



Yhdenvertaisuussuunnitelma

Johdanto

Yhdenvertaisuus Suomen lastenkulttuurikeskusten liitossa

Suomen lastenkulttuurikeskusten liiton tavoitteena on, että liitossa on työpaikkana syrjimättömät menettelytavat niin työhön ottamisessa, uralla etenemisessä, työtehtävien jakamisessa, palkasta ja etuisuuksista päättämisessä, koulutukseen pääsemisessä kuin työyhteisön kehittämisesäkin. Tämän tavoitteen edistämiseksi on luotu yhdenvertaisuussuunnitelma.

Suunnitelman laatiminen aloitettiin valmistelun tiedottamisella sekä työryhmän kokoamisella vapaaehtoisista työyhteisön edustajista. Liitossa työryhmä muodostui toiminnanjohtajasta sekä kolmesta työntekijöiden edustajasta. Työryhmään osallistui eri ikäisiä, sukupuoleltaan ja perhetilanteeltaan moninaisia henkilöitä ja sekä liiton toimistolla Tampereella että etänä työskenteleviä henkilöitä.

Työryhmä käynnisti prosessin yhdenvertaisuuden arvioinnilla, joka toteutettiin yhdenvertaisuuskyselyllä sekä olemassa olevien menettelytapojen läpikäynnillä liittyen työhönottoon ja työsuhteisiin, tehtävien jakamiseen, koulutukseen pääsyyn, etuuksiin ja työyhteisön kehittämiseen. Palkkavertailua ei ollut työyhteisön pienen koon takia mahdollista tehdä.

Nykytilan arvioinnin jälkeen työryhmä koosti toimenpidesuunnitelman sisältäen kullekin kehittämistoimenpiteelle aikataulun, vastuuhenkilön ja seurannan. Suunnitelma pyrittiin rakentamaan niin, että se toimisi työkaluna sekä hyvään johtamiseen että yhdenvertaisuutta edistävään kanssakäymiseen työyhteisön keskuudessa. Suunnitelma jaettiin henkilöstölle kommentoitavaksi ja viimeistelyn jälkeen hyväksyttiin liiton hallituksessa 13.9.2023.

Tässä dokumentissa on mukana taulukot, joiden avulla yhdenvertaisuussuunnitelmatyöryhmä listasi nykytilan kartoittamista osa-alueittain sekä kehittämistoimenpiteitä, joihin yhdenvertaisuuskyselyn vastausten perusteella päätettiin ryhtyä.



Keskeiset käsitteet

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, 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.

Syrjintää on se, että ihmistä kohdellaan huonommin kuin toisia jonkin ominaisuuden perusteella. Syrjintä on kielletty laissa sekä kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa. Kaikki erilainen kohtelu ei ole syrjintää. Mm. erilainen kohtelu työssä ja työhönotossa on sallittua, kun se perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamiseen liittyviin vaatimuksiin. Myöskään positiivinen erityiskohtelu ei ole syrjintää.

Moninaisuuden huomioiminen on sitä, että ihmisen identiteettiin kuuluvia eroja kunnioitetaan turvallisessa ja myönteisessä ilmapiirissä. Jokaisen on voitava tuntee itsensä tervetulleeksi ja kunnioitetuksi sellaisena kuin on. Moninaisuuden huomioimiseksi sekä työyhteisössämme että muussa toiminnassamme olemme ottaneet käyttöön [turvallisemman tilan periaatteet](#), jotta jokainen Suomen lastenkulttuurikeskusten liiton toimintaan osallistuva tulisi kohdatuksi omana itsenään turvallisessa ja kunnioittavassa ilmapiirissä.

Häirintä on yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä syrjintää. Laissa häirintä määritellään käyttäytymisenä, jolla loukataan henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti. Työnantajalla on velvollisuus ennaltaehkäistä ihmisten ominaisuuksiin perustuvaa kiusaamista ja loukkaavaa käyttäytymistä, sekä puuttua määrätietoisesti häirintään, jos sitä havaitaan tai siitä ilmoitetaan. Liiton työntekijät ovat osallistuneet häirintäyhdyshenkilökoulutukseen 17.1.2023 ja meillä on olemassa ohjeet häirintään puuttumiseksi.

Tilannekartoitus

Tilannekartoitus ennen yhdenvertaisuuskyselyä:

Toiminnan osa-alue	Nykytilan arvio
Työhönotto	
Työsuhteet	
Työtehtävien jakaminen	
Koulutukseen pääsy	
Palkat ja etuudet	
Työyhteisön kehittäminen	

Kehittämistoimenpiteet

Toimenpide	Aikataulu	Vastuuhenkilö	Seuranta