista ilmiönä omasta tai läheistensä elämästä. Esimer-

kiksi mies ei välttämättä tunnista tai ole tottunut puuttumaan seksuaaliseen häirintään ja ahdisteluun, jos ei ole itse joutunut sen kohteeksi. Sama koskee vaikkapa valkoisia suomalaisia ja suomenkielisiä ihmisiä, jotka eivät usein hahmota, kuinka monin tavoin rasismi sen eri muodoissa ilmenee. Myöskään cissukupuoliset eivät voi samaistua transihmisten syrjintään.

Toisaalta turvatummassa asemassa ominaisuuksiensa perusteella olevalla voi olla keskimääräistä enemmän voimavaroja puuttua näkemäänsä häirintään nimenomaan sen takia, että saa itse olla rauhassa sen eri ilmenemismuodoilta - tällöin puhutaan etuoikeuksiensa hyödyntämisestä ikään kuin solidaarisuustekona muita ihmisryhmiä kohtaan.

Yksi keskeinen asia, joka hankaloittaa häirintätilanteisiin puuttumista, on usean aikuisen lapsuudessaan ja nuoruudessaan saama yksipuolinen seksuaalikasvatus, joka on alkanut myöhään, eikä ole sisältänyt esimerkiksi keho-, tunne- ja turvataitokasvatusta suostumusperustaisuudesta puhumattakaan. Tällöin todella moni nykypäivän aikuinen on jäänyt paitsi konkreettisia keinoista ja työkaluista omien sekä muiden ihmisten rajojen tunnistamiseen ja sanoittamiseen.

Häirintään puuttuminen vaatii tunnetyötä ja konkreettisia tapoja toimia.

Mieti siis esimerkiksi näitä:

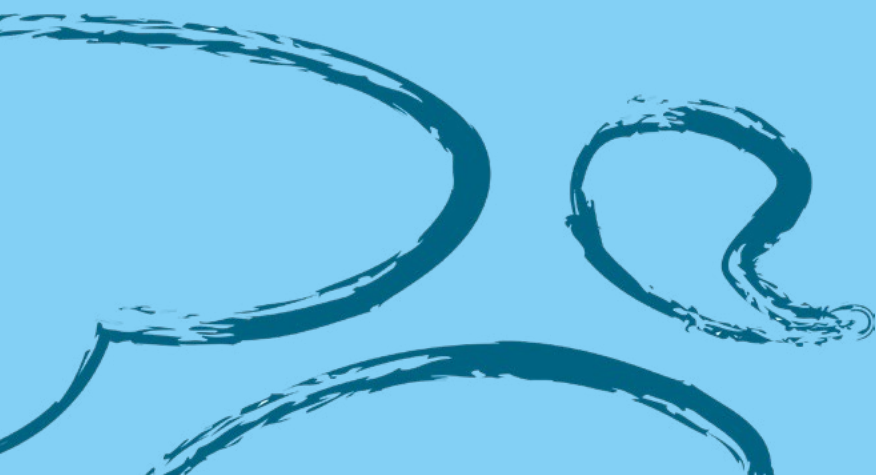
- Miltä häirintään puuttuminen minusta tuntuu?
- Mikä minua estää toimimasta häirintää vastaan sitä nähdessäni?
- Miten voisin puuttua häirintään konkreettisesti erilaisissa tilanteissa?
- Voinko puhua häirintään puuttumisesta esimerkiksi kavereilleni?
- Miten muut ihmiset puuttuvat häirintään?



Osa 2

Toimintatapoja järjestöille

luvut 4-7



Kulttuurin muutos

Mitä ajatuksia meille tulee mieleen sanasta "turvallisuus", mitä se tarkoittaa minulle ja meille?

Mikä saa minut ja meidät tuntemaan olomme turvallisiksi, osallisiksi ja hyvinvoiviksi, ja miten voisimme edistää näiden kokemusten syntyä yhdessä?

Millainen on hyvä ja turvallinen toimintakulttuuri meidän järjestössä?

Häirintää tehdään kaikkialla, missä ihmiset ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa, eli myös järjestötoiminnassa.

Nuorisoalan järjestöyhteisöissä on monia tekijöitä, jotka altistavat häirinnälle, kuten naisvaltaisuus, toimijoiden nuori ikä sekä nuorisoalalla usein esillä olevat vähemmistönäkökulmat. Lisäksi monissa järjestöissä on vapaaehtoisia ja luottamushenkilöitä, mikä luo potentiaalisia vallankäytön mahdollisuuksia ja rajojen ylittämiä valtasuhteiden väärinkäytösten muodossa kun kaikki järjestön toimijat eivät ole esimerkiksi työturvallisuuslainsäädännön piirissä.

Yllä olevia kysymyksiä kannattaa pohtia ensin itsekseen ja sen jälkeen joukkoistaa oman järjestön toimijoiden kesken. Turvallinen olo saattaa osittain tarkoittaa samoja asioita eri ihmisille, mutta yhteisymmärryksessä ja luottamukseen perustuvassa ilmapiirissä jaetut ajatukset ja kokemukset turvallisuuden tunteen synnystä auttavat meitä vahvistamaan tosiasiallisen turvallisuuden kokemista yhteisötasolla. Turvallisuuden kokemukseen vaikuttamme me kaikki, jokaikinen.

Turvallisempi tila on jokaisen oikeus ja sen toteutumiseksi tarvitaan jokaisen vastuuta turvallisuuden toteuttamisessa, kuten vastuunkantoa

omasta käytöksestä ja tarvittaessa organisaatiotason kouluttautumista. Turvallisen järjestökulttuurin tekevät kaikki järjestössä eri tasoilla mukana olevat ihmiset, kukin omasta roolistaan ja asemastaan käsin.

Järjestön velvollisuudet ja muut hallinnolliset toimet

Järjestön on tärkeä pitää huoli toimintansa turvallisuudesta, alkaen hallinnon kaikilta tasoilta, muun muassa säännöistä lähtien. On ensisijaista, ettei yhdistyksen piirissä tapahdu lainvastaista toimintaa, kuten häirintää ja muuta syrjintää, mutta myös muuhun huonoon ja loukkaavaan käytökseen tulee puuttua aktiivisin ennaltaehkäisevin ja korjaavin toimenpitein.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien lisäksi nuorisolaki velvoittaa nuorten yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon sekä muiden oikeuksien toteutumiseen. Yhdistyslaki kieltää lainvastaisen toiminnan, rikoslaki muun muassa seksuaalisen ahdistelun. Lisäksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait velvoittavat sekä kannustavat syrjinnän kitkemisen lisäksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen, joka vaatii aktiivisia, tiedostettuja, järjestelmällisiä, ennaltaehkäiseviä ja rakenteellisia toimia järjestöissä alkaen säännöistä ja muista toimintaa ohjaavista asiakirjoista kantautuen arjen toimintatapoihin ja toimintasuunnitelmakirjauksiin sen osalta, miten järjestöä kehitetään.

Esimerkiksi järjestön säännöistä päättävissä vuosikokouksissa voi sääntöjä päivittää häirintäyhdyshenkilöiden osalta. Sääntöihin voidaan kirjata esimerkiksi, että kaikkiin järjestön tapahdumiin valitaan häirintäyhdyshenkilöt ja että jokaiselle toimintavuodelle varmistetaan järjestön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvastaava, joka voi pitää huolta muun muassa turvallisemman tilan periaatteiden ajantasaisuudesta ja käytännön turvallisuustoimien kehittämisestä järjestön

jatkuvassa toiminnassa. Samalla järjestön hallinnossa on järjestelmällisesti pidettävä huolta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tekemisestä, toteutumisesta ja päivittämisestä.

Mitä järjestelmällisemmin turvallisempaa toimintakulttuuria luodaan ja ylläpidetään kaikilla järjestön tasoilla, alkaen johdosta, hallituksesta ja työryhmistä, sitä aktiivisemmin juurrutetaan turvallisemman tilan käsitteitä sekä konkreettisia toimintatapoja osaksi arjen perustoimintaa.

Toimintakulttuurin muuttaminen

Häirinnän tunnistaminen voi tosiaan olla vaikeaa sekä sen tekijöille, kohteille että todistajille. Häirinnän tunnistamisessa auttaa se, että yhteisössä käydään keskustelua häirinnän eri muodoista ja sallitun käytöksen rajoista. Keskustelujen kautta voidaan luoda lisääntyvissä määrin yhteistä ymmärrystä erilaisista sosiaalisista tilanteista. Keskusteluissa kaikkein tärkeintä on kuunnella häirintää kokevien ihmisten ja ryhmien ääniä, mikäli yhteisön jäsenet haluavat tuoda esiin omia kokemuksiaan.

Toimintakulttuurin tietoinen sanoittaminen ja sen tarpeenmukainen muuttaminen kannattaa ottaa järjestön toiminnan keskiöön jo esimerkiksi toimintavuoden alussa järjestön porukkaa eri tavoin eri tilanteissa ja tapahtumissa ryhmäyttäessä, kuten tuoretta hallitusta perehdyttäessä. Keskeisin tapa tuoda toimintakulttuurin aktiivista muutosta osaksi järjestön arjen ja pitkäjänteisen toiminnan suunnittelua on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tekeminen, toteuttaminen sekä päivittäminen.

Vaikka tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tekeminen ei olisikaan lain puolesta velvoittavaa järjestölle, kannattaa sellainen ehdottomasti joka tapauksessa laatia sen takia, että se helpottaa konkreettisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimien yhteistä sanoittamista ja auttaa huomattavasti nimenomaan aktiivisten toimenpiteiden tavoitteellisessa laatimisessa.

Keinoja turvallisemman yhteisön rakentamiseen

Yksilötasolla – etuoikeuksien ja asenteiden tiedostaminen ensimmäisenä askeleena

Kaikilla meillä on jonkinlaisia normatiivisia, stereotyyppisiä ja ennakkoluuloisia ajatuksia. Voimme kuitenkin ennen kaikkea opetella tunnustamaan niitä ja toimia niin, etteivät ne rajoita ajatteluumme tai aiheuta muille ihmisille haitallista käytöstä.

Järjestössä on keskeistä, että yksilö tunnistaa oman asemansa järjestön hierarkiassa esimerkiksi puheenjohtajana, hallituksen jäsenenä, työntekijänä tai vaikkapa niin sanottuna rivijäsenenä.

Vahva ja virallinen asema järjestön hierarkiassa tuo yksilölle yhteisössä toimimisen statukseen liittyvää suojaa ja myös mahdollisuuksia oman aseman hyväksikäyttöön, siinä missä rivijäsenenä saattaa olla selkeästi alttiimpi kohde toisten vallan hyväksikäytölle.

Itseen ei kuitenkaan pidä syyllistää omista ajatuksistaan tai etuoikeuksistaan. Kukaan meistä ei ole valinnut

kasvaa kulttuurissa, joka on opettanut meidät tekemään oletuksia ja arvottamaan erilaisia ominaisuuksia ihmisten ihonväriin, sukupuoleen, toimintakykyyn tai muuhun perustuen. Yksilöiden ja itsensä syyllistämisen sijaan kannattaa ensisijaisesti keskittyä yksilöiden ja ennen kaikkea yhteisöjen toimintaan ja sen muuttamiseen.

Fokus yhteisöön – yksilön kuormittumisesta kohti jaettava vastuuta

Toimintakulttuurin muutos ja haitallisten normien purkaminen on hedelmällisimmillään paljon muuta kuin vain yksilötasolla opeteltavaa nor-

Normien tiedostamisen apuna voi toimia esimerkiksi sen pohtiminen, mikä on oma suhde sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen, ihonväriin tai toimintakykyyn.

Miten nuo asiat näkyvät omassa elämässä?

***Miten niihin mahdollisesti liittyvät etuoikeudet ovat ehkä tiedostamattamme autta-
neet etenemistämme elämässä – tai ainakin säästäneet meidät tietynlaiselta
kiusaamiselta, syrjinnältä ja häirinnältä?***

mien tiedostamista ja omien toimintatapojen reflektointia. Toimintakulttuurin muuttamisessa kyse on yksilöiden arvioimisen sijaan yhteisten käytäntöjen arvioimisesta sekä rakenteiden luomisesta sille, että jokainen voi hengittää vapaamin, olla lempeä itselleen ja muille, ottaa vastaan palautetta ja käsitellä sitä rakentavasti, saada tukea kuormittaviin tilanteisiin ja kasvaa yhdessä ihmisinä oman yhteisön tuella.

Pähkinäkuoressa

Askel 1: Tiedostaminen ja tunnistaminen

Jotta asioita voidaan sanoittaa ja purkaa, on niiden olemassaolo ensin tiedostettava. Tämän oppaan lukeminen voi toimia yhtenä tapana oppia tiedostamaan rakenteellisen eriarvoisuuden vaikutuksia yhteisöjen toimintaan ja se voi helpottaa häirinnän eri muotojen tunnistamista. Keskeisimpiä tapoja oppia tunnistamaan ja tiedostamaan eri syrjinnän muotoja on kuunnella heitä, jotka kohtaavat häirintää ja muuta syrjintää.

