

Askel eteenpäin

Organisaatiostrategian kehittämistyökalu
uhrikeskeisen tuen tarjoamiseksi
sukupuolistuneen väkivallan uhreiksi
joutuneille maahanmuuttajanasille



SARAH

Safe, Aware, Resilient, Able and Heard

*Protecting and supporting
migrant women victims of
gender-based violence*



Tätä julkaisua on rahoittanut Euroopan unionin oikeudet, tasa-arvo ja kansalaisuusohjelma (2014–2020).

Kirjoittajat:

Inka Lilja (HEUNI)

Anni Lietonen (HEUNI)

Julia Korkman (HEUNI)

Kiitämme hankekumppaneita työkalujen pilotoimisesta sekä arvokkaista kommentteista, joiden avulla tämä julkaisu on viimeistelty.

Ulkoasu:

Frej Vuori (HEUNI)

Aleksandra Anikina (HEUNI)

Report Series N° 100b

Painatus: YK:n yhteydessä toimiva Euroopan kriminaalipoliitiikan instituutti (HEUNI) Helsingissä vuonna 2022.

Euroopan komission tuki tämän julkaisun tuottamiselle ei merkitse hyväksyntää julkaisun sisällölle, joka heijastaa ainoastaan kirjoittajien näkemyksiä, eikä komissiota voida pitää vastuullisena julkaisun sisältämien tietojen mahdollisesta käytöstä.

ISBN 978-952-7249-63-5 (PDF)

ISBN 978-952-7249-64-2 (nid.)

ISSN 2814-9092 (painettu)

ISSN 2814-9106 (verkkojulkaisu)



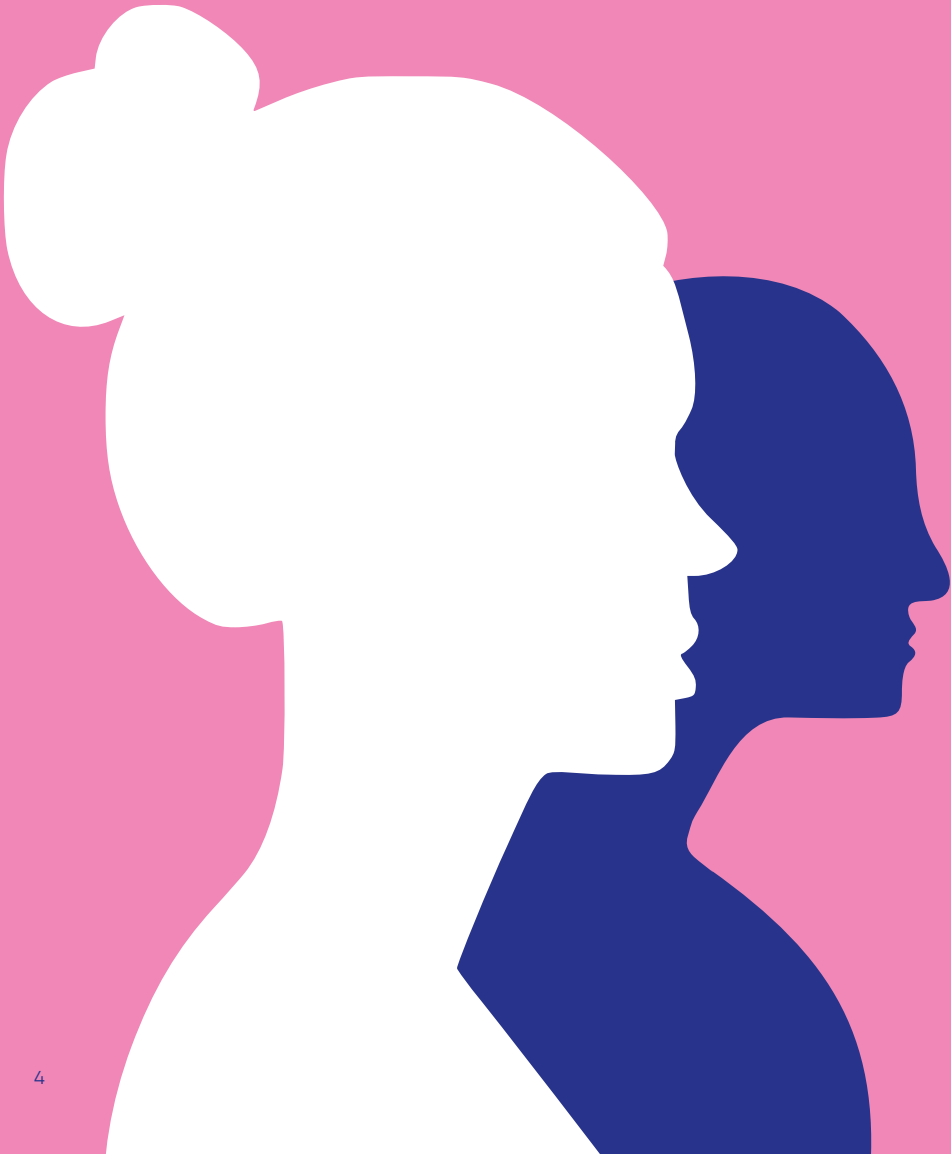
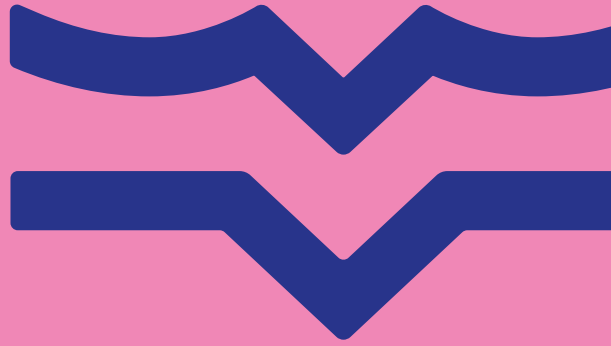
Setlementti
Putijola



