

FAMILIAN  
YHDENVERTAISUUS JA  
PERHEYSTÄVÄLLISYYS-  
SUUNNITELMA



FAMILIA



FAMILIA

# SISÄLLYS



JOHDANTO .....	3
1. MITÄ OSALLISTAVA JA PERHEYSTÄVÄLLINEN TYÖPAIKKA MERKITSEE FAMILIALLE?.....	4
OSALLISTAVA TYÖPAIKKA .....	4
PERHEYSTÄVÄLLINEN TYÖPAIKKA .....	4
2. MIKSI OSALLISTAVA JA PERHEYSTÄVÄLLINEN TYÖPAIKKA ON TÄRKEÄ FAMILIALLE? ...	6
3. MITEN TOTEUTAMME NÄITÄ TOIMINTATAPOJA FAMILIASSA?.....	7
PERHEYSTÄVÄLLISET TOIMINTATAVAT.....	7
JOUSTAVUUS TYÖSKENTELYAJOISSA JA -PAIKOISSA .....	8
SAAVUTETTAVUUS.....	9
MONIKIELISYYS .....	9
SUKUPUOLINEUTRAALIUS .....	10
USKONTO.....	10
TURVALLISEMPI TILA .....	10
4. SEURANTA.....	11
LÄHTEET .....	12
LIITTEET .....	13
SANASTO.....	13
OSALLISUUTTA JA TURVALLISEMPAA TILAA KOSKEVAT OHJEET VAPAAEHTOISILLE .....	16
VAIHTOEHTOINEN TEKSTIKUVAUS .....	17
SAAVUTETTAVUUDEN TYÖKALUT.....	17

## JOHDANTO



**Familia ry** on vuonna 1988 perustettu valtakunnallinen kahden kulttuurin perheiden asiantuntijajärjestö.

Tuemme kahden kulttuurin perheiden hyvinvointia tarjoamalla vapaaehtois- ja vertaistoimintaa, tietoa ja neuvontaa. Tavoitteenamme on edistää kahden kulttuurin perheiden ja suomalaisten huomioimista yhteiskunnassa, sekä kehittää lainsäädäntöä ja palvelujärjestelmää tukemaan kaksikulttuurisia ja kaksi- ja monikielisiä perheitä.

**Kahden kulttuurin perheellä** tarkoitamme perhettä, jossa perheenjäsenillä on erilaisia kulttuurisia taustoja. Yleensä tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että perheen puoliset ovat syntyneet eri maissa. Jos kahden kulttuurin parilla on lapsia, ovat nämä luonnollisesti osa kahden kulttuurin perhettä.

Familia kuuluu:

- **Monimuotoiset perheet** verkosto on kymmenen perhejärjestön yhteistyöverkosto. Monimuotoiset perheet -verkoston tavoitteena on yhteiskunta, jossa perheet ovat yhdenvertaisia ja jokainen perhe voi olla itsestään ylpeä.



## MONIMUOTOISET PERHEET

Vuonna 2019 valtioneuvoston mukaan *“Suomi on entistä tasa-arvoisempi ja yhdenvertaisempi maa, jossa luottamus lisääntyy ja jokainen ihminen on arvokas.”*<sup>1</sup> Jotta maasta tulisi tasa-arvoisempi ja oikeudenmukaisempi, valtioneuvosto edistää useita toimenpiteitä, kuten syrjimättömyyttä tai lapsi- ja perheystävällistä yhteiskuntaa.

Koska olemme toimija moninaisille, kahdenkulttuurienvälisille perheille ja koska arvostamme käsitteitä monimuotoisuus, kunnioitus ja osallisuus, meille on tärkeää laatia osallistava ja perheystävällinen suunnitelma.

Ensimmäisessä osassa yritämme määritellä, mitä tällainen suunnitelma merkitsee meille, Familia. Toisessa osassa tarkastelemme tämän suunnitelman merkitystä arvojemme kautta. Ja lopuksi katsomme, miten tällainen suunnitelma voidaan toteuttaa käytännössä.

---

<sup>1</sup> VALTIONEUVOSTO. Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta (Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma – 2019), *“3.6 Oikeudenmukainen, yhdenvertainen ja mukaan ottava Suomi”*.

# 1. MITÄ OSALLISTAVA JA PERHEYSTÄVÄLLINEN TYÖPAIKKA MERKITSEE FAMILIALLE?



## OSALLISTAVA TYÖPAIKKA

Monimuotoisuuden ulottuvuuksiin kuuluvat erot iässä, sukupuolella, vammaisuudessa, terveydentilassa, etnisessä alkuperässä, kansallisuudessa, kielessä, uskonnossa, vakaumuksessa ja seksuaalisessa suuntautumisessa. *“Nämä ovat myös lakien määrittelemiä syrjintäperusteita, joiden vuoksi ihmisiä ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan työntekijänä tai asiakkaana.”*<sup>2</sup>

Työpaikalla näihin ulottuvuuksiin kuuluvat myös *“työntekijöiden toisistaan poikkeava koulutus, kokemus, taidot, työnteon tapa, persoonallisuus ja arvot. Monimuotoisuus on voimavara, joka edistää toimintatapojen ja palveluiden kehittymistä.”*<sup>3</sup>

Monimuotoisuus ei kuitenkaan tarkoita osallisuutta.

**Inklusio** tarkoittaa *“kuulumista tai mukaan ottamista, jolloin eri taustoista tulevat ja erilaiset identiteetit omaavat ihmiset arvotetaan ja toivotetaan tervetulleiksi tasavertaisina päätöksentekijöinä ja yhteistyökumppaneina. Kun inklusio toteutuu, ihmiset saavat mahdollisuuden kasvaa ja tuntea tai tietää kuuluvansa mukaan. Pelkät moninaisuuspyrkimykset eivät luo inklusiivisia ympäristöjä. Inklusioon kuuluu se, että henkilö tuntee voivansa tulla mukaan sellaisena kuin on ja tulevansa hyväksytyksi pikemminkin kuin, että häntä vaaditaan sulautumaan hallitsevassa asemassa olevaan ryhmään ja luopumaan omasta identiteetistään.”*<sup>4</sup>

Osallisuus tarkoittaa kaikenlaisten ihmisten, asioiden tai ideoiden huomioon ottamista ja niiden oikeudenmukaista ja tasavertaista kohtelua. **Inklusiivinen tila** nähdään usein **“tilana kaikille”**. Se tarkoittaa, että kaikkien pitäisi tuntea olevansa tervetulleita, että heidät otetaan mukaan eikä heitä syrjitä sukupuolen, iän, seksuaalisuuden, rodun, etnisen alkuperän, uskonnon, kulttuuritaustan, sosioekonomisen aseman ja/tai henkilökohtaisten arvojen perusteella, kun he ovat kyseisessä tilassa. Sitä pidetään turvallisena kaikille.