Askel 2: Näkyväksi tekeminen, kyseenalaistaminen ja keskusteleminen

Häirinnän, haitallisten normien ja vallankäytön tapojen näkyväksi tekeminen voi usein olla häiritsevien tekojen sanoittamista. Harjoittele kuvailemaan omin sanoin, mitä syrjivässä tilanteessa oikeastaan tapahtuu, mitä piiloviestejä sanottuihin asioihin liittyy tai miksi jokin toiminta on häirintää. Yksi tapa tehdä asiat näkyväksi on myös pysäyttää tilanne ja kysymysten avulla ohjata häiritsevästi käyttäytyneet henkilöt tiedostamaan, millaisia vaikutuksia hänen toiminnallaan on: minkälaisia tunteita ja ajatuksia häiritsevä käyttäytyminen herättää.

Kyseenalaistaminen ja keskusteleminen seuraa tilanteiden sanoittamista ja siten näkyväksi tekemistä. Tilanteita on hyvä purkaa yhdessä ja miettiä, miten taustalla vaikuttavat normit ja valtarakenteet voisivat muuttua. Keneltäkään ei voida vaatia suoraa vastausta näihin vaikeisiin kysymyksiin, eikä ratkaisun tarjoaminen tilanteeseen saa olla puuttumisen edellytys. Yhteisten keskustelujen kautta voidaan päästä lähemmäs yhteistä ymmärrystä häirintätilanteista ja siitä, minkä toimintakulttuurissa pitää muuttua, jotta se olisi kaikille turvallinen.

Askel 3: Toisin toimiminen

Erityisesti valta-asemassa olevilla ihmisillä on vastuu tämän askeleen ottamisessa. Esimerkin avulla lähetetään viesti siitä, millainen toiminta on toivottua, lähtien esimerkiksi puhetavoista ja siitä, mistä vitsaillaan sekä asioista, joille annetaan arvoa.

Vastuu normien purkamisesta ja toimintakulttuurin muutoksesta on kaikilla, mutta erityisen paljon tähän työhön tarvitaan kuitenkin niiden panosta, joilla on valtaa. Erityisen paljon työhön kuitenkin tarvitaan niiden panosta, jotka pitävät käsissään valtaa. Valtaa on erilaisilla johtajilla sekä muilla yhteisön avainhenkilöillä, joita muut kuuntelevat ja jotka pystyvät omalla toiminnallaan eniten vaikuttamaan siihen, minkälaisia sääntöjä yhteisössä kunnioitetaan.

Maailmaa ei muuteta toisenlaiseksi yhdessä järjestössä yhden hallituskauden aikana. Omaksutut ajattelutavat ja kulttuuri eivät muutu yhden järjestön somejulkaisujen ansiosta, mutta niillä voi lisätä tietoisuutta häirinnän muodoista ja niihin puuttumisesta. Tärkeintä on käydä yhdessä keskustelua vaikealtakin tuntuvista asioista, vaikka ei aina tietäisikään juuri oikeaa termiä tai osaisi heti muotoilla ajatustaan oikein.

On hyvä miettiä omassa yhteisössään, millaista palautekulttuuria halutaan rakentaa ja millainen toimintakulttuuri kutsuu toimimaan eikä aja luotaa ketään.

Yhteisön normien pohdinnan tueksi:

- Ketkä ovat mukana suunnittelemassa toimintaa? Kuka käyttää valtaa?
- Millainen keskustelukulttuuri ja huumori meillä on? Viljelläänkö niiden kautta esimerkiksi stereotyyppöitä joistakin ihmisryhmistä?
- Millainen on kuva järjestömme "normijäsenestä" ja miten se vaikuttaa toiminnan suunnitteluun? Suunnitellaanko tapahtumat jo lähtökohtaisesti esteettömiksi?
- Otetaanko ihmisten moninaisuus huomioon päätöksenteossa ja toiminnan suunnittelussa?
- Miten kriittinen palaute otetaan vastaan ja käsitellään?
- Ovatko feminiinisiksi ja maskuliinisiksi tulkitut asiat yhtä arvokkaita yhteisössämme?
- Miten järjestön erilaiset tehtävät ovat jakautuneet eri sukupuolien välillä? Ovatko myös miehet vastuussa hyvän sosiaalisen tunnelman luomisesta tai mahdollisista hoivaan ja muiden ihmisten huomioimiseen liittyvistä tehtävistä? Onko naisia tai muunsukupuolisia johtotehtävissä tai muissa vallankäyttöä sisältävissä vastuutehtävissä?
- Sisältääkö toimintamme tilanteita, joissa esiintyy painostusta alkoholinkäyttöön?

Turvallisemman tilan periaatteet

Turvallisemman tilan periaatteet, eli yhteiset säännöt sosiaalisissa tilanteissa toimimista varten ovat yksi konkreettinen ja monen nuorisoalan toimijan hyödyntämä tapa sanoittaa käytäntöjä, joilla edistetään kunnioittavaa ja toisia huomioivaa käytöstä. Periaatteet voi laatia monella tapaa eri näkökulmista ja sanoin. Niiden sisältöä voi ja kannattaa sanoittaa nimenomaan omaan järjestöön ja järjestön toimijoille sopiviksi.

Tässä muutama esimerkki turvallisemman tilan periaatteista:

- **Ole avoin.** Kohtaa uudet aiheet ja henkilöt ennakkoluulottomasti, ota jokainen vastaan tuleva asia ja tilanne mahdollisuutena oppia uutta ja kehittyä.
- **Kunnioita.** Anna toisille tilaa, kiinnitä huomiota sanavalintoihisi ja muista tapahtumien osallistujien moninaisuus.
- **Puutu.** Mikäli todistat häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, älä jää sivusta-katsojaksi.

Aktiivinen keskustelu- ja palautekulttuuri

Sensitiivisen, eli herkän ja huomioivan keskustelu- ja palautekulttuurin keskiössä on kunnioittava käytös, jolla puututaan epäkohtiin mutta jolla samalla luodaan avoimuuteen ja luottamukseen perustuvaa yhteisöä, jossa on lupa erehtyä, oppia ja ennen kaikkea toimia toisin saadun palautteen perusteella.

Peruseriaate rakentavan ja korjaavan palautteen antamisessa on, että se annetaan aina yksilölle kahden kesken, ei ryhmän edessä. Suurimpia niin sanottuja sosiaalisia rangaistuksia yksilölle on kokea häpäisyä vertaisten keskuudessa, jonka takia positiivista ja kehuva palautetta on suotavaa antaa yhteisön kuullen, mutta jotta porukan edessä koettua häpeää minimoidaan, on yksilön toiminnan toivottuun muutokseen liittyvät keskustelut tarkoituksenmukaista käydä kahdestaan.

Toinen periaate palautteen antamiseen liittyen on, ettei palautetta koskaan pidä antaa ihmisen persoonaan kohdistuen, vaan vain toimintaan. Persoonaan kohdistuvat loukkaukset satuttavat ja saavat yksilön helposti joko esimerkiksi lamaantumaan tai puolustuskanalle. Ihminen ei voi muuttaa persoonaansa, mutta käytöstään voi,

jolloin palaute kannattaa aina kohdistaa toimintatapoihin, jolloin henkilöä kannustetaan käytöksen muutokseen.

Asiallisen ja rakentavan palautteen saadessaan on tärkeä harjoitella sen vastaanottamista. Palaute, joka kohdistuu oman toiminnan muutostoihiveeseen saattaa alkuun hämmentää ja ärsyttää, kaikenlaisia tunteita pintaan nostaen, jolloin itsensä kanssa on suotavaa tehdä tunnetyötä sen suhteen, että harjoittelee tunnesäätelyä ja pitää fokuksen oman käytöksen pohtimisessa ja muuttamisessa. Harva antaa palautetta satutaakseen tai esimerkiksi päteäkseen, vaan taustalla on usein aito toive ja tarve turvallisempien tilojen luomiselle.

Keinoja vihapuheen ennaltaehkäisyyn

Koska jokaisella on oikeus omaan mielipiteeseen, on jokaisella samalla vastuu valita, mitä ja miten mielipiteensä sanoo. Tasapainoista keskustelukulttuuria tukee avoimuus kuulla perusteluja omaa mielipidettä vastaan, muiden keskustelijoiden turvallisuuden tunteen kunnioittaminen sekä oman pätevyyden ja tiedon rajojen tunnistaminen. Jokainen keskustelija on velvollinen pohtimaan kenen suulla ja tiedoilla puhuu sekä antamaan tilaa aiheen asiantuntijoille ja kokemusasiantuntijoille.

Tässä on muutamia esimerkkejä vihapuheeseen vastaamisesta, joita voi hyödyntää myös osana turvallisemmän tilan periaatteita:

”Avoimen ja kunnioittavan keskustelukulttuurin toteutumiseksi emme hyväksy:

- stereotyyppien esittämistä ja levittämistä ihmisryhmistä liittyen heidän ominaisuuksiinsa,
- loukkaavia tai häiritseviä vertauksia ihmisryhmistä liittyen heidän ominaisuuksiinsa,
- henkilön osaamisen tai ymmärryksen arvioimista henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella tai
- toisen keskustelijan haukkumista tai henkilön ominaisuuksien komentoimista; keskustelme asioista ja näkemyseroista.
- Puutu sääntöjen vastaiseen toimintaan erityisesti silloin, kun se ei kohdistu itseesi,
- kannusta muita ja huolehdi siitä, että jokaiselle syntyy keskustelussa tilaa puhua,

- pyri tunnistamaan oma valta-asemasi suhteessa muihin, ja toimimaan se tiedostaen.

Nämä säännöt koskevat niin sanallista kuin sanatonta viestintää. Sääntöjen vastaiset tekstit ja symbolit ovat kiellettyjä myös pukeutumisessa ja eleissä.”

Vastatekniikoita herruustekniikoille

On keskeistä tunnistaa ja sanoittaa herruustekniikoita sekä vaatia sosiaalista tilaa, kunnioitusta, kuuntelemista ja vakavasti ottamista kaikille, kuten naisille ja vähemmistöihin kuuluville, jotta keskustelun huomio voidaan siirtää takaisin käsiteltävään sisällölliseen asiaan. Vastuu herruustekniikoihin perustuvaan vallankäyttöön puuttumisesta ei ole pelkästään herruustekniikoiden kohteella, vaan myös ennen kaikkea sivulliset voivat tunnistaa, sanoittaa ja toimia niitä vastaan.

Herruustekniikoiden näkyväksi tekemistä voi toteuttaa monin konkreettisin tavoin, esimerkiksi vastaavanlaisilla lauseilla:

- *”Hei, sinä puhuit äsken hänen puheenvuoronsa päälle, annatko hänen jatkaa loppuun?”* (kohdistuen keskeyttäneeseen osapuoleen)
- *”Mitä olitkaan äsken sanomassa?”* (keskeytyttyä osapuolelle sen jälkeen kun hänet keskeyttänyt lopettaa oman puhumisensa)
- *”Kannustamme erityisesti muita kuin miesoletettuja henkilöitä käyttämään puheenvuoroja!”* (esimerkiksi kokoustilanteissa, joissa on selkeä epätasapaino siinä, ketkä ovat äänessä ja ketkä pääsevät ääneen)
- *”Tuo kommentti ei ollut asiallinen”* tai *”tuo ei ollut ok”* (sosiaalisen tilanteen pysäyttäminen esimerkiksi tilanteessa, jossa toinen henkilö tai hänen mielipiteensä asetetaan naurunalaiseksi tai jossa toinen esineellistetään)

Sensitiivistä toimintakulttuuria rakennetaan parhaiten niin, ettei pyritä esimerkiksi häpäisemään herruustekniikkaa käyttänyttä, vaan muuttamaan asenteita ja siten käytöstä. On siis hyvä tunnistaa, että monesti tekniikoiden käyttäminen on tiedostamatonta toimintaa, ja samalla antaa ihmisille mahdollisuus oppia tunnistamaan oppimiaan haitallisia vallankäytön kaavoja omassa käyttäytymisessään ja muuttamaan niitä.

Mikroaggressioiden tunnistamisen opettelu

Mikroaggressioita voi olla hankala tunnistaa ja nimetä syrjinnäksi, koska ne ovat usein hieno- ja tulkinnanvaraisia. Mikroaggressiot voivat olla tekijänsä puolelta tiedostamattomia ja monesti lähtökohtaisesti myös hyvää tarkoittavia, mikä ei kuitenkaan poista niiden vahingollisia vaikutuksia vähemmistöihin kuuluville. Yksittäisinä tapahtumina mikroaggressiot saattavat joskus tuntua etenkin valtaväestöön kuuluville ihmisille pieniltä asioilta, mutta niiden kuormittavuus johtuukin toistuvuudesta ja kokemusten kasautumisesta. Mikroaggressioihin puuttumisen haaste on yhteisen todellisuuden puuttumisessa: mikroaggressioiden haitallisuutta voi olla vaikea ymmärtää ilman henkilökohtaista kokemusta niistä ja tämä voi johtaa vaikeuksiin ottaa vastaan palautetta niitä koskien, jolloin korostuu palautteen vastaanottamisen harjoittelu.