Solidarity with women in distress
Solidarität mit Frauen in Not

Sisältö

Johdanto	5
Viitekehys ammattilaisille sukupuolistuneen väkivallan uhreiksi joutuneiden maahanmuuttajanaisten kanssa tehtävälle työlle	8
Askelma 1: Strategisten tavoitteiden määrittäminen osallistavasti	10
Askelma 2: Osallisuutta vahvistava lähestymistapa	12
Askelma 3: Ammattilaisten hyvinvointia vahvistava lähestymistapa	14
Askelma 4: Vaikuttavuuden mittaaminen ja vahvistaminen	17
Askelma 5: Jatkuva arviointi ja kehittäminen	19
Lopuksi	20



Johdanto

NÄMÄ OHJEET tarjoavat yleiskatsauksen siihen, miten luodaan ja otetaan käyttöön organisaatiostrategia sukupuolistuneen väkivallan uhreiksi joutuneiden pakolais- ja maahanmuuttajanaisten tukemistyöhön. Strategiassa painottuu vahvasti tukemistyön perustana toimivien ammattilaisten valmiuksien kohentaminen tukemistyössä. **Ohjeet kannustavat organisaatioita arvioimaan nykyisiä käytäntöjään ja kehittämään selkeät tavoitteet, toimintatavat ja johtamiskäytännöt osallistavien menettelyjen avulla.** Tässä ohjeessa kuvattuja askelmerkkejä seuraamalla organisaatiot voivat laajentaa ymmärrystään siitä, mitä strategisella tasolla tarvitaan aidosti uhrikeskeisten tukimallien kehittämiseksi ja niiden toteuttamiseksi ja arvioimiseksi säännöllisin väliajoin.

Nämä ohjeet on tarkoitettu maahanmuuttajanaisten parissa työskentelevien organisaatioiden esihenkilöille ja johtajille. Esihenkilöitä ja johtajia kannustetaan vahvasti keskustelemaan kaikista näissä ohjeissa esitellyistä vaiheista koko henkilöstön kanssa.

NÄMÄ OHJEET on kehitetty osana EU:n rahoittamaa hanketta SARAH: Safe, Aware, Resilient, Able and Heard – protecting and supporting

migrant women victims of gender-based violence. Hankkeessa ammattilaiset (esimerkiksi psykologit, lakimiehet ja sosiaalityöntekijät) antoivat lyhytkestoista psykososiaalista ja lainopillista neuvontaa Kreikan pakolaisneuvostossa, Saksan SOLWODI-järjestössä, Italian pakolaisneuvostossa ja Settlementti Puijolassa Suomessa sukupuolistuneen väkivallan uhreiksi joutuneille maahanmuuttajanaisille. Hankkeen aikana tunnistettiin organisaatioiden parhaita käytäntöjä ja karikoita ja laadittiin nämä ohjeet, joilla jaetaan tietoa opitusta muille organisaatioille, jotta nekin voivat kehittyä uhrikeskeisemmiksi ja vaikuttavimmiksi. **Haluamme kiittää hankekumppaneita ja tuotoimintaan osallistuneita naisia arvokkaasta palautteesta.**

ORGANISAATIOIDEN ON löydettävä keinot maksimoida positiiviset seikat ja pienentää riskejä ja mahdollisia negatiivisia seikkoja, joita voi seurata tuen tarjoamisesta haavoittuvassa asemassa oleville edunsaajille. Kun tuetaan uhrikeskeisesti maahanmuuttajanaisia, jotka ovat sukupuolistuneen väkivallan uhreja, tarvitaan tietoa, taitoa ja sinnikkyyttä. **Organisaation arvot ja sen toimintatavat vaikuttavat siihen, miten se lähestyy edunsaajiaan ja kohtaa heidät.** Ne vaikuttavat myös merkittävästi siihen, miten tehokas ja vaikuttava tuesta tulee. Uhrityöjärjestö on yhtä toimiva ja vahva kuin sen henkilöstö. Siksi organisaatiolla on oltava strategia, jolla **varmistetaan, että sillä on asianmukaiset rakenteet ja prosessit, joilla tuetaan henkilöstön työhyvinvointia.** Tämä on erityisen tärkeää organisaatioissa, jotka käsittelevät vaikeita ja traumatisoivia aiheita, kuten väkivaltaa. **Henkilöstön hyvinvointiin keskittyminen luo vahvemman työympäristön, joka parantaa avun laatua ja saavuttavuutta.**

Keskeistä siinä, että organisaatio voi kehittyä mahdollisimman osaavaksi toimijaksi väkivaltaa kokeneiden maahanmuuttajanaisten tukemisessa, on **traumainformoitu** ja **uhrikeskeinen** työskentely organisaatiossa sekä **ammattilaisten hyvinvoinnin** varmistaminen.

OHJEISSA ON VIISI ASKELMAA, joista kuhunkin sisältyy keskustelunaiheita, kysymyksiä mietittäviksi, käytännön ohjeistusta ja viittauksia muihin lähteisiin. Tätä työkalua voidaan hyödyntää vaihe vaiheelta etenevänä tarkistuslistana, jota voidaan täydentää kunkin organisaationtarpeiden ja painopisteiden pohjalta.

Askelma 1: Strategisten tavoitteiden määrittäminen

Askelma 2: Osallisuutta vahvistava lähestymistapa

Askelma 3: Ammattilaisten hyvinvointia tukevat tulevaisuudennäkymät

Askelma 4: Vaikuttavuuden mittaaminen ja vahvistaminen

Askelma 5: Jatkuva arviointi ja kehittäminen

1

**Strategisten tavoitteiden
määrittäminen**

2

**Osallisuutta vahvistavat
lähestymistavat**

3

**Ammattilaisten hyvinvointia
vahvistavat lähestymistavat**

4

**Vaikuttavuuden
mittaaminen ja vahvistaminen**

5

**Jatkuva arviointi ja
kehittäminen**



Viitekehys ammattilaisille sukupuolistuneen väkivallan uhreiksi joutuneiden maahanmuuttajanaisten kanssa tehtävälle työlle

Työskenteleminen uhrikeskeisesti:

- Varmista, että jokaisen yksilön/edunsaajan oikeudet ja ihmisarvo ovat kaiken toiminnan keskiössä.
- Kohtele jokaista kohtaamasi henkilöä kunnioittaen ja niin, että hänen äänensä pääsee kuuluviin ja että häntä kuunnellaan.
- Varmista henkilön parhaan edun toteutuminen päätöksenteossa.
- Tarjoa ja anna tukea nopeasti ja sensitiivisesti.
- Sitoudu kunkin kohtaamasi henkilön yksilöllisiin tarpeisiin ja pyrkimyksiin, varmista, että kaikki ammattilaiset ovat tietoisia sukupuolistuneen väkivallan juurisyistä ja riskitekijöistä eli huomioivat asianmukaisesti häpeään ja stereotyyppioihin liittyvät seikat.
- Käytä [SARAH-työkalua](#) (lisätietoja jäljempänä)
- Pyri aktiivisesti keräämään palautetta: tiedustele edunsaajalta jokaisen tapaamisen lopussa, käsiteltiinkö tapaamisessa hänen mielestään keskeisiä asioita (esim. kysymällä, käsiteltiinkö tänään sinulle tärkeitä aiheita tms.).
- Sisäistä erityisten haasteiden ja tekijöiden, kuten rasismien, kulttuuristen stereotyyppien ja toisaalta kulttuurien keskinäisen viestinnän, mahdolliset vaikutukset tapaamiesi naisten elämässä.

Keskeistä traumainformoidulle organisaatiolle:

- Varmista, että ammattilaiset toimivat traumainformoidun hoitotyön määritelmän mukaisesti eli käyttävät työmenetelmiä, jotka pohjautuvat traumaattisten kokemusten haitallisten vaikutusten ymmärtämiseen sekä näyttöön perustuviin käytäntöihin, myötätuntoon ja kunnioitukseen.
- Luo traumainformoitua kielenkäyttötapaa ammattilaisten kesken – se ohjaa työtä ja tukee yhteistyötä ammattilaisten kanssa.
- Pyri vahvistamaan organisaation joustavuutta ja valmiutta mukautua ympäristön muutoksiin. Sukupuolistuneeseen väkivaltaan liittyvää neuvontaa maahanmuuttajanaisille tarjoavat organisaatiot työskentelevät muuttuvassa ympäristössä. Erilainen väkivalta ja erilaiset traumat voivat korostua eri aikoina, ja organisaatiolle kertyy jatkuvasti tietoa parhaista käytännöistä. Jännitteet ja suhtautuminen marginalisoituihin ryhmiin yhteiskunnassa voivat muuttua eri tekijöiden seurauksena, mikä voi aiheuttaa muutoksia politiikassa, toimintatavoissa ja menettelyissä.

Ammattilaisten hyvinvoinnin merkitys:

Ammattilaisen työskentely vaikeissa tilanteissa olevien sekä surua, menetystä ja kärsimystä kokeneiden ihmisten kanssa voi olla psyykki-

sesti erittäin kuluttavaa. Yhtenä tärkeimpänä syynä tähän on se, että ammattimainen neuvonta edellyttää empatiaa ja myötätuntoa, joiden myötä on entistä vaikeampaa etäännyttää itsensä edunsaajien tunteista ja kärsimyksestä. Toisaalta parhaassa mahdollisessa skenaariossa ammattilaiset kokevat tyytyväisyyttä voidessaan myötäelää; tunne siitä, että pystyy auttamaan voi olla motivoivaa ja ammatillisesti palkitsevaa.

- Varmista, että henkilöstö saa riittävästi tukea. Järjestä säännöllistä ammatillista työnohjausta ja jatkokoulutusmahdollisuuksia.
- Suhtaudu myötätuntuupumuksen, loppuunpalamisen tai sijaistraumatisoitumisen riskiin vakavasti.
- Auta ammattilaisia hallitsemaan työmääräänsä. Halu auttaa voi johtaa siihen, että ammattilainen pyrkii auttamaan useampia edunsaajia kuin hän kunnolla ehtii, jolloin hänelle ei jää tarpeeksi aikaa arvioida omaa työtään ja kiire voi kasvaa liian suureksi.



Askelma 1: Strategisten tavoitteiden määrittäminen osallistavasti

ORGANISAATIOIDEN ON VARMISTETTAVA, että niiden johtamistapaa leimaavat yhteistyö ja opastus. Valmennuspohjainen johtajuus on osallistavaa ja kannustaa henkilöstöä hyödyntämään ja kehittämään omaa asiantuntemustaan. Tällainen johtamistapa perustuu sen sisäistämiseen, että työntekijät ovat omien työtehtäviensä parhaita asiantuntijoita. Jos organisaatiorakenne on hyvin hierarkkinen, organisaatiota on kenties kehitettävä avoimemmaksi, osallistavammaksi ja demokraattisemmaksi kulttuuriltaan (ks. esim. [Karlsen 2020](#); [Bourke & Espedido 2020](#)).

Lisäksi organisaatioiden on luotava ympäristö, jossa työntekijät uskaltavat ottaa asioita esille. Osallistavat organisaatiot luottavat henkilöstönsä monipuoliseen asiantuntemukseen ja osaamiseen määrittäessään strategisia tavoitteita organisaatiolle. Tätä taustaa vasten osallistavuus tarkoittaa myös neuvojen ja rakentavan palautteen pyytämistä tukityön ammattilaisilta ja muilta tiimien jäseniltä, kun kehitetään uhrikeskeisiä ja traumainformoituja lähestymistapoja.

STRATEGISEEN SUUNNITTELUUN tulisi tämän ohella sisällyttää edunsaajien tulevaisuudennäkymät ja näkemykset, jotta ymmärretään, miten strategiset tavoitteet vaikuttavat tukityöhön ja viime kädessä edunsaajien hyvinvointiin. Palautteen kerääminen edunsaajilta edellyttää perusteellista suunnittelua, muun muassa suunnitelmaa siitä, miten edunsaajien turvallisuus, nimettömyys ja hyvinvointia taataan. Voit lukea lisää SARAH-hankkeesta kehitetystä oppaasta "[Työkaluja ammattilaisten ja tuensaajien vuorovaikutuksen edistämiseen ja sen mittaamiseen](#)" (luettavissa HEUNI-verkkosivuston kohdasta Projects – SARAH).