**Inklusiivinen työpaikka** on siis paikka, jossa jokainen tilanne otetaan huomioon ja jossa kaikkia kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti. Tähän liittyy ajatus “turvallisesta tilasta”, mikä tarkoittaa, että jokaista ihmistä arvostetaan omana itsenään.

## PERHEYSTÄVÄLLINEN TYÖPAIKKA

Kaikki perhemuodot ovat yhtä arvokkaita, ja perhepolitiikan on perustuttava tasa-arvoon.

Koska Familia edustaa kaikenlaisia perheitä ja tilanteita sekä kaikenlaisia kumppaneita, on tärkeää määrittellä, mitä perhe meille merkitsee. **Perheellä** tarkoitamme paitsi vanhemmuutta myös kaikkia läheisiä sukulaisia. Kunnioitamme sitä, miten kukin voi määrittellä, mitä läheinen sukulaisuus on. Kuten Sateenkaariperheet ry sanoi perheystävällisessä suunnitelmassaan: *“Perheystävällisiä joustoja emme*

<sup>2</sup> TTK (2016). *Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä (s 03-04)*.

<sup>3</sup> TTK (2016). *Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä (s 03-04)*.

<sup>4</sup> FAMILIA ry (2021). *Kuinka puhua rasismista ja syrjinnästä: Opas kasvattajille ja ammattilaisille -opas (s 20)*.

toteuta lapsettomien kustannuksella. Lapsettomilla voi olla myös perhesuhteita, jotka vaativat joustoja”<sup>5</sup>. Osallistavuuden kannalta on tärkeää ottaa tämä huomioon.



**Perheystävälliset käytännöt** määritellään *“toimenpiteiksi ja järjestelyiksi, joilla on myönteinen vaikutus työntekijöiden kykyyn sovittaa yhteen työ- ja perhevelvollisuudet sekä edistää lasten ja hoitajien kehitystä ja hyvinvointia.”*<sup>6</sup> Nämä käytännöt ovat tärkeitä, koska ne *“voivat auttaa vähentämään vanhemmuuden stressiä ja edistämään vanhempien hyvinvointia, mikä puolestaan johtaa parempaan liiketoimintaan, onnellisimpiin perheisiin ja terveempiin lapsiin”*<sup>7</sup> tarjoamalla aikaa, resursseja ja palveluita vanhemmille ja hoitajille.

Tasa-arvovaltuutetun<sup>8</sup> mukaan hyviä perheikäytäntöitä ovat:

- **ARVOT JA ASEENTEET:** hyvät, lainmukaiset rekrytointikäytännöt, joissa perhetilanne ei vaikuta työntekijän valintaan. Perheystävälliset arvot osana edistymisen arviointia. Tavoitteellinen yhdenvertaisuussuunnitelma, jossa huomioidaan perhevapaisiin liittyvät perheystävälliset arvot ja käytänteet osana organisaation toimintaa, kehittämistä ja johtamista.
- **PERHEVAPAA:** Työntekijöitä kannustetaan käyttämään oikeuttaan perhevapaisiin. He tuntevat perhevapaiden käytännöt. Keskustelut esihenkilön ja perhevapaalle lähtevän/sieltä palaavan työntekijän välillä. Kommunikaatio perhevapaan aikana perhevapaalla olevan työntekijän toiveiden mukaisesti.
- **JOUSTAVUUS TYÖSKENTELYAJOISSA JA –PAIKOISSA** Joustavuuden kehittäminen perhetilanteissa ja siitä tiedottaminen.
- **JOHTO ESIMERKKINÄ:** Johto käyttää perhevapaita tarvittaessa. Johdon ja esihenkilön kouluttaminen perhevapaata koskevasta lainsäädännöstä.

Lopuksi voidaan todeta, että perheystävällinen työpaikka on työpaikka, joka tarjoaa tukea, joustavuutta ja erityisiä paikkoja, jotka auttavat työntekijöitä sovittamaan yhteen työ- ja perhe-elämän.

<sup>5</sup> SATEENKAARIPERHEET ry (2022). *Perheystävällisyysuunnitelma (s 01)*.

<sup>6</sup> Käännetty UNICEFistä, CENTER FOR CHILD RIGHTS AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CCR CSR, 2020). *Family-Friendly Policies: Handbook for Business (s 05)*.

<sup>7</sup> Käännetty UNICEFistä, United Nations Children’s Fund (2019). *Family-friendly policies: Redesigning the workplace of the future (s 01-03)*.

<sup>8</sup> TASA-ARVOVALTUUTETTU. *Perhemyönteisyys*.

## 2. MIKSI OSALLISTAVA JA PERHEYSTÄVÄLLINEN TYÖPAIKKA ON TÄRKEÄ FAMILIALLE?



Me Familialla arvostamme kunnioitusta, rehellisyyttä ja luottamusta.

Emme syrji emmekä suvaitse syrjintää missään muodossa. Me Familialla arvostamme tasa-arvoa ja monimuotoisuutta työyhteisössä. Hyväksymme erilaisista taustoista tulevat ihmiset ja korostamme sukupuolen, kielen, kulttuurin ja vähemmistöaseman monimuotoisuutta. Koska puolustamme julkisesti näitä periaatteita, positiivista syrjintää voidaan käyttää rekrytointiprosessissa tiimin/henkilöstörakenteen monipuolistamisen edistämiseksi.