Ohessa on muutama esimerkki ja tukikysymyksiä sen pohtimiseen, miten mahdolliset haitallisilla normeilla ja stereotyyppioilla ylläpidettävät mikroaggressiot näkyvät sinun yhteisössäsi:

• **Ableismi:**

Ajattelemmeko, ettei meidän tapahtumissamme tarvitse puhua mikrofoniin, koska "minun ääneni kyllä kuuluu"? Kehotammeko kaikkia nousemaan ylös seisomaan yleisötilaisuuksissa ja webinaareissa, sillä "tiedämmehän, että istuminen tappaa"? Järjestetäänkö järjestön tapahtuma tai sen jatkot tilassa, jonne ei pääse esimerkiksi pyörätuolilla tai rollaattorilla? Minkälaista mielikuvaa ylläpidämme sanalla "nuori", eli kuuluuko mielikuvaan lähtökohtaisesti esimerkiksi kehitysvammainen henkilö vai lähtökohtaisesti vammaton nuori? Käytämmekö edelleen vammaisen-sanaa haukkumanana ja kuvaamaan jotakin toimimatonta, rikkinäistä tai huonoa?

• **Homo- ja bifobia:**

Pidetäänkö kaikkien kertomuksia omista kumppaneistaan yhtä neutraaleina? Esimerkki homofobiasta on se, että homojen kertomuksia omista kumppaneista pidetään automaattisesti "yksityisaluelle kuuluvina" tai että ne yliseksualisoidaan. Käytetäänkö homo-sanaa edelleen haukkumanana? Bifobiaa on esimerkiksi sellainen vitsailu, jossa vihjaillaan, etteivät bi-ihmiset "osaa päättää" omaa seksuaalista suuntautumistaan tai jossa muuten annetaan ymmärtää, että biseksuaalit ovat erityisen seksuaalisia heteroihin verrattuna.

• **Naisviha ja seksismi:**

Misogyniassa eli naisvihassa ei ole kyse yksinomaan kaikkien naisten vihaamisesta, vaan kyse on laajemmin feminiinisuuden tai naisellisina pidettyjen asioiden ja tapojen halveksumisesta sekä niiden alempiarvoisina pitämisestä. Misogyniset arvottamisen tavat ovat muiden ajattelurakenteiden tapaan sisäistettyjä asenteita, jotka voi tiedostaa ja sen kautta oppia puuttumaan niihin, eli olemaan toimimatta niiden pohjalta. Misogynian vaikutuksia ja ilmenemismuotoja ovat esimerkiksi kaiken tyttömäisenä pidetyn vähättely, feminiinisten poikien ja miesten halveksuminen sekä naisiin kohdistettu väkivalta, sisältäen muun muassa seksuaalisen häirinnän ja ahdistelun.

Naisvihaa voi oppia tunnistamaan tarkkailemalla arkisissa keskusteluissa ilmeneviä tapoja arvottaa asioita sukupuolipiirteisesti: se, että naiskollegaa sanotaan "hyväksi jätkäksi" positiivisessa mielessä tai miesopiskelijaa "neitimäiseksi" negatiivisessa ei ole sattumaa, vaan yhteiskunnan normeista opittua käytöstä. Jos joku "heittää kuin tyttö" tai "on akkamainen", kuvailemme jotakin väheksytyä. "Äijällä on munaa" ja raskaan homman suorittanut, eli "miehen työn" tehnyt ovat sen sijaan vastavuoroisesti positiivissävytteisiä lausahduksia, jotka kumpuavat maskuliinisten piirteiden sekä toimintatapojen korkeammasta arvostuksesta.

• **Rasismi:**

Kenen ajatellaan olevan "tarpeeksi suomalainen" ja mihin ominaisuuksiin "suomalaisuuden" ajatellaan perustuvan? Nähdäänkö esimerkiksi musta ja ruskea henkilö lähtökohtaisesti muuna kuin suomalaisena ja jos kyllä, mitä se kertoo meidän oletuksistamme ja suomalaisuuden mielikuvasta? Eksotisoimmeko mustia ja ruskeita ihmisiä esimerkiksi kulttuuriviittauksin, joita emme kohdittaisi valkoihoisiin henkilöihin? Oletammeko, ettei musta ja ruskea ihminen puhuisi suomea tai ruotsia, vaan aloitamme keskustelun hänen kanssaan englanniksi?

• **Transfobia:**

Transfobisia ajatuksia ovat muun muassa sellaiset, joissa kyseenalaistetaan ihmisten oma kyky tietää oma sukupuolensa. Usein tällaisessa ajattelussa oletetaan ja ajatellaan sukupuolen olevan puhtaasti biologisesti määräytyvä asia, jolloin trans- ja muunsukupuolisten ihmisten sukupuoli-identiteetti asetuu kyseenalaiseksi. Transfobiaa on esimerkiksi vitsailu sillä, että oma

sukupuoli-identiteetti voisi vaihdella päivästä toiseen ”vaikka koiran tai taisteluhelikopterin välillä”. Lisäksi muun muassa tämän tyyppiset lausahdukset ovat mikroaggressioita: ”ei ikinä uskoisi, että olet trans, kun näytät ihan tavalliselta mieheltä!” ja ”kuinka pitkään olet tiennyt, että haluat oikeasti olla mies?”.

On hyvä muistaa, että trans- ja muunsukupuolisia ihmisiä on ollut aina, mutta vasta viime vuosikymmeninä he ovat löytäneet ja saaneet tietoa trans- ja muunsukupuolisuudestaan, voineet nimetä omat kokemuksensa, korjata sukupuolensa juridisesti, muokata kehonsa sukupuolittuneita piirteitä sekä saada hoitoa ja tukea sukupuoliristiriidan kokemuksiin. Voit esimerkiksi kysyä: ”miten tämä, eli trans- ja muunsukupuolisten kokemukset sekä oikeudet ovat pois minulta ja meiltä, jotka emme esimerkiksi sukupuoliristiriitaa koe?”

Alkoholi ja muut päihteet

Alkoholin ja muiden päihteiden käytön osalta on keskeistä kiinnittää huomiota siihen, minkä ikäisille toimijoille järjestö järjestää toimintaa.

Alle 18-vuotiaiden osalta on ensisijaista pitää kiinni päihteettömyydestä lainkin mukaan, siinä missä yli 18-vuotiaille järjestettävässä toiminnassa painopisteen tulisi olla ennen kaikkea kohtuullisemman, sensitiivisemmän ja turvallisemman alkoholikulttuurin aktiivisessa luomisessa.

Jos toimintaan osallistuu sekä ala- että täysikäisiä, on tärkeä huomioida, ettei tapahtumaa tai oheistapahtumia järjestetä K-18 tiloissa (esimerkiksi baarissa), jolloin alle 18-vuotiaat jäävät yhteisön ja siten osallisuuden ulkopuolelle.

Alkoholin käyttö on ollut pitkään yksi osa nuorten aikuisten ajanvietosta. Alkoholin vaikutuksen alaisena tehty häirintä on samalla yksi merkittävä ilmiö nuorten aikuisten keskuudessa.

On tärkeä huomata, ettei alkoholi itsessään ole häirintää tekevä osapuoli tai sitä lieventävä asiainhaara, vaan häirinnän tekijä on aina henkilö itse, jolla on kaikissa tilanteissa täysi vastuu omasta toiminnastaan, sekä selvinpäin että mahdollisesti päihteiden vaikutuksen alaisena.

Täysi-ikäisille suunnatuissa tapahtumissa alkoholin käyttö on sallittua, mutta tapahtumien järjestämisen keskiössä tulee aina olla tilaisuuden tarkoitus ja ohjelma sekä siellä järjestetty toiminta, ei yksin alkoholin nauttiminen. Päihtymistä vaativat toimintamuodot eivät ole kaikkia osallistujia mukaan ottavia ja niistä tulee pidättäytyä.

Merkittävä osa ihmisistä kokee alkoholipainotteiset tapahtumat painostavina, epämiellyttävinä tai henkilökohtaisia rajoja rikkovina.

Keskeisin työkalu esimerkiksi tapahtumien turvallistamiseksi on turvallisemman tilan periaatteiden luominen ja ylläpitäminen, joiden osana on hyvä olla nostoja vastuullisen päihdekulttuurin luomisesta ja ylläpitämisestä. Periaatteita tukemaan on tarkoituksenmukaista olla ohjeistuksia siihen, miten (päihtyneen) henkilön asiattomaan käytökseen puututaan muun muassa poistamalla henkilö tilaisuudesta.

Pohdi esimerkiksi seuraavia asioita järjestösi toiminnassa:

- Missä tilanteissa ja tapahtumissa tarjotaan alkoholia? Millä se perustellaan? Pidetäänkö yhdenvertaisesti huolta siitä, että tarjolla on myös laadukkaita alkoholittomia vaihtoehtoja?
- Älä järjestä juomakilpailuja tai palkitse alkoholilla. Tarjoa tapahtumissa ruokaa ja kannusta väliveden ja alkoholittomien juomien nauttimiseen.
- Esimerkkilauseita, joita voit hyödyntää esimerkiksi tapahtuman markkinoinnissa: "Turvallisen osallistumisen mahdollistamiseksi tapahtumassa ei käytetä päihteitä" tai "Tapahtuma on päihteetön klo 20 asti".
- Painota tapahtuman ja muiden tilaisuuksien järjestäjien vastuuta alkoholin väärinkäyttöihin puuttumisessa. Tapahtuman tai muun tilaisuuden järjestäjillä on vastuu puuttua osallistujien turvallisuutta vaarantaviin tapauksiin. Muista yhteistyö esimerkiksi baarin henkilökunnan ja järjestyksenvalvojen kanssa, jos tilaisuus järjestetään julkisissa tiloissa tai ulkopuolisen toimijan tiloissa.
- Lähetä tapahtuman turvallisemman tilan periaatteet osallistujille tiedoksi etukäteen ja huomioi päihdekäyttöön liittyvä, myös anonymi palautteenantomahdollisuus tilaisuuden jälkiviestinnässä.
- Jos tapahtumaan on ilmoittautuminen, tuo näkyville, että ilmoittautumalla tapahtumaan sitoutuu noudattamaan turvallisemman tilan periaatteita, jotka on luettavissa ilmoittautumisen yhteydessä. Voit lisätä ohjeistuksiin ja saatteeksi esimerkiksi lauseen: "kunnioita jokaisen itse valitsemaansa tapaa käyttää tai olla käyttämättä alkoholia. Jos henkilö kieltäytyy alkoholista, älä kyseenalaista tätä".
- Ota huolta herättävä alkoholinkulutus puheeksi henkilön itsensä kanssa kahden kesken. Vinkkaa tarvittaessa henkilölle esimerkiksi EHYT ry:n ympärivuorokautisesta päihdeneuvonnan olemassaolosta. Saat sieltä vinkkejä myös tilanteen puheeksiottoon.
- Pohdi konkreettisia keinoja, joilla pysäyttää ja rauhoittaa potentiaalisesti uhkaavia ja vaarallisia tilanteita, jotka liittyvät päihtymiseen. Erilaisten sosiaalisten tilanteiden tulkinta ei ole yhtä helppoa kaikille, jolloin on hyvä olla mahdollisimman konkreettisia ohjeistuksia esimerkiksi uhkaavista tilanteista poistumiselle.

Turvallisempi yhteisö

Häirintätilanteisiin reagoiminen voi usein olla vaikeaa

Häirintä on aina häirintää tekevän vastuulla, mutta häirintätilanteet ovat välillä tilannesidonnaisia, sillä vallankäytön väärinkäytösten tapoja on monenlaisia. Häirintätilanteiden ominaispiirteisiin lukeutuu tilanteiden tulkinta, sosiaalisten vihjeiden lukeminen, hienovaraisen painostuksen havaitseminen ja muut sosiaalisen kanssakäymisen tilannesidonnaisuudet. Häirintään puuttuminen itse tilanteessa voi usein olla hyvin vaikeaa, sillä häirinnän välitön seuraus sen kohteelle on monesti hämmennys.