ON MUISTETTAVA että organisaatioissa strategiaprosessin aikana käsiteltävät aiheet voivat olla arkaluonteisia, ja että halukkuus jakaa näkemyksiä niistä voi riippua mahdollisista työntekijöiden ja johdon välisistä valta-asetelmista. Osallistavuuteen ja työntekijöiden tukemiseen pyrkivässä organisaatioissa on otettava prosessi vakavasti ja sitä on toteutettava päivittäisessä työssä

Osallistavuuden lisäämiseksi voidaan kerätä nimetöntä palautetta henkilöstöltä, tiedottaa avoimesti näiden toimien tarkoitusperästä sekä vahvistaa työntekijöiden osallistumista prosessiin.

Kysymyksiä työntekijöiden kanssa käytäviin keskusteluihin ja strategiseen suunnitteluun osallistavuuden lisäämiseksi:

- Miten määrittelisit oman "ensisijaisen" tehtäväsi?
- Mitä tukea, työkaluja tai muuta tarvitsisit organisaatiolta ammatillisen neuvontatyön vahvistamiseksi / voidaksesi tukea edunsaajia entistä paremmin?
- Mitä tarvitsisit oman ammatillisen jaksamisesi avuksi, jotta pystyt käsittelemään vastaan tulevia asioita?
- Mitkä ovat sinun mielestäsi varoitusmerkkejä työpaikan hyvinvoinnin ongelmista?
- Millaista työpaikan hyvinvointitoimintaa tarvitset saadaksesi parhaan tuen työhösi?
- Millä toimilla organisaatiota tulisi kehittää entistä traumatietoisemmaksi?
- Miten voidaan tarttua haasteisiin, jotka liittyvät sukupuolistuneeseen väkivaltaan maahanmuuton kontekstissa? (Jos haasteet eivät ole selvillä, nimeä ne ensin).
- Saatko riittävästi tietoa organisaation päätöksenteosta ja onko henkilöstö riittävässä määrin mukana organisaation prosesseissa?
- Miten resursseja pitäisi kohdentaa, jotta ne vaikuttavat mahdollisimman tehokkaasti? Mihin lisäisit resursseja ja mistä vähentäisit?

LISÄKYSYMYKSIÄ:

OMAT MUISTIINPANOT:

VIHJE: Verkossa on runsaasti aineistoa strategisesta suunnittelusta, ja siitä voi olla hyötyä myös strategisten tavoitteiden laadinnassa. Jos sinulla on aikaa ja resursseja, mieti rakentavan palautteen keräämistä muilta sidosryhmiltä, ammattilaisilta ja organisaatioilta, jotka työskentelevät kentällä.

Askelma 2: Osallisuutta vahvistava lähestymistapa

TYÖSKENTELEMINE uhrikeskeisesti tarkoittaa käytännössä, että palveluja tarjotaan sensitiivisesti ja sitoutuen kunkin edunsaajan yksilöllisiin tarpeisiin ja pyrkimyksiin. Monet tekijät ja juurisyyt vaikuttavat väkivaltaan. Myös jokaisella edunsaajalla on ainutlaatuisia tuki- ja resilienssi sosioekonomiseen taustaan, koulutukseen, kulttuuriin, kieleen ja perhetaustastaan perustuen. Lisäksi edunsaajan tausta, sosioekonominen asema ja henkilökohtainen tilanne vaikuttavat hänen käsitykseensä esim. väkivallan muodoista, hänen arvoihinsa ja tavoitteisiinsa sekä ja hänen kykyynsä hakea apua. Nämä intersektionaaliset eli toisistaan riippuvat tekijät voivat tuottaa monenlaisia kokemuksia syrjäytymisestä, syrjinnästä ja sortamisesta. Myös stereotyyppit ja rakenteellinen epätasa-arvo ja syrjintä vaikuttavat siihen, miten ihmisiä luokitellaan, ja voivat vaikuttaa siihen, millaista tukea tarjotaan. Siksi on tärkeää, että jokainen organisaatio ryhtyy toimiin, joilla se tulee tietoiseksi näistä rakenteellisista ja usein syvään juurtuneista käsityksistä ja näkemyksistä, jotta ammattilaiset voivat luotavaisina ottaa keskusteluun sukupuolistuneeseen väkivaltaan liittyviä aiheita.

Mitkä nykyiset rakenteet, prosessit ja työkalut lisäävät tai estävät osallisuutta, mitä tarvitaan lisää? Käy läpi tarkistuslista/kohdat ja keskustele henkilöstön kanssa siitä, mitkä ovat merkittävimmät ja kiireellisimmät tarpeet.

INTERSEKTIONAALISUUS LIITTYY VÄKIVALLAN VAIKUTUKSEN YMMÄRTÄMISEEN: Mieti, miten intersektionaaliset tekijät voivat vaikuttaa siihen, miten uhrin pystyvät käyttämään oikeuksiaan? Intersektionaaliisiin tekijöihin kuuluvat mm. sukupuoli, etninen alkuperä, sosioekonominen tilanne, seksuaalinen suuntautuminen, vammaisuus tai vammattomuus, maahanmuuttajatausta ja kielitaito. Yhdessä nämä vaikuttavat henkilön alttiuteen väkivallalle ja syrjinnälle.

MONIMUOTOISUUS JA KIELITAITO HENKILÖSTÖÄ TÖIHIN OTETTAESSA: Voidaanko neuvontatyötä tekevän tiimin monimuotoisuutta lisätä huomioimalla rekrytoinneissa henkilöiden erilaiset näkökulmat ja taustat?

KULTTUURIENVÄLINEN OSAAMINEN: Onko henkilöstö tietoinen siitä, miten kulttuuri voi vaikuttaa traumaan ja käsitykseen omasta itsestään, ja mitkä uskonnolliset käytännöt tai naisten ja miesten tasa-arvokysymykset ovat merkittäviä maissa, joista edunsaajat ovat lähtöisin?

