Kehittämisehdotuksia organisaatiolle:

Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävä neuvola

Tarkastelkaa palveluanne eri asiakasryhmien kannalta. Tehtävä soveltuu kehittämispäivän ohjelmaksi. Apuna voi käyttää etuoikeuskehää. Näyttäytyykö palvelu samanlaisena kehän ulkolaidalla tai keskiössä olevalle henkilölle – mistä löytyy eroja? Miten palvelua voisi kehittää niin, että tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi paremmin?

Luokaa katse palvelunne viestintään, ohjeisiin, luentomateriaaleihin ja tiloissa näkyvään kuvalliseen materiaaliin. Ovatko sanavalinnat sellaisia, että ne sopivat erilaisiin asiakkaisiin? Vahvistetaanko vai haastetaanko normeja? Millaisia ihmisiä kuvissa näkyy, ovatko vähemmistöryhmät edustettuina? Paitsi ulkoisella, myös sisäisellä viestinnällä on merkitystä sille, millainen toimintakulttuuri vuosien mittaan vahvistuu.

Tarkastelkaa käytettyä kieltä. Mitä kieliä asiakkaanne käyttävät? Mille kielille olisi tärkeintä kääntää materiaalia ja mistä aiheista ensimmäiseksi? Olisiko mahdollista käyttää (tekstitettyjä) videoita kirjoituksen sijaan? Onko käytetty kieli selkeää? Selkokieli hyödyttää monia asiakasryhmiä.

Vessat hyötykäyttöön. Vessa on erinomainen paikka antaa monilla kielillä tietoa perusoikeuksista ja muun muassa seksuaaliterveydestä ja samalla kertoa organisaation arvoista ja mistä asioista saa puhua. Ottakaa mallia Vigor-vessoista!

Kysykää aktiivisesti palautetta ja asiakaskokemuksia varsinkin ei-synnyttäviltä vanhemmilta ja erilaisilta vähemmistöryhmiltä tai tilatkaa opinnäytetöitä, joissa näitä kokemuksia selvitetään: auttakaa tutkijaa tavoittamaan kohderyhmä. Erityisesti kriittinen palaute on arvokasta, vaikka sen vastaanottaminen ei aina ole helppoa.

Euroopan unionin osarahoittama

Naisasialiitto Unioni

Kehittämisehdotuksia organisaatiolle:

Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävä neuvola

Kun kehitätte palveluita, keskittykää erityisesti niihin asiakasryhmiin, jotka tunnistatte joko enemmän tarvitseviksi tai vähemmän saaviksi. Esimerkiksi nuoret vanhemmat, tulkin kanssa asioivat, ei-synnyttävät vanhemmat ja päihdetaustaiset asiakkaat voivat olla tällaisia asiakasryhmiä.

Muokatkaa syrjiviä rakenteita: ottakaa käyttöön lomakkeet, joissa ei oleteta vanhempien sukupuolta tai lukumäärää ja viestikää äitiysneuvolasta odotusneuvolana.

Tietoa vertaistuesta ja järjestöistä toivotaan nimenomaan neuvolalta. Pyrkikää siihen, että jokaisella ammattilaisella on käytössä ajantasainen tietopankki järjestöjen ja seurakuntien tarjoamista vertaistuki- ja tietopalveluista erilaisiin elämäntilanteisiin.

Huolehtikaa, että henkilökunta saa koulutusta antirasismista, perheiden moninaisuuden kohtaamisesta, sukupuolten moninaisuudesta, kulttuurisensitiivisyydestä ja tulkin kanssa työskentelystä. Entä miten nämä teemat huomioidaan perehdytyksessä?

Kiinnittäkää katse myös työyhteisöön: Miten moninaisuus näkyy työyhteisössä ja onko erilaisista taustoista tulevien työntekijöiden hyvä olla teillä töissä? Hyvinvointialueella on oltava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma työnantajan näkökulmasta.

Onko hyvinvointialueella olemassa myös palveluiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma? Onko se konkreettinen? Voisiko sellaisen laatia omalle organisaatiolle?

Euroopan unionin osarahoittama

Naisasialiitto Unioni