Usein kyse on myös kulttuurisesti vahvasta kasvojen säilyttämisen normista, jonka mukaan pyritään mahdollisimman pitkälle toimimaan niin, ettei kukaan tilanteessa ”menetä kasvojaan”, eli tule jollain lailla nostetuksi esiin epämiellyttävän huomion kohteena. Tämä konflikteja välttelevä ajattelu- ja toimintatapa on usein niin sisäistettyä, että toimimme tällä tavalla huomaamattamme. Erityisesti tyttönä kasvatetuille on usein korostettu muiden tilanteessa olevien ihmisten mukavuuden huomioimista sosiaalisissa tilanteissa, jolloin itselle epämukavissakin tilanteissa pyritään varmistamaan, ettei tilanne muuttuisi muille epämiellyttäväksi.

On häirinnän kohteen osalta täysin perusteltua toimia omien voimavarojen ja reaktion mukaan, oli reaktio sitten häirintätilanteesta poistuminen, häiritsijälle vastaan sanominen, kolmannelta osapuolelta avun pyytäminen, asian puheeksi jalkikätehen ottaminen tai mikä tahansa muu. Reaktiot, kuten tilanteessa eri tavoin jäätyminen sekä toiminnasta pois jättäytyminen paikoissa, joissa ei koe oloaan turvallisiksi ja joissa ei koe voivansa olla oma itsensä, ovat luonnollisia ja ymmärrettävää häirinnän kohteeksi joutuville.

On täysin loogista, että henkilö on itseään suojatakseen esimerkiksi pelaamatta tiettyä net-

timoninpelejä, jossa on kiusaava, homofobinen tai misogyninen ilmapiiri. Samaan aikaan ei ole perusteltua, että ihmisten, jotka ”eivät kestä peliyhteisön kulttuuria”, käsketään esimerkiksi ”kasvattaa paksumpi nahka” tai pysyä poissa toiminnasta. Kaikkien tapahtumien ja yhteisöllisten alustojen lähtökohtana tulee aina olla aktiiviset toimet häirintää ja muuta syrjintää vastaan.

Esimerkiksi rasismista huomauttavia ihmisiä syytetään herkästi ”tunnelman pilaamisesta”, vaikka tunnelman pilaa rasistisesti käyttäytyvä henkilö. Sama pätee kaikkiin häirintätilanteisiin: seksuaaliseen ahdisteluun puuttuva nainen on helposti ”nihkeä akka” ja miesten tekemästä sukupuolisuhteesta väkivallasta puhuva mies ”soijapoika”.

Normien kyseenalaistaminen vaatii usein konflikteja ja epämukavuutta, mutta ne ovat tarpeellinen hinta siitä, että saamme muutettua vakiintuneita haitallisia tapojamme ja luotua aidosti kaikille turvallisia yhteisöjä. Mitä useammin yhteisö reagoi ja puuttuu kollektiivina väärinkäytöksiin, sitä aktiivisemmin vähennetään yksilöiden vastuuta ja ennen kaikkea kuormitusta tilanteisiin ja ilmiöihin puuttumisessa, joka on raskas rooli ja keskittyy usein naisille ja vähemmistöille.

Miksi häirintään puuttuminen voi olla vaikeaa?

Häirintään puuttuminen on normien rikkomista, sillä yleensä on sosiaalisesti helpompi pysyä ”vallan puolella” ilman epäasiallisen ja haitallisen vallankäytön kyseenalaistamista. Joka kerta, kun häiritseviin tekoihin puututaan, on se aktiivista hiljaisuuden kulttuurin murtamista. Samalla se murentaa väärinkäytöksiä mahdollistavaa valtaa ja sitä hyväksikäyttävien ihmisten tilaa häiritä.

Vaikka häirintäkokemuksiin liittyvää vaikenemisen kulttuuria on vähitellen alettu murtaa, jätetään suuri osa häirinnästä edelleen ilmoittamatta.

Vaikka esimerkiksi järjestöissä olisi käytössä häirinnän raportointikeinoja lomakkeista häirintäyhdyshenkilöihin, ei ole varmaa, että häirintää kokevat ilmoittavat näiden kautta omista kokemuksistaan. Erityisesti silloin, jos häirinnästä ei ole puhuttu yhteisössä juurikaan, eikä häirintää kokeneelle ole selvää, kiinnostaako yhteisöä puuttua häirintään tai ennaltaehkäistä sitä, ei yksilön silloin välttämättä tee mieli ilmoittaa kokemuksistaan esimerkiksi tapahtumien järjestäjille tai muille toiminnan vastuuhenkilöille.

Jotta ihmiselle tulee halu ilmoittaa kokemistaan vääryyksistä, vaatii se sekä tietoa ilmoittamisen mahdollisuudesta ja tavoista, sekä aktiivisesti rakennettua luottamuksen tunnetta henkilön ja yhteisön välillä. Mitä avoimempi ja osallistavampi kulttuuri, sitä suuremmalla todennäköisyydellä yksilö esimerkiksi kokee, että hänen on turvallista antaa palautetta epäasiallisesta käytöksestä.

Puheeksi ottaminen voi tuntua hankalalta, koska monilla häirintää kokeneilla on useita kokemuksia häirinnän vähättelystä, kohteiden syylistämisestä tai tilanteiden ohittamisesta. Häirintä jättää kohteisiinsa usein häpeän ja hämmennyksen tunteita, joiden kohtaaminen on tapahtuneen jälkeen usein hyvin epämiellyttävää. Jos häirintätilanteesta pitää kertoa vielä entuudestaan tuntemattomalle ihmiselle, voi ajatuskin tuntua ahdistavalta ja turvattomalta. Toisaalta välillä tuntemattomalle ja siten neutraalimmalle taholle voi olla helpompi kertoa verrattuna vertaiseen, vaikkapa samassa järjestössä toimivaan kaveriin verrattuna.

Usein on epäselvää, mitä häirinnän ilmoittamisesta seuraa. Häirinnän kokijan kannalta ilmeinen seuraus on se, että hän joutuu käymään läpi ahdistavan ja nöyryyttävän tilanteen uudestaan, kenties moneenkin kertaan eri ihmisten kanssa. Lisäksi häirinnästä ilmoitettava saattaa joutua syyllistetyksi, hänen kokemuksensa voidaan kyseenalaistaa tai häneltä saatetaan vaatia anteeksiantoa tekijälle, eli "sovinnon" tekemistä tai vähintään tekijän tapaamista. Tällöin seuraukset häirinnän tekijälle ovat epäselvät ja häirinnästä ilmoittamisen hyödyt kohteen osalta olemattomat. Koko asiasta ilmoittamisen prosessi saattaa etukäteen tuntua enemmän kuormittavalta, kuin pyrkimys unohtaa tapahtunut.

Yhteisön kannalta häirinnän ilmoittamatta jättäminen on kuitenkin selkeästi ongelmallista silloin, kun yhteisössä halutaan puuttua häirintään ja kitkeä sitä toiminnasta. Miten häirintätilanteita voidaan ennaltaehkäistä ja miten niihin puuttua, jos ei tiedetä, missä, milloin ja ennen kaikkea mikälaista häirintää tehdään? Yhteisössä onkin tär-

keää miettiä tarkasti ja tiedottaa selkeästi, mitä häirinnästä ilmoittamisesta ja itse häiritsemisestä seuraa. Häirinnästä ilmoittavan pitää pystyä myös kontrolloimaan sitä, mitä toimenpiteitä, jos mitään ilmoittamisesta seuraa. Yksinkertaisimmillaan ilmoittaminen voi olla vain viesti järjestäjille siitä, että tietäytyyppisessä toiminnassa häirittiin, vaikkei yksittäisiin tilanteisiin jälkikäteen enää puututtaisi. Tuo tieto kuitenkin auttaa yhteisöä miettimään rakenteellisella tasolla keinoja kyseisen toimintamuodon turvallistamiseksi.

Miten häirintään voi puuttua?

Häirintään puuttuessa on tärkeä ennen kaikkea antaa tukensa häirinnän kohteelle. Tuen voi osoittaa monella tavalla.

Voit esimerkiksi:

- **Tapauskohtaisesti siirtyä häirinnän kohteen lähelle, jos häirintää tehdään julkisessa tai puolijulkisessa tilassa. Lähelle siirtyminen lähettää häiritsijälle sanattoman viestin tekonsa lopettamisesta.**
- **Olla tukena sanallisesti tai kuunnella tilanteen jälkeen häirinnän kohteen tuntemuksia.**
- **Voit myös kysyä häirinnän kohteelta, tarvitseeko hän jotain.**
- **Jos häirintä kohdistuu sinuun itseesi, muista, että vastuu häirinnästä on häirinnän tekijällä ja vastuu siihen puuttumisesta on kaikilla, ei pelkästään häirinnän kohteella, eli itselläsi.**

Häirintä voi olla lamaannuttava kokemus ja sen takia puuttuminen voi olla helpompaa tilanteen todistajalle kuin häirinnän kohteelle.

Häirinnän kohteelle se, että joku muu puuttuu tilanteeseen, on usein hyvin merkityksellistä ja helpottavaa – se osoittaa, että kaikki tilanteessa olevat eivät ole häirinnän tekijän puolella ja että häirinnän kohde ei ole yksin.

Erityisesti usein samankaltaisina toistuvat ja puuttumista vaativat tilanteet, kuten suku-

puolivähemmistöjen kohdalla värien pronominien käyttö, voivat olla häirintää kohtaaville erityisen kuormittavia. Silloin jonkun muun puuttuminen asiaan voi olla huojentavaa ja samalla aktiivinen osoitus siitä, mitä turvallisempi tila käytännössä tarkoittaa, eli aktiivisia tekoja sekä ihmisten välistä solidaarisuutta. Kannattaa kuitenkin muistaa, että etenkin silloin, jos häirintä kohdistuu yhteen tiettyyn henkilöön eikä yleisesti ihmisryhmään, on häirinnän kohteen toive silloin usein häirintätilanteen mahdollisimman nopea päättyminen. Siksi eri tilanteissa on hyvä käyttää tapauskohtaista harkintaa, ja keskittyä häirinnän kohteen tukemiseen, eikä esimerkiksi aloittaa pitkiä väittelyjä häiritsijän kanssa.

Keskeisintä akuutissa häirintätilanteessa on...

- **Pysäyttää häirintätilanne.**
- **Varmistaa häirinnän kohteen turvallisuus, olotila ja selviäminen.**
- **Tuomita häirintäteko ja vaikuttaa aktiivisesti turvallisemman tilan puolesta. Se tapahtuu esimerkiksi häirinnästä eteenpäin ilmoittamalla.**

Häirintään puuttuminen voi tuntua pelottavalta ja aiheuttaa fyysisen ja henkisen turvattomuuden kokemuksia. On oikein suojata itseään, ja mahdollisesti muita tilanteessa olevia, eli olla asettamatta itseään vaaraan tai muuhun uhkaavaan tilanteeseen puuttumisen vuoksi. Esimerkiksi aggressiivisen bussissa huutelijan tai maalittamisesta tunnetun twitter-häirikön käyttäytymiseen ei aina tarvitse puuttua suoraan, jos pelkää itse joutuvansa vaaraan. Tukea häirinnän kohteeksi joutuneelle voi tosiaan osoittaa myös muilla keinoilla, kuten esimerkiksi istua häirinnän kohteen viereen bussissa, pyytää muita lähistöllä olevia avuksi, ilmiantaa häirikötilejä somessa tai lähettää kannustava yksityisviesti jälkikäteen henkilölle, joka on joutunut someryöpytyksen keskelle. Jos kasvokkaisessa kohtaamisessa tuen antaminen ei tunnu tarpeeksi turvalliselta, voi häirinnän kohteelle tarjota jälkikäteen tukea tilanteen selvittämiseksi.

Häirintää tekevän osalta kannattaa toimia mahdollisimman jämäkän määrätietoisesti, esimerkiksi tapahtumassa tai ryhmächatissa olemassa

oleviin sääntöihin ja turvallisemman tilan periaatteisiin viitaten, eli samalla osoittaen, ettei häirintää hyväksytä.

Esimerkiksi järjestössä voidaan päättää, että häirinnän tekijöille voidaan antaa varoitus epäasiallisesta käytöksestä, sekä poistaa fyysisesti tilasta tai ryhmächatista. Kaikki ihmiset eivät häiritse tahallaan, vaan joukossa on myös tietämättömyyttä ja harkitsemattomuutta.

Häirinnän kohteen sekä varsinaisen häiritsevän käytöksen kannalta on kuitenkin ensisijaista vaatia muutosta kyseiseen käytökseen, myös yksilötasolla. Tällöin häirintää tehneellä on mahdollisuus muuttaa tapojaan ja mikäli niin ei tapahdu, ei henkilö turvallisuussyistä voi jatkossa osallistua toimintaan. Häirintää tehneelle on siis hyvä tarjota mahdollisuutta ja työkaluja muutokseen omassa käytöksessään, mutta samalla on pidettävä huolta ryhdikkäistä yhteisötason linjauksista toimintaan osallistuvien turvallisuuden takaamiseksi.