MONINAISUUS OTETTAVA HUOMIOON TOIMIA SUUNNITeltaessa: Miten valitaan kielet, joilla palveluja tarjotaan? Millä kielillä työtä pyritään tekemään tunnetuksi, esimerkiksi palveluja kuvaavien julisteiden ja esitteiden kautta? Otetaanko toiminnassa huomioon lukutaidottomat edunsaajat ja/tai välitetäänkö tietoa myös symbolien avulla tai sanallisesti muodossa? Tarjotaanko palveluja edunsaajille sopivina päivinä ja kellonaikoina, huomioiden kulttuuriset ja/tai uskonnolliset käytännöt, esim. uskonnolliset juhlapäivät? (Huom. myös kielten/käännöskysymysten tärkeys voimaannuttamisen / tehokkaan tiedonvälityksen / uskonnollisten ja kulttuuristen tekijöiden huomioinnin näkökulmasta.)

SUKUPOULISENSITIIVINEN LÄHESTYMISTAPA PALVELUJEN TARJONNASSA: Tarjotaanko palveluja vain naisiksi identifioituville henkilöille? Vai kattavatko palvelu kaikki ihmiset? Kummassakin tapauksessa: onko vallinnan perusteet kuvattu yksiselitteisesti organisaation strategiassa ja viestinnässä? Ovatko ne selvät henkilöstölle? Tiedotetaanko niistä selkeästi edunsaajille?

SEKSUAALI- JA SUKUPUOLIVÄHEMMISTÖ PARISSA TOIMIMINEN: Otetaanko organisaatiossa huomioon sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus? Onko henkilöstö tietoinen erilaisista sukupuoli- ja seksuaali-identiteeteistä sekä eri ryhmien tarpeista ja haasteista heidän käyttäessään palveluja? Onko henkilöstöllä tietoa siitä, miten vähemmistöt nähdään ja miten heihin suhtaudutaan alkuperämaissaan, mukaan lukien mahdollinen syrjintä ja traumatisoivat kokemukset?

LAPSEN OIKEUDET: Otetaanko lapsen paras etu huomioon, kun heitä kohdataan neuvontatyössä, onko käytössä kattavat lastensuojelukäytännöt, onko organisaatiossa muun muassa selvät ohjeet siitä, miten toimitaan huolta aiheuttavissa tapauksissa?

RIKOKSENTEKIJÖIDEN JA PERHEIDEN PARISSA TYÖSKENTELY: Työskennelläänkö organisaatiossanne miesten, aviomiesten, veljien, isien, setien ja enojen, koko perheen kanssa? Työskennelläänkö rikoksentekeijöiden parissa? Miten toimitaan perheiden ja/tai rikoksentekeijöiden parissa niin, että otetaan huomioon sukupuolistuneeseen väkivaltaan liittyvä vallan epätasapaino, ja miten varmistetaan kaikkien osapuolten turvallisuus ja hyvinvointi? Tärkeä lähtökohta rikoksentekeijöiden ja perheiden kanssa työskenneltäessä on, että rikoksentekeijä ottaa vastuun omista teoistaan ja että uhrien turvallisuus voidaan taata. Katso esim. seuraavat ohjeet:

- Domestic and sexual violence perpetrator programmes; Council of Europe
- Guidelines for working with perpetrators of domestic abuse; Respect
- Roadmap for frontline professionals interacting with male perpetrators of domestic violence and abuse

EDUNSAAJIEN HUOLENAIHEIDEN KUULEMISEN VARMISTAMINEN:

Millaisin käytännöin tuetaan mahdollisuuksia antaa palautetta, ja voidaanko tarjotuista palveluista antaa palautetta turvallisesti ja nimettömästi?

MUITA HUOMIOON OTETTAVIA AIHEITA:

OMAT MUISTIINPANOT:

VIHJE: Etsi internetistä yksityiskohtaisempia määritelmiä tässä osiossa käytettyille käsitteille, jos ne ovat uusia tai outoja.

Askelma 3: Ammattilaisten hyvinvointia vahvistava lähestymistapa

UHRIN TUKIJÄRJESTÖ on yhtä toimiva ja vahva kuin sen henkilöstö, ja sen vuoksi organisaatiolla tulisi olla strategia, jolla varmistetaan, että käytössä on asianmukaiset rakenteet ja prosessit tukemaan henkilöstö hyvinvointia. Näin autetaan rakentamaan vahvempi työympäristö, joka parantaa tukityön laatua ja saavuttavuutta merkittävästi.

Millä nykyisillä rakenteilla, prosesseilla ja työkaluilla parannetaan tai estetään hyvinvointia, ja mitä tarvitaan lisää? Käy tarkistuslista/kohdat läpi ja keskustele henkilöstön kanssa siitä, mitkä ovat tärkeimmät ja kiireelliset tarpeet organisaatiossanne. Huomioon otettavia näkökulmia:

- 1. MYÖTÄELÄMINEN TOIMINNAN KESKIÖSSÄ:** Vaikka myötäeläminen on oikeutetusti uhritikijärjestöjen päämäärien ja vision ytimessä ja suurin motivaatiotekijä ammattilaisten työlle, se ei saa johtaa siihen, että henkilöstö uppoutuu työhönsä pelkästään intonsa vuoksi. **Työlistävän organisaation tulisi sitoutua reiluihin ja tukea antaviin työoloihin ja -etuksiin.** Henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen lähtee oikeudenmukaisista ja tasapuolisista työoloista ja -ehdoista, joihin kuuluvat kilpailukykyinen palkka, kohtuulliset työajat ja kuormitus, sekä riittävästi aikaa ”hengähtää” tapaamisten välissä. Lisäksi ammattilaisilla on oltava tarpeeksi vapaapäiviä palautumiseen ja lepoon sekä aikaa tehdyn työn arviointiin ja tulevien töiden suunnitteluun. Jatkokoulutus ja seuranta ovat niin ikään ratkaisevia ammattilaisten hyvinvoinnin ja ammattitaidon kannalta.
- 2. MONIALAISISSA TIIMEISSÄ TYÖSKENTELY JA VERTAISTUKI:** Monialainen tiimi, johon sisältyvät mm. psykologi, lakimies ja sosiaalityöntekijä, pystyy vastaamaan tehokkaimmin niiden haasteiden kirjoon, joita sukupuolistuneen väkivallan uhrin kohtaavat. Tiimin sisällä ammattilaiset voivat jakaa mielipiteitään ja tukea toisiaan. Vertaistuki kuuluu työpaikan suurimpiin tukiresursseihin. Organisaatorakenteita tulisi kehittäävertaistukea huomioiden, esim. kansalliset ja kansainväliset verkostot työnsä parissa samoja aiheita tai samanlaisia tapauksia kohtaaville ammattilaisille. Suositeltavaa on myös säännöllisten tilaisuuksien järjestäminen asioiden purkamiseksi, joko epävirallisena sananvaihtona työtoverien kesken tai ammattilaisten vetämien tilaisuuksien esimerkiksi erityisen haastavien tapausten jälkeen.
- 3. YKSILÖLLISET ITSEHOITOSUUNNITELMAT:** Organisaation henkilöstön hoitosuunnitelman lisäksi jokaisella ammattilaisella tulisi olla henkilökohtainen itsehoitosuunnitelma ja erikseen osoitetut resurssit sen toteuttamiseksi. Henkisen kuormituksen itsearviointitestin, kuten Professional Quality of Life Measure, tekeminen on hyvä lähtökohta itsehoitosuunnitelman laadinnalle. ProQoL-testi on saatavana eri kielillä osoitteesta [ProQoL Measure | ProQoL](#). Sivulla on monia muitakin hyödyllisiä resursseja myötätuntouupumuksen ja itsehoidon teemoihin liittyen.
- 4. AMMATILLINEN TYÖNOHJAUS:** Työnantajaorganisaation vastuulla on tarjota ammattilaisille jatkuvaa tukea ja erityisesti mahdollisuus tarpeen mukaan tavata ammattihenkilö. Mahdollisuutta ammatilliseen työnohjaukseen tulisi tarjota kaikille ammattilaisille riippumatta heidän koulutus- tai työkokemuksestaan, ja henkilöstöä tulisi kannustaa osallistumaan työnohjaukseen myös kiireen keskellä.

- 5. KOULUTUS:** Sen varmistaminen, että henkilöstö oppii jatkuvasti ja hankkii uusia taitoja, on tärkeää monista eri syistä: sillä taitojen varmistetaan työn laadukkuus, se auttaa sopeutumaan uusiin ilmiöihin ja muutoksiin toimintaympäristössä, minkä lisäksi sen kautta voidaan ottaa käyttöön uusia tukityön ja parhaiden käytäntöjen malleja. Jatkuva oppiminen voi tukea myös työhyvinvointia parantamalla ammatillista osaamista ja taitoja. On tärkeää kartoittaa ammattilaisen koulutustarpeet säännöllisin väliajoin. Jäsenneltyjen koulutusohjelmien ohella on tarjottava myös muita vaihtoehtoja kuten vertaisoppimista, mentorointia ja muita koulutusmuotoja, joissa muodollista ja vapaamuotoista oppimista sekoitetaan keskenään. Esimerkkinä tällaisesta koulutuksesta on Maailman terveysjärjestön WHO:n maahanmuuttajan terveystarpeita: [Migration and Health: Enhancing Intercultural Competence and Diversity \(openwho.org\)](https://openwho.org/). Muista, että uudet taidot tulevat osaksi työskentelytapoja ja päivittäisiä rutiineja vain, jos käytössä on rakenteet vasta hankittujen taitojen tueksi. Yksi keino helpottaa vasta hankittujen taitojen käyttöönottoa on tukea uuden tiedon jakamista vertaisten kesken ja sen pohtiminen tiimissä, miten työtä kehitetään opitun perusteella.
- 6. TYÖKALUT NEUVONNAN TUEKSI:** Varmistetaan, että sukupuolistuneen väkivallan parissa työskentelevillä työntekijöillä on käytävissä työkalut ja resurssit, jotka tukevat väkivallan uhriksi joutuneiden maahanmuuttajanaisten neuvontaa. Käytännössä tämä voi tarkoittaa aihetta varten perustettavaa (online) tietokantaa jossa olisi tietoa esim. turvapaikanhakumenettelyistä, sukupuolistuneen väkivallan uhrien oikeuksista ja uhritukijärjestöistä, monikielistä aineistoa henkilökohtaisen neuvonnan tai ryhmätyöskentelyn tueksi, aineistoja naisten oikeuksista, sukupuolten oikeuksista ja lisääntymisterveydestä sekä muita maahanmuuttajanaisiin ja sukupuolistuneeseen väkivaltaan liittyviä lähteitä, kuten tietokoosteita, tutkimusta, dokumentteja ja mediajulkaisuja. Tietopankin luonti voidaan antaa tietyn työntekijän tehtäväksi osana hänen työkuvaustaan tai se voidaan kehittää osana projektia. Myös ulkoisia rahoitusmahdollisuuksia olisi harkittava (ks. esim. EU-rahoitettu hanke [GBV-TUVA](https://www.gbv-tuva.de/) (suomeksi), jossa on kerätty tietoja siitä, miten sukupuolistunutta väkivaltaa voidaan torjua turvapaikanhakuprosessissa).

Askelma 4: Vaikuttavuuden mittaaminen ja vahvistaminen

ON USEITA syitä, joiden takia organisaatioiden aikaan saamia vaikutuksia on tärkeä arvioida sekä välittää niistä tietoa. Organisaatiolle on tärkeää vaikuttaa edunsaajiin positiivisesti, mutta miten vaikutus voidaan varmistaa ja miten organisaation suoriutumisen avoimuutta voidaan parantaa? Myös rahoittajat ovat kiinnostuneita siitä, tehdäänkö työtä tehokkaasti ja vaikuttavasti. Luonnollisesti vastassa voi olla rakenteellisia, lainsäädännöllisiä tai resurssista johtuvia haasteita, jotka estävät toivotun. Siitä huolimatta vaikuttavuuden arviointi vaikutuksen toteutumista on integroitava kaikkeen organisaation toimintaan siitä saatavan hyödyn maksimoimiseksi. Kyky edistää muutosta liittyy usein oman organisaation osaamiseen ja asiantuntemukseen toimia haavoittuvassa asemassa olevan väestön tukena. **Keskeisiä huolenaiheita, parhaita käytäntöjä ja kentän kokemuksia koskevien tietojen välittäminen päätöksentekijöille ja poliittisille päättäjille ei vain vauhdita yhteiskunnallista muutosta vaan myös lisää mahdollisuuksia saada lisäresursseja tukityöhön.** Taus-tarakeet, jotka tuottavat ja ylläpitävät naisiin kohdistuvaa väkivaltaa, sekä esteet tuen saamiselle ja vastaanottamiselle ovat monenlaisia ja monimutkaisia, joten näitä ongelmia ei voida ratkaista eikä niihin liittyen saada aikaan vaikutusta ilman **strategisia kumppanuuksia**.