Seuraavat arvot näkyvät toimistossamme ja sisäisessä pilvessä ja ohjaavat jokapäiväistä vuorovaikutustamme:

### TOIMIMME AVOIMESTI JA MYÖNTEISESTI TURVALLISEN TYÖYMPÄRISTÖN LUOMISEKSI.

- *Kohtelemme toisiamme kunnioittavasti ja arvostavasti.*
- *Toimimme rehellisesti ja luotamme toisiimme.*
- *Otamme vaikeatkin asiat puheeksi suoraan ja viivyttelemättä asianosaisten kanssa.*

### OTAMME VASTUUTA OMASTA JA YHTEISESTÄ TYÖSTÄ PUHALTAAKSEMME YHTEEN HIILEEN.

- *Osoitamme arvostusta omaa ja muiden työtä kohtaan.*
- *Olemme ajoissa ja aktiivisesti läsnä yhteisissä tapaamisissa, ja pidämme kiinni sovitusta.*
- *Pyydämme ja tarjoamme apua tarvittaessa.*

### PANOSTAMME PALAUTTEESEEN, JOTTA VOIMME KEHITYÄ.

- *Huomioimme hyvin tehdyn työn ja annamme korjaavaa palautetta heti.*
- *Huomioimme saamamme palautteen ja kehitämme toimintaamme.*
- *Kannustamme ja tsemppaamme toisiamme joka päivä.*

### HUOMIOIMME TOISEMME VIIHTYVYYDEN LISÄÄMISEKSI.

- *Tervehdimme, kiitämme ja hymyilemme sekä osoitamme avoimesti empatiaa.*
- *Kohtelemme kaikkia tasavertaisesti samoilla säännöillä.*
- *Ymmärrämme ja hyväksymme erilaisuutta.*

### TOIMIMME VASTUULLISESTI, JOTTA MEIHIN LUOTETAAN.

- *Kunnioitamme Familian arvoja ja toimimme niiden mukaisesti.*
- *Kierrätämme ja otamme ympäristöasiat huomioon.*
- *Arvostamme jäseniämme, vapaaehtoisiamme ja muita yhteistyötahojamme.*

Meille on tärkeää tehdä työpaikastamme ja palveluistamme turvallisempia ja osallistavampia kaikille. Lisäksi haluamme korostaa työ- ja yksityiselämän tasapainon merkitystä toteuttamalla osallistavan ja perheystävällisen suunnitelman.

*“Tasa-arvo työelämässä etenee tehokkaammin, jos sitä edistetään järjestelmällisesti työpaikoilla sen sijaan, että syrjäntäepäilyjä tutkitaan jälkikäteen. Tasa-arvoinen työpaikka hyödyttää myös työnantajaa, sillä työntekijät ovat sitoutuneita ja motivoituneita.”*



*Käännetty Jukka MAARIANVAARA:sta - TASA-ARVOVALTUUTETTU*

Olemme viitanneet yhdenvertaisuuteen keskeisenä arvonamme, mutta emme ole määritelleet sitä. Joten **Yhdenvertaisuus** tarkoittaa, että *“kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.”*<sup>9</sup>

### 3. MITEN TOTEUTAMME NÄITÄ TOIMINTATAPOJA FAMILIASSA?

Haluamme arvoillamme ja toiminnallamme varmistaa mukaan ottavan ja perheystävällisen työpaikan kaikille. Löydät alta nykyiset toimmemme ja ne, jotka aiomme toteuttaa lähitulevaisuudessa. Luettelo ei ole tyhjentyvä ja sitä voidaan parannella rajattomasti.

#### PERHEYSTÄVÄLLISET TOIMINTATAVAT

Työntekijöitä koskevat perheystävälliset toimintatavat auttavat tasapainottamaan työn ja henkilökohtaisen elämän, mutta eivät korvaa työntekijän velvollisuuksia. Työntekijän on tärkeää ottaa yhteyttä toiminnanjohtajaan, jos hänellä on vaikeuksia löytää tasapaino työn ja henkilökohtaisen elämän välillä.

##### **PERHETILANTEET**

---

Koska yhteisömme koostuu yksilöistä, myös heidän henkilökohtaiset tilanteensa ovat erilaisia. Siksi meidän on ymmärrettävä ja kunnioitettava jokaisen henkilön omaa määritelmää perheestä.

Tämä näkyy jokapäiväisessä työelämässämme monin eri tavoin, kuten esimerkiksi:

- Avoin ja joustava määritelmä perheelle ja ihmissuhteille: esimerkiksi “Lapsi mukaan töihin”-päivä, kaikki tiimillemme tärkeät lapset, kuten lapset, kummilapset, sisarusten lapset, ... ovat tervetulleita.
- Lastenhoidon järjestäminen tarvittaessa joihinkin tapahtumiin.
- Tapahtuminen järjestäminen perheille sen laajemmassa merkityksessä, esimerkiksi isovanhempien päivä.
- Luottamuksen ja avoimen kommunikaation säilyttäminen yhteisömme kanssa.

##### **PERHEYSTÄVÄLLINEN TILA**

---

Haluamme tapahtumiemme kautta ja työpaikallamme tarjota turvallisen tilan, joka vastaa perheiden tarpeisiin hiljaisena tilana, vaipanvaihto-/syöttämisalueena, sekä paikkana leikkiä, vaihtaa kuulumisia ja saada tukea.

---

<sup>9</sup> TTK (2016). *Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä* (s 7).

Koska osaa tapahtumistamme ei järjestetä meidän tiloissamme, sitoudumme tiedottamaan näistä palveluista etukäteen ja tarjoamaan perheille kanavan tavoittaa meidät sekä auttaa heitä löytämään majoitus, jos he haluavat osallistua meidän tapahtumiimme.



### **IMETYS**

---

UNICEF kannustaa *“tukemaan äitien kykyä yksinomaan imettää kuusi kuukautta, kuten maailmanlaajuisesti hyväksytyt standardit suosittelevat, ja jatkamaan imetystä niin pitkään kuin he valitsevat.*

*Mukava paikka pumppaamiselle, kun lapset eivät ole lähellä ja tila imettämiseksi, kun lapset ovat lähellä, säilytystila pumputulle maidolle ja tauot töistä maidon pumppaamiseksi vähentää lasten sairauksiin liittyviä poissaoloja ja lisää työntekijöiden pysyvyyttä.”<sup>10</sup>*

Töihin paluun jälkeen imettävä vanhempi voi käyttää imetystaukoja työpäivän aikana. Paikan järjestäminen imetystaukoja varten on tarvittaessa mahdollista.