Pohdi esimerkiksi näitä:

- **Harjoittele:**
 - Ilmaise selkeästi omat rajasi.
 - Kunnioita aina muiden rajoja.
 - Puutu epäilyttäviin tilanteisiin matalalla kynnyksellä.
- **Käytä valtaa oikein:**
 - Kanna vastuuta ja anna esimerkkiä puuttumalla häirintään.
 - Tee häiritsevää käytöstä näkyväksi puuttumalla siihen.
 - Kannusta myös muita puuttumaan häirintään.
- **Puutu häirintään yhteisistä pelisäännöistä käsin:**
 - Vetoa epävarmoissa tilanteissa yhteisiin sääntöihin. Älä aseta valokeilaan yhtä ihmistä ja hänen kokemustaan, vaan esimerkiksi turvallisemman tilan periaatteet. Häirinnän kokemus on aina erilainen eri ihmisille ja eri tilanteissa.
 - Vahvista yhteisötason toimia esimerkiksi luomalla ja päivittämällä turvallisemman tilan periaatteita ja muita ohjeistuksia häirinnän kitkemiseksi.

Toimi näin, jos toinen huomauttaa sinulle häiritsevää käytöksestäsi:

Tutustu aina etukäteen tapahtuman, ryhmächatin ja/tai esimerkiksi Discordin turvallisemman tilan periaatteisiin ja esimerkiksi mahdollisiin vihapuheesta vapaan keskustelun sääntöihin ja noudata niitä. Näin minimoit mahdollisen oman häiritsevän käyttäytymisesi.

Jos joku huomauttaa käytöksestäsi tai pyytää lopettamaan: kuuntele, usko, lopeta ja pyydä anteeksi. Tällainen huomautus voi aiheuttaa paljon hankalia tunteita ja koet ehkä tulleeesi väärin kohdelluksi. Voit olla yhteydessä tapahtuman tai chatin häirintäyhdyshenkilöön tai muuhun vastuuhenkilöön tapahtuneen purkamiseksi.

Häirintää kokenut ei ole vastuussa sinun tunneystöstäsi asian suhteen. Ethän siis kuormita toimintaasi epäasiallisesti kokenutta omilla tunteillasi. Varmista, että toinen on valmis keskustelemaan kanssasi ennen kuin mahdollisesti aloitat keskustelun.

Häirintä voi olla myös tahatonta. Yksittäinen teko ei tee sinusta huonoa ihmistä. Olennaista on oppia teosta sekä muuttaa ajattelutapoja ja käytännön toimintaa jatkossa. Jos koet tarvitsevasi lisää tietoa tai tukea tähän, voit kysyä neuvoa häirintäyhdyshenkilöltä tai muulta toiminnan vastuuhenkilöltä.

Toimi näin, jos kohtaat häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua:

Häirintään puuttuminen ei ole vain häirinnän kohteen vastuulla. Voit kuitenkin ilmaista sinulle sopivalla ja turvallisella tavalla, jos toisen henkilön toiminta sinua kohtaan tuntuu epämukavalta. Sinulla ei ole velvollisuutta auttaa häirinnän tekijää tapahtuneesta ja siitä huomauttamisesta aiheutuneiden tunteiden käsittelyssä.

Mikäli toinen henkilö häiritsee sinua tai muita, kannattaa asiasta aina ilmoittaa tilaisuuden tai somekanavan häirintäyhdyshenkilölle, muulle toiminnan vastuuhenkilölle, myös mahdolliselle tapahtuman järjestyksenvalvojalle sekä halutesasi anonyymisti palautelomakkeella.

Jos et ole varma, onko kyse häirinnästä, voit joka tapauksessa olla yhteydessä tapahtuman tai somekanavan häirintäyhdyshenkilöön tai muuhun vastuuhenkilöön. Esimerkiksi häirintäyhdyshenkilön kanssa voit halutessasi purkaa tapahtunutta ja miettiä mahdollisia jatkotoimia, joista päättään sinun suostumuksellasi.

Keskustele halutessasi tapahtuneesta sinulle turvallisten läheisten kanssa ja pyydä tarvittaessa muuta keskusteluapua. Jos olet tapahtumassa tai esimerkiksi ryhmächatissa osana työtehtäviäsi, kannattaa omalle esihenkilölle ja/tai työsuojeluvastuutetulle kertoa tapahtuneesta. On työnantajan vastuulla pitää huolta työn tekemisen turvallisuudesta.

Jos havaitset epäasiallista käytöstä tapahtumassa tai muussa toiminnassa, kuten yhteisön somekanavissa ja chateissa, voit aloittaa tilanteisiin puuttumisen esimerkiksi alla olevilla tavoilla.

Jokaisella meistä on vastuu siitä, että muiden ihmisten kokemus toimintaan osallistumisesta on turvallinen.

Puutu ja osoita epäasiallinen toiminta:

“Tuo ei ole asiallista.”
“Mitä tarkoitat, kun sanot...”
“Ymmärrätkö, että tuo on...”
“Hei, lopeta.”

Keskeytä epäasiallinen kohtelu. Tue häirinnän kohtetta:

“Anteeksi, onko täällä/sinulla kaikki hyvin?”
“Hei, onko tämä sinulle ok?”
“Haluatko jutella?”
“Voinko auttaa?”

Ilmoita aina epäasiallisesta kohtelusta häirintäyhdyshenkilölle, muulle toiminnan vastuuhenkilölle ja/tai anonyymisti palautelomakkeella.

Rakenteet ja prosessit

Kouluttautuminen ja viestintä

“Hae, jaa sekä sisäistä tietoa. Hyödynnä olemassa olevaa osaamista ja luo yhteisökäytäntöjä.”

Kouluttautuminen on kaiken lähtökohta, sillä kouluttautumalla vahvistetaan yksilöiden ja yhteisöjen työkaluja sekä valmiutta vastata häirintään eri tavoin ja eri tasoilla yhteisön johdosta ja hallinnosta ruohonjuuritason tapahtumiin asti. Esimerkiksi järjestön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa voi olla kirjaus siitä, että jokaisen toimintavuoden alussa järjestetään toimijoille turvallisemman tilan luomiseen ja häirintäyhdyshenkilötoimintaan liittyvää koulutusta. Mitä useampi ihminen yhteisössä pääsee tällaisen koulutuksen piiriin, sitä useammalla yksittäisellä henkilöllä on monipuolisempia työkaluja häirintään puuttumiseen, josta hyötyy koko organisaatio.

Kouluttautumisen lisäksi viestintä on yksi keskeisimmistä elementeistä turvallisemman tilan tavoitteiden joukkoistamiseksi ja jalkauttamiseksi. Turvallisemman tilan periaatteista, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien toteuttamisesta ja päivittämisestä sekä häirintäyhdyshenkilötoiminnasta aktiivisesti ja ennakoivasti viestiminen lisää yksilön luottamusta siihen, että yhteisö tarttuu toimeen ja haluaa edistää turvallisemman tilan toteutumista omassa toiminnassaan.

Viestinnän avulla voidaan turvallisemman tilan konkreettisista käytännöistä tiedottamisen lisäksi tehdä häirintään puuttumisen keinoja tutuiksi yhteisön jäsenille. Puuttumisen keinoja voi viestinnässä tuoda esiin esimerkiksi somekuvin ja videoin.

Omassa yhteisössä pohdittavaksi:

- Minkälaisia osaamistarpeita organisaatiossa on?
- Mistä tieto ja osaaminen, eli koulutus hankitaan?
- Miten vertaisoppimista, eli toimijoiden jo olemassa olevaa hiljaista tietoa voidaan hyödyntää yhteisön hyväksi?
- Miten ja missä kanavissa kerrotaan esimerkiksi häirintäyhdyshenkilöiden olemassaolosta, yhteydenottotavoista ja roolista?

Yhteisöprosessit ja roolit häirintätilanteiden käsittelyssä

“Tunnista, tunnusta, puutu, tue, raportoi, pura, kehitä.”

Häirintään puuttumiseen tulee ennen kaikkea olla olemassa yhteisö rakenteita, jolloin vältetään puuttumisen jääminen liikaa yksilöiden vastuulle. On ennen kaikkea esimerkiksi järjestön vastuu luoda turvallisuutta toimintaansa, jotta vallan väärinkäyttöihin puututaan ennaltaehkäisevästi sekä korjaavasti. ja jotta toimintaa kehitetään tehdyn häirinnän ja siitä annetun palautteen perusteella.

Tavoite on, että jokainen yhteisön jäsen on häiritsemättä, puuttuu omien valmiuksien ja mahdollisuuksien mukaan häiritsevään käytökseen ja on valmis oppimaan turvallisemman tilan luomisesta. Ennen kaikkea johdon tulee olla aloitteellinen ja ottaa päävastuu turvallisemman toimintakulttuurin kehittämisessä.

Keskeistä on luoda toimintatavat yhteisön erityyppisiin tilanteisiin ja toimintamuotoihin, eli “miten käytännössä toimimme eri tilanteissa ja ympäristöissä?”, kuten jatkuvassa toiminnassa, päätöksenteossa ja hallinnossa, tapahtumissa sekä somessa ja muissa digiympäristöissä, kuten Slackissa, Signalissa, WhatsAppissa, Telegramissa tai Discordissa. Prosessikuvaukset, eli ohjeistukset siitä, miten missäkin tilanteessa ja ympäristössä vähintään suuntaa antavasti ja soveltuvin osin toimitaan, helpottavat kaikkien

osapuolten toimimista. Näin luodaan esimerkiksi ennakoitavuutta häirintäyhdyshenkilönä toimimiselle, jotta häirintäyhdyshenkilönä tietää, mikä muun muassa on oma mandaatti toimia siitä roolista käsin. Lisäksi prosessikuvaukset helpottavat esimerkiksi uusien häirintäyhdyshenkilöiden perehdyttämistä toimenkuvaansa.

Prosessikuvaus kannattaa laatia mahdollisimman konkreettiseksi koko prosessi huomioiden. Tämä tarkoittaa prosessia häirintäyhdyshenkilöiden saamasta peruskoulutuksesta alkaen ja kattaen esimerkiksi häirintätilanteiden niin sanotun jälkihuollon kuvailun. Jälkihuollon kuvailulla tarkoitetaan esimerkiksi sitä, millaisia häirintätilanteiden purkumahdollisuuksia tarjotaan erityisesti sekä häirinnän kohteille että häirintäyhdyshenkilöille itselleen.

Myös häirintäyhdyshenkilötoiminnan prioriteetit, kuten esimerkiksi “häiritsevän tilanteen pysäyttäminen, häirinnän kohteen turvallisuuden varmistaminen” on hyvä laatia ja siten yhteisesti sanoittaa, jolloin häirintäyhdyshenkilöt voivat mahdollisimman konkreettisten ja helposti omaksuttavien ohjeistusten pohjalta soveltaa toimiaan häirintätilanteita selvittäessä.

Omassa yhteisössä pohdittavaksi:

**Yhteisössä on hyvä miettiä esimerkiksi häirintäyhdyshenkilöiden ja muiden turvallis-
tamiskäytäntöjen prosessikuvauksia mahdollisimman konkreettisilla tukikysymyksillä,
kuten...**

- Kehen ja miten otetaan yhteyttä häirintäkokemuksista?
- Ketkä ja miten annettua palautetta käsitellään ja mitä sen jälkeen tapahtuu?
- Kuka on vastuussa turvallisempien tilojen kehittämisestä annetun palautteen perusteella?

Säännöt ja sanktiot

“Ennakoitavuus luo rakennetta ja turvaa.”

Kannattaa laatia selkeät pelisäännöt, kuten turvallisemman tilan periaatteet esimerkiksi järjestön turvallisemman tilan edistämiseksi. Selkeästi, esimerkiksi tapahtumissa ja ryhmächatikana-
vissa viestittyihin sääntöihin voi aina viitata, jos joku rikkoo turvallisempaa tilaa häirinnällä.

Yhteisön on tärkeä miettiä ja yhteisesti prosessikuvauksen avulla sanoittaa häirinnästä seuraavia puuttumisen tapoja ja sanktioita, kuten palautekeskusteluja, varoituksia, tilasta joko fyysisesti tai digitaalisesti poistamista ja niin edespäin.

Sanktioista ja muista häirintään puuttumisen tavoista tiedottaminen on tärkeää esimerkiksi tapahtumaan osallistuvan ennakoitavuuden tunteen, häirinnästä syytetyn oikeusturvan ja turvallisemman tilan toteutumisen kannalta. Tällöin toimijat ennen kaikkea tietävät, mitkä yhteisten sääntöjen rikkomisen seuraukset ovat.

Mitä selkeämmät puuttumisen rakenteet on olemassa, myös häirinnästä seuraavien sanktioiden muodossa, sitä helpompi myös yksittäisten organisaation toimijoiden on toimia turvallisemman tilan turvaajina, kun nimenomaan yhteisötason

tavat tilanteisiin puuttumiseksi ovat olemassa. Puuttumisen käytäntöjen ja häirinnän seuraamusten tulee olla selkeitä ja avoimesti kommunikoituja kaikille osapuolille.