Mitkä nykyiset rakenteet, prosessit ja työkalut lisäävät tai estävät vaikutusten tuottamista ja niistä tiedottamista, ja mitä tarvitaan lisää? Käy läpi tarkistuslista/kohdat ja keskustele henkilöstön kanssa siitä, mitkä ovat merkittävimmät ja kiireellisimmät tarpeet. Harkittavia toimia:

- 1. AINA KUN TUET VÄKIVALLAN UHRIA, VAADIT KÄYTÄNNÖSSÄ HÄNELLE OIKEUTTA NAUTTIA KANSAINVÄLISESTI SOVITTUJEN IHMISOIKEUKSIEN TOTEUTUMISESTA.** Nosta sukupuolistunut väkivalta aiheena poliittisten päättäjien ja päätöksentekijöiden asialistalle käyttämällä apuna kansainvälisiä sopimuksia, esimerkkeinä Istanbulin yleissopimus, CEDAW-yleissopimus, YK:n kestävän kehityksen tavoitteet ja EU:n direktiivi rikosten uhrien oikeuksista, sekä niihin liittyvää poliittista, tutkimus- ja kampanjointityötä.
- 2. KERÄÄ DATAA VAIKUTUKSEN OSOITTAMISEKSI.** Elämme näyttöön perustuvan päätöksenteon aikaa. Naisiin kohdistuva väkivalta, ja erityisesti maahanmuuttajanaisten kokema väkivalta, jää ilmiönä laajalti näkymättömiin. Nämä kokemukset sekä oikeuksiin ja palveluihin pääsyn esteet on tehtävä näkyviksi, jotta pystymme vai-

kuttamaan päättäjien asialistoihin. Uhritukijärjestöillä on ainutlaatuinen pääsy haavoittuvassa asemassa olevia ryhmiä ja heidän tarpeitaan koskeviin tietoihin. Tiedonkeruutyö tällaisissa olosuhteissa ei vaadi erityistä tutkimusosaamista, mutta edellyttää perusteellista eettistä pohdiskelua. Lisää tiedonkeruusta tässä yhteydessä on luettavissa oppaasta "[A Toolkit for Enhancing Counselling for Victims of Gender-Based Violence](#)", joka on kehitetty SARAH-hankkeessa. Organisaation oman eettisen tutkimussäännösten kehittämistä tulisi harkita, pohjana esimerkiksi [Code of Ethics](#), jonka International Association for the Study of Forced Migration (IASFM) on laatinut.

3. EETTINEN JA VAIKUTTAVA VIESTINTÄ: On tärkeää miettiä, miten viestitään vaikuttavasti ja eettisesti maahanmuuttajanaisiin kohdistuvasta väkivallasta ilmiönä. Kysymykseen liittyy ammattilaisten ammatillista toimintaa koskevan eettisten säännösten/standardien sekä tuettujen naisten yksityisyyden kunnioittaminen. Edunsaajia ei pidä kuvata pelkästään uhreiksi vaan ihmisiksi, joilla on toimijuutta, väkivallan uhreihin ja maahanmuuttajanaisiin yhdistettyjä stereotyyppiä voidaan murtaa harkitsemalla huolellisesti, millaisia tarinoita ja kuvia käytetään. Työntekijöiden näkemykset viestinnästä ja eettisistä näkökulmista tulee huomioida. Pyri toimimaan mahdollisimman osallistavasti, ja antaa myös mahdollisimman paljon tietoa edunsaajien omilla kielillä. Hyvä lähde on Perusoikeusviraston opas "[10 ratkaisua tehokkaaseen ihmisoikeusviestintään](#)".

4. STRATEGISET KUMPPANUDET: Miten muut sidosryhmät voivat auttaa strategisten tavoitteiden saavuttamisessa? Väkivaltaa kokeneet maahanmuuttajanaiset tarvitsevat usein monenlaisia palveluja, joten tukijärjestöillä tulisi olla vahvat verkostot eri viranomaisiin ja muihin avuntarjoajiin, jotta ne pystyvät vastaamaan erilaisiin tarpeisiin. Verkostojen ja suhteiden luominen keskeisiin sidosryhmiin on tärkeää, jotta pystytään lisäämään tietoisuutta sukupuolistuneesta väkivallasta maahanmuuttokontekstissa ja varmistamaan tiedon välittyminen eri sidosryhmille. Lisäksi yhteistyö tutkijoiden kanssa auttaa uuden tiedon esille tuomisessa, ja tätä tietoa voidaan käyttää palvelujen laadun parantamisessa ja vaikuttamistyössä. Yhteistyö muiden palveluntarjoajien kanssa erityisesti muissa Euroopan valtioissa, ovat osoittautuneet SARAH-hankkeen aikana erityisen hyödyllisiksi. Helppo ja kustannustehokas keino vaihtaa kokemuksia ja ratkaista yhteisiä ongelmia ja kohdattuja haasteita on järjestää verkossa oppimistyöpajoja (mutual learning workshops) aiheiden parissa toimivien eri toimijoiden kesken.

Askelma 5: Jatkuva arviointi ja kehittäminen

STRATEGIAN TOTEUTUSTA VOIDAAN ARVIOIDA tekemällä haastattelu- ja tai kyselyjä henkilöstölle tai edunsaajille, keräämällä arviointilomakkeita istunnoista, kokouksista tai muista tapahtumista, järjestämällä edunsaajista koostuvia fokusryhmiä käsittelemään ongelmia ja rajoituksia, sekä sidosryhmäkyselyillä. Hyvän vastaanoton saanutta SARAH-työkalua vaikutusten arviointiin sekä SARA policy briefiä voidaan käyttää apuna.