### **KYSELY TIIMIN PERHEYSTÄVÄLLISTEN TOIMINTATAPOJEN TARPEISTA**

---

UNICEF:in<sup>11</sup> luoman kyselyn perusteella jaamme Familian tiimin kanssa kyselyn, jossa arvioidaan ja/tai tunnustetaan perheystävällisiin toimintatapoihimme liittyviä puutteita.

### **PERHEYSTÄVÄLLINEN TYÖPAIKKA SERTIFIKAATTI**

---

Tavoite: Saada Suomen väestöliiton sertifikaatti.

<https://www.vaestoliitto.fi/vaestoliitto/perheystavallinen-tyopaikka/>

## **JOUSTAVUUS TYÖSKENTELYAJOISSA JA -PAIKOISSA**

Joustavuus työskentelyajoissa ja –paikoissa on tärkeää jokaiselle.

**Joustavat työjärjestelyt** *“tarjoavat mukautetun aikataulun ja muita vaihtoehtoja työpaikan vakiotunneille ja sijainnille, kun työntekijät jatkavat työvelvollisuuksiaan. Tämä järjestely antaa heille mahdollisuuden vastata henkilökohtaisiin ja perheensä tarpeisiin ja saavuttaa paremman työelämätasapainon.”<sup>12</sup>*

**Hybridimalli:** Jos työtehtävä ei ole paikkaan tai aikaan sidottu, työ voidaan hoitaa missä tahansa ja milloin tahansa ilman esihenkilön erillistä lupaa. Työn joustavuus ja riippumattomuus paikasta ovat läsnä jokapäiväisessä työssä kaikille, riippumatta työntekijän henkilökohtaisesta tilanteesta.

Jos työntekijämme tarvitsee tuoda lapsensa töihin tai pysyä kotona mistä tahansa syystä, Familia tarjoaa tämän joustavuuden. Ja kun Familia toivottaa nuoren yleisön tervetulleeksi (vauvoista teineihin), tilat, joissa lapset voivat leikkiä, makoilla, ... ovat jo olemassa. Kaikki tapahtumamme ovat avoimia työntekijöillemme ja jäsenillemme sekä heidän sukulaisilleen iästä riippumatta.

---

<sup>10</sup> Käännetty UNICEFistä, United Nations Children’s Fund (2019). *Family-friendly policies: Redesigning the workplace of the future (s 03-06).*

<sup>11</sup> Käännetty UNICEFistä, CENTER FOR CHILD RIGHTS AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CCR CSR, 2020). *Family-Friendly Policies: Handbook for Business (Appendix II, s 37–43).*

<sup>12</sup> Käännetty UNICEFistä, CENTER FOR CHILD RIGHTS AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CCR CSR, 2020). *Family-Friendly Policies: Handbook for Business (s 21).*



## SAAVUTETTAVUUS



### FYYSINEN SAAVUTETTAVUUS

Jotta olisimme helposti saavutettavissa kaikille, sitoudumme seuraaviin:

- Ilmoitamme tapahtumien fyysisestä esteettömyydestä (hissit, portaat, julkinen liikenne, wc-tilat, ...)<sup>13</sup>
- Tarjoamme enemmän hybriditapahtumia (etä- ja fyysisiä)

### VERKKOSISÄLLÖN SAAVUTETTAVUUS

Teemme verkkosivustamme saavutettavan vähintään perustasolla (tab -näppäin testi tarkistettu <sup>14</sup>):

- Verkkosivun valikossa on oltava mahdollista navigoida tab- näppäimellä
- Jokaisella kuvalla ja logolla on tarvittaessa oltava vaihtoehtoinen teksti <sup>15</sup>

Teemme digitaalisesta kommunikaatiosta saavutettavaa värien ja kontrastin suhteen<sup>16</sup>:

- Testaamme väripalettiämme<sup>17</sup>
- Käytämme parhaita väriyhdistelmiä
- Käytämme värien saavutettavuuden työkaluja säännöllisesti

Syksyllä 2022 tiimillemme järjestettiin lyhyt koulutus saavutettavuudesta, vaihtoehtoisesta tekstistä ja väripaleteista.

## MONIKIELISYYS

Familiassa kannustamme kielelliseen moninaisuuteen ja kielten rinnakkaiseen käyttöön yhteisössämme. Tällä ajattelutavalla kielikäytäntömme noudattavat seuraavia periaatteita:

- Työskentelykielinä ovat suomi ja englanti.
- Meidän ei tarvitse puhua molempia kieliä sujuvasti.
- Jokainen saa osallistua keskusteluihin välittämättä ja ilman pelkoa kielen sujuvuuden tuomitsemisesta.
- Monikielisyys on vahvuus. Kaikki muu kielitaito on tervetullutta.
- Kommunikaatio tulee aina suorittaa suomeksi ja englanniksi, jotta se on osallistavampaa.
- Verkkosivustoamme julkaistaan ja ylläpidetään sekä suomeksi että englanniksi ja tarpeen tullen myös muilla kielillä (esimerkiksi arabia, ranska, venäjä, espanja, ...).
- Ymmärrämme ja kunnioitamme sitä, että molemmilla kielillä työskentely voi viedä aikaa, etenkin jos emme puhu kumpaakin kieltä sujuvasti. Tiimityöskentely on tärkeää tässä asiassa.
- Tarjoamme mahdollisuuksia ja kannustamme tutustumaan suomalaiseen kulttuuriin ja oppimaan suomen kieltä.

<sup>13</sup> Katso LIITTEET - OSALLISUUTTA JA TURVALLISEMPAA TILAA KOSKEVAT OHJEET VAPAAEHTOISILLE (s 15).

<sup>14</sup> LOSEBY, Clive. *How the Internet is failing the visually impaired* (2022).

<sup>15</sup> Katso oppaamme (sisäisiä asiakirjoja): *Alt Text Koulutus – Training and Alt Text Ohjeet – Instructions and LIITTEET- VAIHTOEHTOINEN TEKSTIKUVAUS* (s 15).