Omassa yhteisössä pohdittavaksi:

- Mitkä ovat häirintäyhdyshenkilöiden valtuudet, eli voiko häirintäyhdyshenkilö esimerkiksi antaa varoituksen häirintää tehneelle ilman järjestön hallituksen hyväksyntää?
- Kuinka monta varoitusta henkilölle annetaan ennen muita sanktioita, kuten tilasta tai kanavasta poistamista? Minkälaisesta rikkeestä ihminen poistetaan heti tapahtumasta tai ryhmächatista?
- Miten häirintää käsitellään, jos häirintää tehnyt on työntekijä tai luottamustoimija, kuten hallituksen jäsen tai puheenjohtaja?
- Kun käsitellään häirintätilannetta, miten mahdolliset läheiset kollegiaaliset suhteet, kuten kaveruudet, otetaan huomioon jääviyden muodossa?
- Miten tilanteeseen suhtaudutaan, jos “kaikkien tuntemasta hyvästä tyypistä” paljastuu häiritsevää käytöstä?

Palautejärjestelmät

“Kohti turvallisempaa yhteisöä yksi palaute kerrallaan.”

Häirintäyhdyshenkilöt tai muut vastuuhenkilöt on hyvä olla käytössä esimerkiksi tapahtumissa ja ryhmächatkanavissa, mutta myös anonyymeja palautelomakkeita sekä muita nimettömiä palautteen antamisen tapoja kannattaa suosia, jotta palautetta voidaan antaa matalalla kynnyksellä myös muun muassa silloin, kun kyse ei esimerkiksi ole jostain tietystä tapahtumassa tapahtuneesta, vaan vaikka niin sanotusti jatkuvaan toimintaan liittyvästä.

Palautekanavien monipuolisuus, kuten WhatsApp-yhteydet, postit -muistilaput ja muut anonyymit yhteydenottomahdollisuudet Google Forms -lomakkeineen edesauttaa monenlaisen palautteen antamista, sillä kaikkea palautetta ei välttämättä uskalla antaa omalla nimellä ja kasvoilla, sillä häiritty voi pelätä kostoja tai muuhun

hankalaan sosiaaliseen tilanteeseen joutumista, mikäli kertoo kokemastaan.

On siis ensisijaista luoda ja kehittää palautekanavia palvelemaan häirinnän kohteiden tarpeita matalaan kynnykseen ja luottamuksellisuuteen perustuen. Ihmisillä on usein korkea kynnyks antaa palautetta häirinnästä ja muusta syrjinnästä, jolloin on tärkeä kiinnittää huomiota palautekanavien helppoon löydettävyyteen ja vaivattomaan käytettävyyteen.



Dokumentointi

“Kerää tietoa, käsittele sitä sensitiivisesti ja tee ilmiötä näkyväksi.”

Turvallisemman tilan kehittämistä dokumentoimalla voi sanoittaa ja tehdä näkyväksi, millä tavoin esimerkiksi toimintavuoden aikana saatu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusliitännäinen palaute vaikka tapahtumista ja järjestön somekanavista on otettu huomioon yhteisön toiminnan kehittämisessä. Dokumentointi auttaa myös tavoitteellisen, pitkäaikaisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön toteuttamista, josta hyöttyy muun muassa organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu.

Mitä avoimemmin ja järjestelmällisemmin turvallisemman tilan kehittämistä myös viestitään, sitä enemmän luottamusta se herättää yhteisössä asioihin puuttumisen osalta. Sitä helpompi on myös tulevien toimijoiden tarttua turvallisuutta edistävien rakenteiden kehittämiseen, mitä enemmän entuudestaan dokumentoitua tietoa jo tehdyistä turvallistamistoimenpiteistä on saatavilla.

Omassa yhteisössä pohdittavaksi:

- Mitkä ovat ne turvallisemman tilan toteutumisen ja kehittämisen elementit, joiden seuraamiseen, dokumentointiin ja kehittämiseen haluamme erityisesti panostaa?
- Miten hyödynnämme dokumentoitua tietoa osana nykytilanteen kartoitusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa laatiessa tai päivitetessä?
- Mitä dokumentoidaan ja mitä ei? Esimerkiksi häirintätilanteiden dokumentoinnissa pitää olla erityisen tarkkana, ettei yksittäisiin henkilöihin johdettavaa arkaluontoista tietoa dokumentoida ja arkistoida. Kirjaukset on hyvä pitää ilmiötasolla.

Häirinnän ennaltaehkäisy ja toimintatavat jatkuvassa toiminnassa

Häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua voi ilmetä koska tahansa, kuten yhteisön jatkuvassa toiminnassa, eli kaikessa arkisessa työssä, päätöksenteossa ja toiminnan suunnittelussa. Onkin tärkeää tunnistaa vääränlainen vallankäyttö ja rajojen ylitykset myös näissä tilanteissa yksittäisten tapahtumien ja ryhmächattikanavien häiritsevien viestien lisäksi, samalla varmistaen keinot puuttua siihen.

On hyvä miettiä, mikä ero on jatkuvan toiminnan häirintäyhdyshenkilöllä ja esimerkiksi tapahtumaa varten nimetyllä. Esimerkiksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvastaava -nimikettä voi käyttää vaikkapa hallituslaisesta, joka on kunakin toimintavuotena vastuussa järjestön turvallisemman tilan kehittamisestä.

Eri nimikkeillä toimivien yhteistyöhön ja roolien erilaisuuteen on tarkoituksenmukaista kiinnittää huomiota, jotteivät pidemmän aikavälin vastuut jatkuvan toiminnan turvallisamisessa mene sekaisin yksittäisissä tapahtumissa toimivien häirintäyhdyshenkilöiden kanssa. Näin vältetään myös päällekkäistä työtä.

Jatkuvassa toiminnassa samat henkilöt toimivat yleensä keskenään pitkäkestoisemmin kuin vaikkapa yksittäisissä tapahtumissa. Tällöin jatkuvassa toiminnassa on erityisen tärkeä seurata turvallisen tilan toteutumista anonyymein palautekanavin, sillä mitä pienemmät ja tiiviimmät piirit esimerkiksi työyhteisössä, sitä korkeampi kynnyksensä häirinnän kohteella yleensä on ilmoittaa häirinnästä. Tutussa porukassa saattaa olla hankalampi huomauttaa vaikka kollegalleen epäensitiivisestä kielenkäytöstä, sillä ihminen jännittää usein kasvojensa menettämistä vertaisten keskuudessa.

Mitä tiiviimpi ja tutumpi porukka, sen tärkeämpää on vahvistaa yhteisesti jaettua avoimuutta, keskusteleavuutta ja siten keskinäistä luottamusta. Kun jokainen keskustelija voi tuntea olonsa turvalliseksi, on haastavimpienkin asioiden käsittely mahdollista.

Omassa yhteisössä pohdittavaksi:

- Mitkä ovat meille sopivat turvallisemman tilan seuraamisen työkalut jatkuvassa toiminnassa, kuten anonyymi Google Forms -lomake tai muu?
- Kenellä meidän yhteisössä on käyttöoikeus lomakkeelle, eli kuka näkee vastaukset?
- Miten lomakkeelle tulleita vastauksia käsitellään?
- Kuinka usein järjestämme esimerkiksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn, jolla seurataan työyhteisön kokemuksia muun muassa häirinnästä ja muusta syrjinnästä?
- Millaisia rakenteita luomme ja kehitämme edellä mainitun kyselyn tulosten huomioimiselle ja sen pohjalta toimeenpanolle?

Häirinnän ennaltaehkäisy ja toimintatavat somekanavissa ja muissa digitaalisissa ympäristöissä

Esimerkiksi sosiaalisessa mediassa tehty häirintä ei ole millään tapaa irrallista muusta häirinnästä, vaan häirintää tapahtuu päällekkäin ja samanaikaisesti kasvotusten tehdyn häirinnän kanssa.

Kun häirintää käsitellään esimerkiksi omassa yhteisössä, pitää silloin huomioida järjestelmällisesti sekä kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa tehdyn häirinnän ominaispiirteet, kuten alkoholin vaikutukset, ja digiympäristöissä toteutetun sellaisen, kuten yksityisviestipohjaisen häirinnän. Sekä kasvokkaista että digihäirintää yhdistää vallan väärinkäyttö.

Sosiaalisen median alustoilla ja muissa digitaalisissa ympäristöissä tiettyyn pisteeseen ulottuva anonymiteetti voi madaltaa kynnystä epäasialliselle käytökselle. Some- ja muilla digikanavilla on erityisen tärkeä viestiä aktiivisesti ja tasaisin väliajoin niiden turvallisemman tilan periaatteista sekä muista mahdollisista säännöistä, joiden rikkomisesta seuraa varoituksia ja estoja. On ensisijaista, että yhteisöllä on olemassa periaatteet,

säännöt ja toimintatavat digitaalisilla alustoilla häirintään puuttumiseen samalla tavalla kuin kasvokkaisessa häirintäyhdyshenkilötoiminnassa.

Some- ja muissa digikanavissa häirintä saattaa myös ominaispiirteiltään olla hyvin huomaamattontaa, esimerkiksi yksityisviestein, epäsoveliain emojein tai giffein tehtyä. On hyvä huomioida, että digiympäristöt mahdollistavat myös vainoamiseen liittyvät toimintatavat, jotka voivat täyttää rikoksen tunnusmerkit.

Some- ja muilla digikanavilla kannattaa antaa varoituksia ja myös estää ihmisiä, jotta muiden käyttäjien turvallisuus taataan. Mitä selkeämmät ja mitä aktiivisemmin erilaisiin kanaviin osallistuville kommunikoidut yhteisön pelisäännöt, sen ennakoitavampaa ja helpompaa on myös toimia näiden kanavien moderaattorina.

Omassa yhteisössä pohdittavaksi:

- Millaisia yhteydenotto- ja palauterakenteita luodaan yhteisömme somekanaviin ja muihin digitaalisiin kanaviin?
- Ketkä ja miten kanavia moderoidaan eli valvotaan? kuka moderaattoreita kouluttaa? Entä miten moderaattoreita tuetaan?
- Miten moderaattorit antavat palautetta esimerkiksi ryhmächatissa tehdystä rajojen ylityksestä?
- Mitkä ovat kanavan moderaattorin toimivaltuudet, eli esimerkiksi miten monta varoitusta annetaan ennen jonkun estämistä?
- Miten työnantaja ottaa työsuojelullisesti huomioon sen, jos työntekijöihin kohdistetaan häirintää digitaalisilla alustoilla?

7

Häirintäyhdyshenkilönä toimiminen

Häirintäyhdyshenkilötoiminta on yksi keskeisimmistä turvallisemman tilan edistämisen tavoista.

Häirintäyhdyshenkilöt toimivat turvallisina ihmisinä, joille voi halutessaan ilmoittaa kokemastaan häirinnästä tai muusta syrjinnästä. He ovat kuullolla ja tukevat sekä ohjaavat tarvittaessa eteenpäin muun tuen piiriin. Häirintäyhdyshenkilö ei kuitenkaan ole poliisi, juristi tai sosiaalityöntekijä, vaan ennen kaikkea henkilö, jonka tarkoituksena on omalla panoksellaan ja läsnäolollaan vahvistaa turvallisempaa sosiaalista tilaa yhteisön tapahtumissa, some- ja muissa digiympäristöissä sekä muussa toiminnassa. Lisäksi häirintäyhdyshenkilöllä voi olla keskeinen rooli organisaation turvallisemman tilan periaatteiden ja muiden turvallis-tamistoimien kehittämisessä.

On ensisijaista, että häirintäyhdyshenkilöitä on enemmän kuin yksi. Vertaisuus ja mahdollisuus jakaa tehtäviä ja vastuuta tukee esimerkiksi vapaaehtoisten jaksamista. Myös häirintäyhdyshenkilön oikeusturva vahvistuu, mitä useammin on olemassa toinen vertainen, joka pystyy tarvittaessa vahvistamaan oman kokemuksen ja kertomuksen sana sanaa vastaan -tyyppisissä tilanteissa. Lisäksi häirinnästä tai muusta syrjinnästä ilmoittamisen kynnyks madaltuu, kun häirintäyhdyshenkilöinä on monenlaisia ihmisiä. Voi esimerkiksi ajatella, että naisen voi olla helpompi jutella kohtaamastaan seksuaalisuutta loukkaavasta häirinnästä ja ahdistelusta toisen naisen tai naisoletetun kanssa, siinä missä mustaksi ja ruskeaksi rodullistetun voi olla helpompi ottaa rasistinen syrjintä puheeksi vertaisen kanssa.