KYSYMYSLISTA STRATEGIAN ARVIOIMISTA VARTEN:

1. Pääsemmekö tavoitteisiin ja päämääriin, jotka olemme määrittäneet organisaatiolle?
2. Pitääkö meidän tarkistaa/muuttaa tavoitteita, etenkin jos toimintaympäristössä on tapahtunut muutoksia?
3. Mitä täydentäviä/uusia tavoitteita meidän on asetettava organisaatiolle?
4. Elämmekö arvojemme mukaan (sikäli kuin organisaatio on sopinut nimenomaisesti arvoista)? Miten arvot näkyvät päivittäisessä työssä?

STRATEGIAA LUONNOSTELTAESSA TAI TARKENNETTAESSA SEURAAVISTA ARVIOINTIKRITEEREISTÄ VOI OLLA HYÖTYÄ

- Tarjottujen palvelujen avulla saavutettujen edunsaajien määrä
- Edunsaajille järjestettyjen ryhmätapahtumien tai -toiminnan määrä
- Edunsaajille suunnatun verkkosivuston tai yksittäisen sivun latauskerrat
- Levitettyjen esitteiden tai muun tiedotusmateriaalin määrä
- Päätöksentekijöille suunnattujen tapahtumien määrä
- Päättäjille kirjoitettujen kirjeiden, kommenttien tai kannanottojen määrä
- Mielipidekyselyt/palaute edunsaajilta heille tarjotusta tuesta
- Henkilöstön hyvinvointikyselyt
- Sidoryhmäkyselyt siitä, miten keskeiset sidoryhmät näkevät organisaation työn ja sen vaikutukset

Lopuksi

SUKUPUOLISTUNUTTA VÄKIVALTA kokeneet maahanmuuttajanaiset ovat erittäin haavoittuvassa asemassa. Tämän työkalun viiden askelman avulla organisaatiot pystyvät toivottavasti tukemaan apuvia hakevia naisia ja varmistamaan samalla, että tukityön ammattilaiset saavat vaativissa työtehtävissään tarvitsemansa tuen.

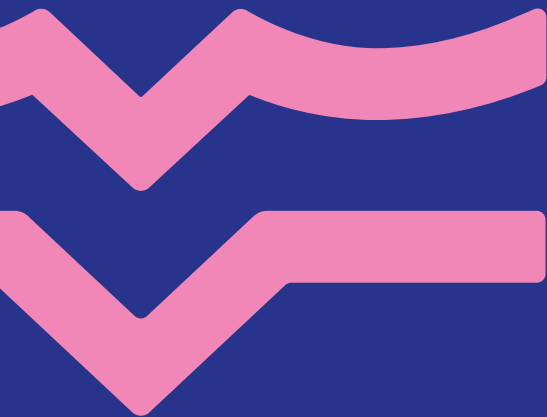


LINKKEJÄ MUIHIN SARAH-HANKKEESSA TUOTETUIHIN AINEISTOIHIN (JULKAISUT VUOSILTA 2021 JA 2022)

[SARAH-podcast-sarjassa](#) maahanmuuttajanaiset keskustelevat sukupuolistuneesta väkivallasta ja kannustavat muita puhumaan asiasta. Jokaisessa podcastissa (kielinä arabia, farsi, somali ja englantia) erilaiset mahtavat naiset kertovat ajatuksistaan. Podcastia voi käyttää keskustelun avaajana lähettämällä sen väkivaltaa kokevalle henkilölle. Podcastit ovat kuunneltavissa Soundcloud- ja Spotify-palveluissa.

[Vaikuttavuuden arviointi sukupuolistunutta väkivaltaa kokeneiden tukemistyössä](#) - Työkaluja ammattilaisten ja tuensaajien vuorovaikutuksen edistämiseen tarpeiden ja vaikuttavuuden arvioinnin avulla: tällä työkalupakilla voidaan parantaa neuvonnan laatua ja vaikutusta tukemalla

- a. edunsaajia, jotta he ymmärtävät omat vahvuutensa, resurssinsa ja ensisijaiset tavoitteensa,
- b. ammattilaisia, jotta he tekevät tietoon perustuvia päätöksiä mahdollisista vaiheista, joissa tuetaan edunsaajia, ja
- c. organisaatioita, jotta ne keräävät tietoa vaikutusten arviointiin ja vaikuttamistyöhön.



Työkalupakki on ladattavissa englanniksi, saksaksi, italiaksi, kreikaksi ja suomeksi.

Policy brief: You hear my concern and make me think of solutions. Keskeiset viestit SARAH-hankkeen naisten ja ammattilaisten keräämästä suorasta palautteesta.

Käsikirja sukupuolistunutta väkivaltaa kokeneiden pakolais- ja turvapaikanhakijanaisten ohjaukseen: Käsikirjassa kuvataan ohjausmenetelmä sukupuolistunutta väkivaltaa kokeneiden pakolaisnaisten tukemiseen. Käsikirja kehitettiin vuosina 2017–2019 osana hanketta nimeltä ”Co-creating a counselling method for refugee women GBV victims”, jota Euroopan komissio rahoitti.

Unseen Victims Why Refugee Women Victims of Gender-Based Violence Do Not Receive Assistance in the EU: Tässä HEUNI-raportissa esitetään sukupuolistuneen väkivallan ilmentymiä ja seurauksia sekä haasteita, joita tuettaessa väkivaltaa kohdanneita maahanmuuttajanaisia. Raportilla halutaan lisätä päättäjien ymmärrystä siitä, minkälaisia rakenteellisia haasteita väkivaltaa kokeneet pakolais- ja turvapaikanhakijanaiset kohtaavat.

Voit lukea lisätietoja [SARAH -verkkosivuilta](#) tai ottaa yhteyttä kumppaneihin suoraan:

YHTEYSTIEDOT

HEUNI

YK:n yhteydessä toimiva Euroopan kriminaalipoliitiikan instituutti

www.heuni.fi

Setlementti Puijola

www.puijola.net

Solwodi

Solidarity with women in distress

www.solwodi.de

Consiglio Italiano per I Rifugiati

www.cir-onlus.org

Greek Council for Refugees

www.gcr.gr/en