<sup>16</sup> Katso koulutusmateriaalimme (sisäinen asiakirja): *Väripaletin saavutettavuus (värisokeus) – Colour palette accessibility (colour blindness)* (2022).

<sup>17</sup> Katso tulokset (sisäiset asiakirjat): *Värisokeus Familian paletin testi - Colour blindness Test of Familia's palette* (2022).

Tällä ajattelutavalla kirjoitimme kielisuunnitelmamme, joka löytyy nettisivuiltamme<sup>18</sup>.

## SUKUPUOLINEUTRAALIUS



Sukupuoli on hyvin monipuolinen ominaisuus. Jokainen meistä kokee oman sukupuolensa eri tavalla, oli kyse naiseudesta, miehuudesta, tai jostain muusta. Tämän vuoksi pyrimme pitämään kommunikaatiomme sukupuolineutraalinen ja kun käänämme sukupuolitettua kieltä, käytämme mieluummin inklusiivista kieltä.

Jos tiimin jäsenet niin haluavat, on heidän mahdollista lisätä pronomiinsa sähköpostin allekirjoitukseen.

## USKONTO

Suomen perustuslaki takaa uskonnonvapauden ja omantunnonvapauden, joka tarkoittaa, että jokainen voi valita oman uskontonsa ja harjoittaa sitä. Jokaisen tulee kunnioittaa muiden valintaa kuulua tai olla kuulumatta uskonnolliseen yhdyskuntaan.

Familiassa tärkeä periaate on kunnioittaa jokaista eikä tyrkyttää omia uskomuksiaan muille. Siksi voit käyttää uskonnollisia merkkejä ulkoisesti. Rukoilupaikan järjestäminen on mahdollista, jos työntekijä ilmaisee tarpeensa sille.

Koska kulttuurillinen monimuotoisuus on meille tärkeää, erilaisia tärkeitä juhlia kunnioitetaan ja juhlistetaan, ja jaamme toivotukset juhlasta riippumatta.

## TURVALLISEMPI TILA

**Turvallinen tila on:** *“paikka tai ympäristö, jossa henkilö tai ihmisryhmä voi luottaa siihen, etteivät he altistu syrjinnälle, kritiikille, häirinnälle tai muulle henkiselle tai fyysiselle vahingolle”* (Oxfordin sanakirja).

Suosimme kuitenkin termiä “turvallisempi tila” termin “turvallinen tila” sijaan, sillä emme voi taata, että tila on kaikille varmuudella turvallinen. Turvallisuuden tunne on todellakin henkilökohtainen, eikä kaikki tunne oloaan turvalliseksi samoissa olosuhteissa.

**Turvallisemman tilan** periaatteilla pyrimme luomaan käytäntöjä, jotka saavat ihmiset tuntemaan olonsa turvalliseksi ja ottamaan vastuun epämiellyttävistä tilanteista. Pyrimme myös luomaan toimenpiteitä, joita voidaan käyttää epämiellyttävien tilanteiden kehittämiseen sen sijaan, että vain sietäisimme niitä. Haluamme luoda ympäristön, niin turvallisen kuin mahdollista, vapaan syrjinnästä ja häirinnästä, jossa monimuotoisuutta kunnioitetaan.

Tavoitteenamme on saada koottua ohjeet osallistavasta ja turvallisemmasta tilasta<sup>19</sup> keväeseen 2023 mennessä ja tarjota asiasta lisäkoulutusta henkilöstöllemme ja vapaaehtoisillemme.

<sup>18</sup> Katso kielistrategiamme: <https://www.familiary.fi/tietoa-meistauml.html#asiakirjat>

<sup>19</sup> Katso LIITTEET- OSALLISUUTTA JA TURVALLISEMPAA TILAA KOSKEVAT OHJEET VAPAAEHTOISILLE (s 15).

## 4. SEURANTA



Tavoitteenamme on jatkaa hyviä käytäntöjämme ja ottaa käyttöön uusia vuoden aikana.

Tätä suunnitelmaa tarkistetaan ja parannetaan joka vuosi. Koska on tärkeää kuulla kaikkien mielipiteitä, vuoden aikana järjestetään sisäisiä kokouksia, joissa keskustellaan näistä aiheista.

Jos yhteisömme jäsen kokee tai näkee rasismia, häirintää, syrjintää tai muuta sopimatonta käytöstä, hän voi ottaa yhteyttä:

- tapahtuman järjestäjät,
- kuka tahansa tiimimme jäsen,
- toiminnanjohtaja **Elina HELMANEN**,
  - puhelimitse: 050 433 5411
  - sähköpostitse: [elina.helmanen@familary.fi](mailto:elina.helmanen@familary.fi)
- Familian hallituksen jäsen **Alec THURNHAM**,
  - sähköpostitse: [alecthurnham@hotmail.co.uk](mailto:alecthurnham@hotmail.co.uk)
- Työsuojeluhallinto,
  - [verkkosivullaan](#)
  - puhelimitse: 029 501 6620

Familialla ei ole tällä hetkellä työsuojeluvaltuutettua, koska vakituisten työntekijöiden määrä on alle 10. Siten työsuojeluvaltuutetun tehtävät kuuluvat toiminnanjohtajan vastuualueeseen.