Häirintäyhdyshenkilöille on tärkeä olla selkeät yhteystiedot, jotka ovat esimerkiksi tapahtumaan tai yhteisön jatkuvaan toimintaan osallistuvien tiedossa. Nämä yhteystiedot voivat yksinkertaisimmillaan olla puhelinnumero (soittamisen lisäksi

si tekstiviestit ja WhatsApp) ja sähköpostiosoite. Tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja häirintäasioita koskevalle palautteelle on aina hyvä tarjota myös anonyymi palautekanava, kuten Google Forms -lomake, joka madaltaa palautteen antamisen kynnyksistä monella tapaa.



Keskustelutilanne häirinnän kohteen kanssa

Mitä on hyvä ottaa huomioon, kun kohtaa häirinnästä ilmoittaneen henkilön esimerkiksi tapahtumassa, digiympäristössä tai yhteisön jatkuvassa toiminnassa? Ole ennen kaikkea läsnä, kuuntele ja esitä tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä. Luo ensisijaisesti turvallista ja rauhallista tunnelmaa kuuntelemalla ja tukemalla häirintää kokenutta hänen toivomallaan tavalla. Kuulostelee herkällä korvalla ja mielellä sitä, mitä on tapahtunut, mikä häirintää kohdanneen kokemus on ja sitä, minkälaisia jatkotoimenpiteitä häirintää kokenut mahdollisesti toivoo, jos toivoo.

Häirintäyhdyshenkilön kanssa käytyjen keskustelujen tulee aina olla luottamuksellisia ja häirin-

täyhdyshenkilön tulee sanoittaa tämä yhteydenottajalle heti kontaktin alussa. Vaitiolovelvollisuus on yksi keskeisimmistä häirintäyhdyshenkilötoiminnan periaatteista, johon häirinnän kohteeksi joutuneen on voitava luottaa. Vaitiolovelvollisuus ja ammattilaisen salassapitovelvollisuus ovat kuitenkin eri asioita: vaitiolovelvollisuus esimerkiksi vapaaehtoiminnassa tai ylipäätään organisaation käytännöissä perustuu lähinnä yhteisössä sovittuun toimintatapaan. Tällöin myös seuraamukset mahdollisesta vaitiolovelvollisuuden rikkomisesta on sovittava yhteisesti. Asiaa kannattaa myös miettiä siltä kantilta, mitkä ovat asianosaisten oikeudet tilanteissa, joissa tapahtuneesta on vuodettu tietoja ilman suostumusta.

On ensisijaista, että kaikki mahdolliset jatko-toimet tehdään ainoastaan häirintää kokeneen suostumuksella. Jos kuulostaa siltä, että tapahtuneessa on mahdollisesti kyse rikoksesta, voi häirintäyhdyshenkilö silloin tilanteen mukaan hienovaraisesti kannustaa esimerkiksi rikosilmoituksen tekemiseen. Häirintäyhdyshenkilön tai häirinnän kohteen ei tarvitse tietää, täyttyvätkö rikoksen tunnusmerkit, vaan Rikosuhripäivystykseen voi olla yhteyksissä ja kysyä tarkemmin asiasta.

Useimmiten häirinnän kohdetta auttaa eniten se, että hän pääsee pian tapahtuneen jälkeen jakamaan kokemaansa ja ajatuksia siitä turvallisen ihmisen seurassa. Joskus tämä riittää ja joskus häirinnän kohde toivoo, että asiaa käsitellään esimerkiksi häirinnästä epäillyn ja sitä tehneen kanssa. On tärkeä huomata, että häirintätilanteisiin liittyy usein merkittävää valtaepätasapainoa, jossa häirinnän kohteeseen on kohdistettu häirintää vähintään osittain siksi, että hän on ollut alisteisessa asemassa häirintää tehneeseen henkilöön nähden. Siksi sovittelukäytäntöjä ja -tilanteita tulee aina arvioida hyvin kriittisesti ja useimmiten pidättäytyä kokonaan niiden järjestämisestä, jotta häirinnän kohteen turvallisuus ei vaarannu.



Keskustelutilanne häirinnästä epäillyn ja häirintää tehneen kanssa

Keskustelu häirinnästä epäillyn ja sitä tehneen henkilön kanssa saattaa olla sosiaalisesti hyvin haasteellinen ja raskas tilanne häirintäyhdyshenkilölle. Häirintäyhdyshenkilön on aina hyvä tehdä tilannekohtainen arvio siitä, millä tavalla itse lähestyy tilannetta, eli itseään ei missään olosuhteissa pidä altistaa mahdollisesti jollain tapaa eskaloituvalle tilanteelle. On ensisijaisen tärkeää asettaa häirintäyhdyshenkilön omat rajat erityisesti tilanteissa, jotka ovat potentiaalisesti uhkaavia häirinnästä epäillyn mahdollisten aggressioiden eri ilmenemismuotojen johdosta. Poistu esimerkiksi tarvittaessa tilanteesta, mikäli se omasta mielestä yltyy vaarallisen oloiseksi.

Sovi aina ensin häirinnän kohteen kanssa erikseen, mitkä ovat ne asiat, joita häirintää tehneelle saa kertoa. Jos saat keskusteluyhteyden häirintää tehneen kanssa, kannattaa ensin kuunnella hänen kertomansa tapahtuneesta ja sen jälkeen, häirinnän kohteen suostumusta kunnioittaen, kuvata häirinnän kohteen kokemukset ja ajatukset. Tärkeintä on esittää jämäkästi, että teko tai muu häirinnyt toiminta on väärin ja että se on rikkonut häirintää kokeneen turvallisuutta, sekä esimerkiksi tilaisuuden ja yhteisön turvallisemman tilan periaatteita ja muita mahdollisia turvallisuusohjeistuksia.

Tässä vaiheessa on hyvä olla tiedossa mahdolliset sanktiot, joita voi tarpeen tullen hyödyntää tilanteessa niin sanotun puhuttelun lisäksi. Nämä organisaatiossa etukäteen päätetyt sanktiot voivat esimerkiksi olla varoituksen antamista, tapahtumasta ulosohjaamista tai vaikka Discordissa estämistä.

On ensisijaista, että häirintäyhdyshenkilöllä on käytössään selkeä työkalupakki ja valtuudet sen hyödyntämiseen. Tämä tarkoittaa esimerkiksi tie-



toja ja varmuutta siitä, missä tilanteissa käydään keskustelu ja annetaan pelkkä palaute häirinnästä epäilylle ja sitä tehneelle, missä tilanteissa kyseinen henkilö ohjataan ulos tilaisuudesta tai millä perusteella annetaan mahdollinen porttikielto ja esto Telegramissa tai Signalissa.

Häirintäyhdyshenkilön oikeusturvasta täytyy pitää huolta, jonka myötä on paikallaan miettiä hyvissä ajoin osana turvallisemman tilan periaatteita ja sanktioihin liittyviä keinoja, jotka organisaatiossa ovat vastuussa tilanteissa, joissa esimerkiksi tapahtumasta ulosohjattu henkilö haluaa riitauttaa asian. Kannattaa myös miettiä, mikä on esimerkiksi yksittäisten häirintäyhdyshenkilöiden vastuu tilanteissa, joissa häirintäyhdyshenkilöitä tai organisaatiota syytettäisiin esimerkiksi kunnianloukkauksesta.

On keskeistä, että häirintää tehnyt osapuoli tiedostaa tehneensä väärin, ettei tekoa hyväksytä ja että varmistetaan, ettei kyseinen henkilö enää esimerkiksi saman tilaisuuden aikana vaikapa toista tekoaan. Mikäli kyseessä on yhteisön muussakin toiminnassa mukana oleva henkilö, voi hänelle tilannekohtaisesti tarjota muussa ajankohdassa toteutettavaa apua ja tukea, jolla pyritään muuttamaan asenteita ja siten käytöstä kohti turvallisempia toimintatapoja.

Entä jos häirintäyhdyshenkilönä toimiminen käy liian raskaaksi?

Häirintäyhdyshenkilönä toimiminen on parhaimmillaan aktiivista yhteisössä läsnä olemista, joka vaikuttaa myös ennaltaehkäisevästi siihen, ettei häirintää ja muuta syrjintää tehdä. Häirintäyhdyshenkilönä toimiminen voi kuitenkin välillä olla myös psykososiaalisesti raskasta, jonka myötä on todella tärkeä varmistaa hallinnollisesti organisaatiossa, että häirintäyhdyshenkilöille tarjottava ja heidän saama tuki on tarpeenmukaista.

Myös häirintäyhdyshenkilöihin voi kohdistua provosointia ja erimuotoista häirintää, johon jokainen ihminen häirintäyhdyshenkilönäkin reagoi ja suhtautuu yksilökohtaisesti esimerkiksi omasta asemastaan käsin ja aikaisempien kokemusten pohjalta. On ensisijaista tiedostaa ja viestiä, että myös häirintäyhdyshenkilöillä on oikeus kaikkiin tunteisiin, joita häirintäyhdyshenkilönä toimiessa saattaa tulla vastaan. Jos kokee tarvitsevansa omaa tilaa, on tilanteista poistuminen ja tauon pitäminen täysin perusteltua ja sallittua kuormittavissa tilanteissa.

Jos häirintäyhdyshenkilöt joutuvat kohtaamaan raskaita tapauksia esimerkiksi some- ja muilla digialustoilla tai tapahtumissa, kuuluu organisaation tarjota mahdollisuutta purkukeskusteluille esimerkiksi organisaatiossa häirintäyhdyshenkilötoimintaa koordinoivan työntekijän tai ulkopuolisen ammatillisen ohjauksen avulla. On todella tärkeää, etteivät häirintäyhdyshenkilön käsittelemät häirintä- ja muut syrjintätapaukset jää hänen mieleen pyörimään tapahtuneen jälkeen.

Kannattaa pohtia oman organisaation häirintäyhdyshenkilöverkoston perustamista, jolloin häirintäyhdyshenkilöinä toimivat voivat jakaa käytännön vinkkejä häirintäyhdyshenkilönä toimimiseen, sekä halutessaan luottamuksellisesti ja yksityisyydensuojaa kunnioittaen käydä yleisellä tasolla läpi erilaisia häirintä- ja syrjintätapauksia. Tämä tukee hyvinvointia ja antaa näkökulmia sekä virtaa häirintäyhdyshenkilönä jatkamiselle.

Vertaiskokemusten tarjoamisen tärkeyttä ja muuta avun antamista ei voi korostaa liikaa. Häirintäyhdyshenkilöitä on olennaista tukea kaikin mahdollisin keinoin, jotta he voivat ja haluavat jatkaa yhteisön turvallisempien toimintaympäristöjen mahdollistamista omalla toiminnallaan jatkossakin.

Miten dokumentoida luottamuksellisia asioita häirintäyhdyshenkilötoiminnasta?

Häirintää on hyvä dokumentoida asianomaisten yksityisyydensuojaa kunnioittaen vähintään ilmiötasolla, jotta organisaatiolle jää muistijälkiä siitä, minkälaiseen häirintään ja muuhun syrjintään sekä niiden kitkemiseen pitää kiinnittää huomiota jatkossa, eli: minkälaisia toimia tarvitaan, jotta esimerkiksi seksuaalista häirintää ja ahdistelua tai vammaisten ja transihmisten kohtaamaa syrjintää voidaan paremmin muun muassa ennaltaehkäistä somealustoilla tai tapahtumissa? Dokumentointi auttaa hahmottamaan esimerkiksi, minkälaista koulutusta yhteisön häirintäyhdyshenkilöille kannattaa tarjota.

Dokumentoinnissa pitää välttää ihmisten nimiä ja muita tietoja, joiden pohjalta heidät voisi tekstin perusteella helposti tunnistaa. Häirintää kokeneiden on voitava luottaa siihen, että yhteydenotto häirintäyhdyshenkilöön on mahdollisen dokumentoinninkin osalta anonyymi ja luottamuk-

sellinen, ja ettei heitä voi yksilöityinä tai muine tunnistettavine tietoineen yhdistää mihinkään laajemmin esitettäviin organisaation raportteihin tai tilastoihin.

GDPR-tietosuojaa-asetuksen asettamat kriteerit sille, minkälaisia tietoja jäsenistä ja osallistujista voi kerätä ja säilyttää on myös huomioitava. Häirintätilanteiden dokumentoinnin ensisijaisena tavoitteena on siis yhteisön turvallisuuteen tähtäävien rakenteiden ja -toimenpiteiden kehittäminen, ei henkilö- tai muun rekisterin kerääminen. Tähän on suhtauduttava erityisen vakavasti kaikkien osapuolten oikeusturvan takaamiseksi.