## LÄHTEET



- AALTO-YLIOPISTO. *Aalto-yliopiston kielelliset linjaukset*. 04.2019. <https://www.aalto.fi/fi/aalto-kasikirja/aalto-yliopiston-kielelliset-linjaukset>
- BAUMER, Nicole and FRUEH, Julia. *What is neurodiversity?* Harvard Health Publishing, 23.11.2021. <https://www.health.harvard.edu/blog/what-is-neurodiversity-202111232645>
- CELIA, KIRJOITTARYHMÄ. *Accessibility Guidelines for Public Libraries*. CELIA, 2017. [https://www.celia.fi/wp-content/uploads/2017/12/guidelines-for-accessible-libraries\\_muok.pdf](https://www.celia.fi/wp-content/uploads/2017/12/guidelines-for-accessible-libraries_muok.pdf)
- CENTER FOR CHILD RIGHTS AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CCR CSR). *Family-Friendly Policies: Handbook for Business*. UNICEF, 06.2020. <https://www.unicef.org/eap/media/5901/file/Family-Friendly%20Policies:%20Handbook%20for%20Business.pdf>
- FAMILIA ry, KIRJOITTARYHMÄ. *Kuinka puhua rasismista ja syrjinnästä: Opas kasvattajille ja ammattilaisille -opas*. Familia ry, 12.2021. [https://www.familiary.fi/uploads/7/1/8/2/71825877/rasisminvastainen\\_opas\\_nettiin.pdf](https://www.familiary.fi/uploads/7/1/8/2/71825877/rasisminvastainen_opas_nettiin.pdf)
- VALTIONEUUVOSTO. "3.6 Oikeudenmukainen, yhdenvertainen ja mukaan ottava Suomi". Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta (Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 2019), 12.2019. <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/oikeudenmukainen-yhdenvertainen-ja-mukaan-ottava-suomi>
- LASTENKULTTUURI, KIRJOITTARYHMÄ. *Accessibility Guide for children's cultural centers and basic art education institutions*. Lastenkulttuuri, 05.2022. [https://lastenkulttuuri.fi/wp-content/uploads/2022/05/Accessibility\\_guide\\_2022.pdf](https://lastenkulttuuri.fi/wp-content/uploads/2022/05/Accessibility_guide_2022.pdf)
- LOSEBY, Clive. *How the Internet is failing the visually impaired*. TEDx Talks, 21.06.2022. [https://youtu.be/i\\_Tjr6Mli4s](https://youtu.be/i_Tjr6Mli4s)
- MONIMUOTOISET PERHEET - VERKOSTO, KIRJOITTARYHMÄ. *Monimuotoiset perheet työelämässä – Opas johtajille, henkilöstöhallinnolle ja luottamushenkilöille*. 2021. [https://monimuotoisetperheet.fi/wp-content/uploads/2021/11/monimuotoiset\\_perheet\\_tyoelamassa\\_2021-1.pdf](https://monimuotoisetperheet.fi/wp-content/uploads/2021/11/monimuotoiset_perheet_tyoelamassa_2021-1.pdf)
- SATEENKAARIPERHEET ry, KIRJOITTARYHMÄ. *Perheystävällisyysuunnitelma*. 24.09.2022. <https://sateenkaariperheet.fi/himmeli/>
- TASA-ARVOVALTUUTETTU. *Perhemyönteisyys*. <https://tasa-arvo.fi/perhemyonteisyys>
- TTK, KIRJOITTARYHMÄ. *Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä*. TYÖTURVALLISUUSKESKUS, palveluryhmä, 2016. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/03/Monimuotoisuus-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo-tyoyhteisossa.pdf>
- UNICEF, KIRJOITTARYHMÄ. *Family-friendly policies: Redesigning the workplace of the future*. United Nations Children's Fund (UNICEF), 07.2019. <https://www.unicef.org/media/95051/file/Family-friendly-policies-EN.pdf>

## LIITTEET

### SANASTO



Seuraavat määritelmät on otettu CELIA:n *Accessibility Guidelines for Public Libraries* (2017)- ohjeesta, *Cambridge dictionary*- sivustolta, *Oxford languages*- sivustolta, tai ovat tulos Familian työtä.

#### ***HETERONORMATIIVISUUS***

---

Heteronormatiivisuus on käsite, joka viittaa kahteen eri sukupuoliin, jotka vetävät toisiaan puoleensa. Heteronormatiivisuus kulkee käsi kädessä sukupuolinormin, CIS- normin kanssa. CIS-normatiivisuus viittaa oletukseen, että ihminen on joko mies tai nainen ja että henkilön fyysinen, syntymässä määritelty sukupuoli vastaa henkilön omaa kokemusta sukupuolestaan.

#### ***INKLUSIIVINEN TILA***

---

Inklusiivinen tila nähdään usein "tilana kaikille". Se tarkoittaa, että kaikkien pitäisi tuntea olevansa tervetulleita, että heidät otetaan mukaan eikä heitä syrjitä sukupuolen, iän, seksuaalisuuden, rodun, etnisen alkuperän, uskonnon, kulttuuritaustan, sosioekonomisen aseman ja/tai henkilökohtaisten arvojen perusteella, kun he ovat kyseisessä tilassa. Sitä pidetään turvallisena kaikille.

#### ***INKLUSIIVISUUS***

---

Inklusiivisuus tarkoittaa tekoa, jossa otetaan mukaan kaikenlaiset ihmiset, asiat ja ideat ja kohdellaan kaikkia oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. Se tarkoittaa yhtäläisten mahdollisuuksien ja resurssien tarjoamista ihmisille, jotka saatettaisiin muuten sulkea ulos tai marginalisoida, kuten esimerkiksi ne, joilla on fyysinen tai henkinen vamma tai kyvyttömyys tai heille, jotka kuuluvat muihin vähemmistöryhmiin.

#### ***KAHDEN KULTTUURIN PERHEET***

---

Kahden kulttuurin perheet ovat perheitä, joissa ainakin jollain perheenjäsenellä on erilainen kulttuurinen tausta:

- Toinen tai molemmat vanhemmista eivät ole syntyneet Suomessa tai he ovat syntyneet eri maissa ja heillä on eri kulttuuritausta
- Lapsi tai lapset, joiden vanhemmalla/vanhemmilla on eri kulttuuritausta.

#### ***LGBTIQ+***

---

Kirjainyhdistelmä LGBTI tai LGBTIQ+ viittaa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin. Kirjain "L" tarkoittaa lesboa, "G" tarkoittaa homoa, "B" tarkoittaa biseksuaalia, "T" tarkoittaa transsukupuolista, "I" tarkoittaa intersukupuolista, ja "Q" tarkoittaa termiä queer. "+" edustaa muita sukupuoli-identiteettejä ja seksuaalisia suuntauksia, jotka eivät sisälly termiin LGBTIQ.

#### ***LGBTIQ+ SENSITIIVISYYS***

---

LGBTIQ+- sensitiivisessä tapahtumassa huomioidaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen sekä LGBTIQ+- perheiden erilaiset tarpeet esimerkiksi materiaaleja, tapahtumien sisältöjä ja asiakaspalvelua valitessa, sekä annetaan heille tunnustusta.