Esimerkiksi näitä häirintätilanteiden dokumentointiin liittyviä näkökulmia on mietittävä kriittisesti:

- Dokumentoidaanko ollenkaan, millä yksityiskohtien tasolla?
- Mille digitaaliselle alustalle dokumentoitua tietoa kootaan?
- Kuka pääsee käsiksi tiedostoihin, ja siten tietoon, kun toimijat vaihtuvat?
- Käytetäänkö dokumentointiin esimerkiksi häirintäyhdyshenkilöiden omia vai organisaation yhteisiä tunnuksia? Mitkä ovat molempien tapojen hyvät sekä huonot puolet?
- Kuinka monta vuotta dokumentoituja tietoja säilytetään, miten kirjatut asiat arkistoidaan – vai arkistoidaanko?
- Miten huolehditaan dokumentoitujen häirintäyhdyshenkilötoimien, kuten annettujen varoitusten ja muiden häirintään liittyvien tietojen sensitiivisestä siirtämisestä tulevien uusien häirintäyhdyshenkilöiden tietoon?
- Jos aikaisemmilta häirintäyhdyshenkilöiltä jää jonkin häirintätapauksen käsittely kesken, miten tilanteessa toimitaan? Kuka hoitaa tilanteet loppuun saakka?

Lähtökohdaksi dokumentoinnissa tulee ottaa se, että kirjauksen taso on yleinen ja suoraviivainen. Dokumentoidaan siis vain se, mistä on hyötyä häirinnän näkyväksi tekemiseksi ja ennen kaikkea yhteisön toiminnan turvallisemman tilan kehittämiseksi.

Häirintätilanteiden käsittely pähkinäkuoressa

Kaikki tilanteet, joissa häirintää tehdään, ovat erilaisia, eikä niihin ole olemassa täysin samalla kaavalla toimiva toimintatapoja, vaan erilaisia tapoja täytyy ennen kaikkea soveltaa tilannesidonnaisesti, ja siten yhdessä kehittää uusia, omaan yhteisöön sopivia turvallisempaa tilaa luovia työkaluja.

Pohdi näitä asioita itseksesi, yhdessä muiden häirintäyhdyshenkilöiden kanssa ja organisaatiossasi. Lähtökohtana on hyvä tiedostaa, että organisaatiossa eri rooleissa toimivilla, kuten puheenjohtajalla, työntekijällä, yksittäisellä vapaaehtoisella tai häirinnän kohteella, häirinnän kohteen kaverina, häirintäyhdyshenkilöllä ja niin edespäin, on erilaiset vastuut häirintätilanteiden käsittelyssä ja turvallisemman tilan kehittämisessä. Vastuu turvallisempien tilojen mahdollistamisessa on kuitenkin kaikkien yhteinen. Erityisesti yhteisön johdon tulee näyttää esimerkkiä toiminnan kehittämisessä näiltä osin.



Lopuksi yhteenvetona näkökulmia, joita kannattaa ottaa huomioon häirintäyhdyshenkilötoiminnassa:

Häirinnän kohteen näkökulmasta

- Kaikki tunteet ja reaktiot ovat sallittuja itselle turvattomassa tilanteessa.
- Pidä ennen kaikkea huolta itsestäsi itselle sopivimmalla tavalla: poistu esimerkiksi häiritsevästä tilanteesta, pyydä tukea muilta, käsittele asiaa jälkikäteen sinulle sopivin keinoin itsellesi turvalliselta tuntuvien ihmisten kanssa.
- Jos haluat, jaksat ja pystyt: ota yhteyttä häirintäyhdyshenkilöön tapahtuneesta. Muista, että mahdollisiin jatkotoimenpiteisiin ryhdytään vain sinun antamallasi suostumuksella, jonka häirintäyhdyshenkilö sinulta varmistaa.

Häirintäyhdyshenkilön näkökulmasta

- Ole tavoitettavissa ja läsnä: kuuntele, tue ja kysy tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä.
- Viesti selkeästi häirinnän kohteelle, että keskustelu häirintäyhdyshenkilön kanssa on luottamuksellista.
- Ota häirinnän kohteen kokemus todesta, älä kyseenalaista tai vähättele kuulemaasi.
- Neuvottele häirinnän kohteen kanssa mahdollisista toimenpiteistä ja ehdota niitä tarpeen mukaan. Toimi aina häirinnän kohdetta kunnioittaen ja suostumus varmistuen. Häirintäyhdyshenkilön vastuulla on kertoa häirintää kohdanneelle potentiaalisesti toteutettavista jatkotoimenpiteistä.
- Pyydä tarvittaessa apua esimerkiksi toiselta häirintäyhdyshenkilöltä, silloinkin vain häirinnän kohteen suostumuksella. On tärkeä tiedostaa, että häirintäyhdyshenkilöiden keskinäinen keskustelu saattaa vaarantaa luottamuksellisuuden häirinnän kohteen osalta.
- Jos tilanne vaatii selvittämistä häirintää tehneen osapuolen kanssa, kuuntele kaikkia osapuolia. Häirintäyhdyshenkilön ei kuulu arvioida kenenkään syyllisyyttä ja sen pohjalta syyllistää tai tuomita, vaan ennen kaikkea toimia tuki- ja yhteyshenkilönä.
- Ketään ei koskaan saa pakottaa sovittelutilanteeseen häirinnän kohteen ja häirinnästä epäillyn henkilön välille, eikä häirintäyhdyshenkilöltä voida vaatia sovittelutekniikoiden osaamista.
- Ohjaa tarvittaessa häirinnän kohde eteenpäin esimerkiksi Rikosuhripäivystykseen.
- Mikäli kyseessä on lastensuojeluun tai ei-asianomistajarikokseen liittyvä asia, on häirintäyhdyshenkilöllä silloin velvollisuus rikkoo vaitiolovelvollisuutensa.

Yhteisötason näkökulmasta

- Välitä organisaatiossasi, esimerkiksi häirintäyhdyshenkilönä, tietoa tapahtuneesta häirinnästä ja muusta syrjinnästä yleisellä tasolla ja anonyymilla tavalla, tehtyä häirintää pelkästään yleisesti kuvaillen. Näin ennen kaikkea tapahtuneeseen liittyneiden osapuolten anonyymiteetista ja vaitiolovelvollisuudesta

tarkasti kiinni pitäen. Huomioi erityisesti se, mitä pienemmästä yhteisöstä on kyse, sitä helpommin tapahtuneeseen liittyneet henkilöt voidaan tunnistaa myös yleisempien ja tilannesidonnaisten puheiden sekä muiden tietojen perusteella. Pidä siis pääpaino ilmiöiden, älä henkilöihin liittyvien asioiden kuvailussa. Häirinnän ja muun syrjinnän muotoja käsitellään yhteisössä ennen kaikkea turvallisuutta luovien työkalujen kehittämiseksi.

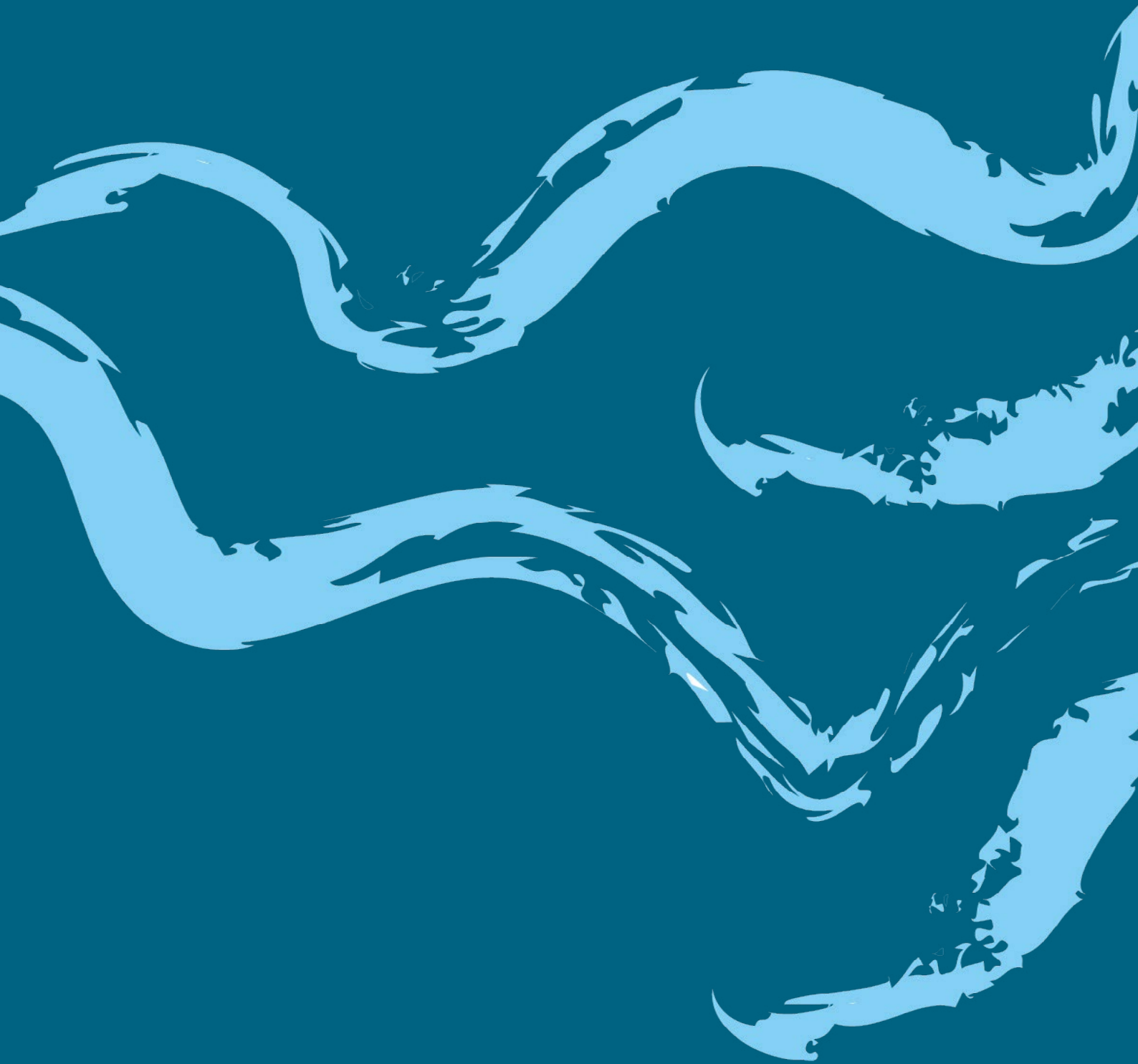
- Kehittäkää tehdyn häirinnän ja muun syrjinnän pohjalta organisaation häirintäyhdyshenkilötoimintaa ja muita turvallisempaa tilaa luovia ja ylläpitäviä rakenteita, kuten sääntöjä ja turvallisemman tilan periaatteita: miettikää, miten voitte vahvistaa turvallisempaa tilaa luovia käytäntöjä esimerkiksi tapahtumissa, yhteisön mahdollisissa viestintäkanavissa sekä jatkuvassa toiminnassa.
- Tarkentakaa tarvittaessa häirintäyhdyshenkilöiden toimivaltuuksia ja sanktioita häirintää tekeville, jolla vahvistetaan muun muassa ennakoitavuutta, jolloin sekä häirinnän kohteet että mahdollista häirintää tekevät tietävät etukäteen, miten tilanteisiin puututaan ja mitä sanktioita häiritsemisestä sekä muusta epäasiallisesta käytöksestä seuraa. Tämä tukee ja helpottaa myös häirintäyhdyshenkilöiden toimintaa häirintätilanteisiin puuttumisessa.

Organisaation johdon näkökulmasta

- Organisaation kehittäminen, kuten turvallisempaa tilaa edistävien toimenpiteiden mahdollistaminen on ensisijaisesti organisaation johdon vastuulla.
- Organisaatiokulttuurin muuttaminen ja uusiin toimintatapoihin sitouttaminen on merkittävä johtotason kysymys. Kun johtajana sitoudut organisaatiotason toimintatapojen muutokseen, toimit silloin näkyvänä ja vaikuttavana esimerkkinä kaikille yhteisön toimijoille.
- Jos organisaation häirintäyhdyshenkilönä toimii työsuhteessa oleva henkilö, voi käsiteltäväksi tuleva häirintätilanne tarkoittaa myös työsuojeluasiaa. Pidä johtajana huolta organisaation häirintäyhdyshenkilötoiminnan turvallisuudesta myös työntekijöiden oikeuksien, kuten työsuojelun kannalta.

Pidä johtajana erityisen tarkasti huolta organisaatiossa toimivien häirintäyhdyshenkilöiden hyvinvoinnista. Tämä tarkoittaa esimerkiksi järjestelmällistä kouluttautumismahdollisuuksien tarjoamista häirintäyhdyshenkilöille ja muiden tukitoimien, kuten purkukeskustelujen, mahdollistamista.

Mitä järjestelmällisemmin häirintäyhdyshenkilöiden jaksamista tuetaan johtotasolta alkaen, sitä motivoituneempia, osaavampia ja pitkäaikaisempia häirintäyhdyshenkilöitä organisaatiolla on käytössään.



Suomen nuorisoalan kattojärjestö Allianssi ry
nuorisoala.fi