## **MONIMUOTOISUUS**

---



Monimuotoisuuden näkökulmia ovat ikä, sukupuoli, vammaisuus, etninen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, uskomus ja seksuaalinen suuntautuminen kuten myös eroavaisuudet ihmisten koulutuksissa, kokemuksissa, taidoissa, työskentelytavoissa, persoonallisuuksissa ja arvoissa.

Näin ollen monimuotoisuus viittaa moninaisuuteen ja siihen, että yhteiskunta koostuu erilaisista yksilöistä ja ryhmistä, joilla on erilaiset taustat. Monimuotoisuutta julistavat ohjelmat eivät kuitenkaan ole sama asia kuin oikeudenmukaisuus tai osallisuus. Monimuotoisuudesta voidaan keskustella muuttamatta mitään institutionaaliseksi ja rakenteelliseksi järjestelmiksi, jotka tuottavat ja ylläpitävät epäoikeudenmukaisuutta.

## **NEURODIVERSITEETTI**

---

Termi edustaa yksilöitä, jotka tarkastelevat maailmaa eri näkökulmasta, kuin mitä yhteiskunta pitää normina. Se kuvaa ajatusta siitä, että ihmiset kokevat ympäröivän maailman ja ovat vuorovaikutuksessa sen kanssa monin eri tavoin, ei ole olemassa yhtä "oikeaa" tapaa ajatella, oppia tai käyttäytyä, eikä noita eroja pidetä vajeina.

## **NORMIKRIITTISYYS**

---

Normikriittisyys viittaa lähestymistapaan, jossa syrjivät oletukset ja normit tehdään näkyväksi ja kyseenalaistettaviksi. Tällaiset normit voivat liittyä esimerkiksi sukupuoleen, seksuaalisuuteen, etnisyyteen, uskontoon sekä fyysiseen tai henkiseen kapasiteettiin. Normikriittinen tapahtuma varmistaa, ettei se määrittele asiakkaitaan esimerkiksi heteronormatiivisuuden, avainsanojen, kokoelmien tai tapahtumien kautta.

## **PERHEYSTÄVÄLLINEN TILA**

---

Turvallinen tila vastaamaan perheiden tarpeisiin, kuten esimerkiksi hiljainen tila, vaipanvaihto-/ruokkimisalue, sekä paikka leikkiä, vaihtaa kuulumisia ja saada tukea.

## **QUEER**

---

Queer-teoria lähtee hypotesista, jonka mukaan sukupuoli ja seksuaalisuus ovat kulttuurisesti tuotettuja sekä historiallisesti ja paikallisesti muuttuvia identiteettejä ja rakenteita. Nykyään queer-käsitettä käytetään laajemmin synonyymina seksuaali- ja sukupuolivähemmistöille tai kuvaamaan kaikkea, mikä ei ole hetero- tai sukupuolinormatiivista.

## **RAJOITTUNUT LIIKKUVUUS**

---

Liikuntarajoitteisen ihmisen kyky liikkua ja/tai toimia itsenäisesti on väliaikaisesti tai pysyvästi heikentynyt sairauden, vamman tai jonkin muun synn vuoksi. Ympäristön voidaan myös katsoa olevan liikuntarajoitteinen pikemminkin kuin ihmisen. Esimerkiksi rakennus tai palvelu, joka on vaarallinen, toimintahäiriöinen tai epämiellyttävä, voi johtaa liikkumisen rajoittumiseen.

## **RUUDUNLUKUOHJELMA**

---

Ruudunlukuohjelma on avustavan teknologian muoto, jota esimerkiksi näkövammaiset käyttäjät voivat hyödyntää tietokonetta käyttäessään. Ruudunlukuohjelmaa käytetään yhdessä

puhesyntetisaattorin, pistenäytön tai näytön suurennuslasin kanssa. Ohjelmisto muuntaa näytöllä olevan tekstin tai muut tiedot pistekirjoitukseksi tai puheeksi ja suurentaa sitä. Verkkosivustoilla ruudunlukija tulkitsee verkkosivuston html-koodin. Jos verkkosivusto ei noudata WCAG 2.0 -ohjeita, näytönlukuohjelmat eivät pysty tulkitsemaan sen sisältöä oikein käyttäjän puolesta.



### ***SUKUPOULIVÄHEMMISTÖT/SUKUPOULINEN MONINAISUUS***

---

Termi sukupuolivähemmistö viittaa ihmisiin, joiden sukupuolta (biologista, anatomista, sosiaalista, henkistä ja/tai juridista) ei voida määritellä yksinomaan mieheksi tai naiseksi. Sukupuolivähemmistöt voidaan jakaa kahteen pääkategoriaan: transihmiset ja inter seksuaaliset ihmiset. Transihmiset sisältävät transvestiitit, transsukupuoliset ja muunsukupuoliset. Sukupuoli on erittäin laaja ja monimuotoinen ominaisuus. Jokainen meistä kokee sukupuolensa eri tavalla, oli kyse sitten naiseudesta, miehuudesta tai jostain muusta. Sukupuolen moninaisuus ei siis ole vain termi, joka kuvaa sukupuolivähemmistöjä. Siksi meidän olisi puhuttava sukupuolisesta moninaisuudesta sukupuolivähemmistöjen sijaan.

### ***TURVALLISEMPI TILA***

---

Turvallisemman tilan politiikalla pyritään luomaan käytänteitä, jotka saavat ihmiset tuntemaan olonsa turvallisiksi ja ottamaan vastuun epämiellyttävistä tilanteista. Niiden tarkoituksena on myös luoda toimenpiteitä, joiden avulla epämiellyttäviä tilanteita voidaan parannella sen sijaan, että niitä vain yksinkertaisesti siedetään. Turvallisempi tila on alue, joka on vapaa syrjinnästä ja häirinnästä, alue, jossa moninaisuutta kunnioitetaan.

### ***VAIHTOEHTOINEN TEKSTI***

---

Vaihtoehtoinen teksti on teksti, jota käytetään kuvien sisältämien tietojen välittämiseen henkilöille, jotka käyttävät näytönlukuohjelmaa. Vaihtoehtoista tekstiä tarvitaan kaikkiin kuviin, joiden sisältöä ei muuten ilmaista tekstissä. Kuvituskuvat eivät tarvitse vaihtoehtoista tekstiä. Tällaisissa tapauksissa vaihtoehtoisen tekstin sisältö voi olla tyhjä, alt=" ". On pidettävä mielessä, että vaihtoehtoista tekstiä tarvitaan myös sosiaalisessa mediassa.

### ***VAMMA***

---

Vammainen henkilö on henkilö, joka voi tarvita tukitoimenpiteitä selviytyäkseen työstä tai työpaikan olosuhteista (esim. apuvälineet). Vammaisuus johtuu vaikeuksista olla vuorovaikutuksessa sellaisten henkilöiden välillä, joilla on terveydentila, joilla on terveydentila, johon liittyy henkilökohtaisia ja ympäristötekijöitä (esim. kielteiset asenteet, esteetön liikenne ja julkiset rakennukset sekä rajallinen sosiaalinen tuki).

### ***VAMMAISUUS TYÖELÄMÄSSÄ***

---

Vammaisuus ei välttämättä tarkoita työkyvyttömyyttä. Saatat olla työkykyinen tai osittain työkykyinen, joka tarkoittaa sitä, että jos sinulla on kyky työskennellä kokonaan tai osittain sekä halua käyttää sitä kykyä. Työhön sopeutuessa vamman vaikutus työkykyyn pienenee.

## **VERKKOSISÄLLÖN SAAVUTETTAVUUSOHJEET (WCAG) 2.0**

---

WCAG 2.0 on yleisesti käytetty lyhenne sanoista *Web Content Accessibility Guidelines*. Seuraamalla ohjeiden tasoa AA voidaan varmistaa, että erilaisia apuvälineitä käyttävät ihmiset pääsevät myös käsiksi verkkosivuston sisältöön.

<https://www.w3.org/Translations/WCAG20-fi/>



## **YHDENVERTAISUUS**

---

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

## **OSALLISUUTTA JA TURVALLISEMPAA TILAA KOSKEVAT OHJEET VAPAAEHTOISILLE**

### **TAVOITTEET:**

---

1. Kehitetään vankat suuntaviivat, joilla varmistetaan, että toimintamme on esteetöntä, turvallista ja osallistavaa.
2. Määritellään käytännön toimet ohjeiden noudattamiseksi.
3. Varmistetaan, että seuranta- ja arviointimenettelymme ja -välineemme mahdollistavat sen, että noudatamme suuntaviivojamme.
4. Kehitetään vapaaehtoisillemme koulutusmoduuli, mahdollisesti lyhyt koulutusvideo, jossa käsitellään osallisuutta, turvallisempaa tilaa ja esteettömyyttä.

### **TYÖKALUT:**

---

- Esimerkkejä turvallisempaa tilaa koskevista ohjeista:
  - **Opiskelijoiden liikuntaliitto (OLL):** Turvallisemman tilan säännöt Opiskelijoiden Liikuntaliiton tapahtumiin. <https://www.oll.fi/oll/toimintaa-ohjaavat-dokumentit/turvallisemman-tilan-saannot/>
  - **Mobile futures:** Yksilön vastuu turvallisemmasta tilasta. <https://mobilefutures.fi/wp-content/uploads/2022/10/Mobile-Futures-safer-space-guidelines.pdf>
  - **Sateenkaariperheet ry:** Turvallisemman tilan periaatteet. <https://sateenkaariperheet.fi/wp-content/uploads/2022/04/Turvallisemman-tilan-periaatteet-A4.pdf>
- Esteettömyyden tarkistuslista: [https://www.kulttuuriakaikille.fi/tarkistuslistat\\_arvioinnin\\_tueksi\\_kaikki\\_tarkistuslistat](https://www.kulttuuriakaikille.fi/tarkistuslistat_arvioinnin_tueksi_kaikki_tarkistuslistat)
- Esteettömyyssymbolit: <https://helsinkikaikille.hel.fi/esteettomyystieto-ja-palvelut/esteettomyyssymbolit/>
- Vinkkejä osallistavien tilojen luomiseen (Loyola Chicagon Yliopisto): <https://www.luc.edu/media/lucedu/equity/pdfs/visualaids/Creating%20Inclusive%20Spaces.pdf>



## VAIHTOEHTOINEN TEKSTIKUVAUS



- Viisi kultaista sääntöä hyvälle alt-tekstille: <https://abilitynet.org.uk/news-blogs/five-golden-rules-compliant-alt-text> (englanniksi)
  1. Jokaisessa <img>-ssä on oltava alt=-attribuutti.
  2. Kuvaa tietoa, älä kuvaa!
  3. Aktiiviset kuvat vaativat kuvaavan alt-tekstin.
  4. Kuvat, jotka sisältävät tietoa, vaativat kuvailevan alt-tekstin.
  5. Koristeellisilla kuvilla on oltava tyhjä alt-teksti.
- Miten kirjoittaa parempia alt-tekstin kuvauksia saavutettavuuden varmistamiseksi: <https://bighack.org/how-to-write-better-alt-text-descriptions-for-accessibility/> (englanniksi)
- Kuvan Alt-teksti: Mitä se on, miten se kirjoitetaan ja miksi sillä on merkitystä SEO:n kannalta: <https://blog.hubspot.com/marketing/image-alt-text> (englanniksi)

## SAAVUTETTAVUUDEN TYÖKALUT

- [ADOBE COLOR](#): kontrastin tarkistusohjelma ja värisokeille turvallinen, joka voi tarjota vaihtoehtoisia väriyhdistelmiä.
- [AllAccessible](#): Weeblyn saavutettavuuslisäosa.
- Canva-sovellus: [Vision simulator by Adee](#) (kuvien visualisointiin erilaisten värisokeiden kautta).
- [COOLORS](#): väripaletin luominen, jossa on vaihtoehto "👁️" ärisokeiden saavutettavuuden tarkistamiseksi (värien visualisointi eri värisokeilla).
- [EqualWeb](#): Weeblyn esteettömyyslisäosa.
- [TOPTAL](#): verkkosivujen visualisointiin eri värisokeuden avulla.
- [WAVE](#): tarkistaa, miten verkkosivustomme on saavutettava ja miten sitä voidaan parantaa.