



YHTEISET LAPSEMME RY:N YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA

Tämä on Yhteiset Lapsemme ry:n yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelma koskee koko työyhteisöä ja kaikkia toimintamme piirissä olevia, kuten asiakkaita, jäseniä, vapaaehtoisia, tapahtumien osallistujia ja sidosryhmien edustajia.

Visio

Yhteiset Lapsemme ry on moninainen ja inklusiivinen järjestö. Varmistamme, että yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuvat kaikessa toiminnassamme. Toiminnassamme varmistamme, että kaikilla lapsilla ja nuorilla on yhtäläiset mahdollisuudet osallistua ja tulla kuulluiksi riippumatta heidän taustastaan.

Tavoite

Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on, että yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuvat kaikessa toiminnassamme. Haluamme, että jokaisella toimintaamme tulevilla on tervetullut ja turvallinen olo, eikä kukaan kohtaa syrjintää.

Suunnitelman sisältö

Suunnitelma antaa työkaluja järjestön johdolle, työntekijöille, luottamushenkilöille ja vapaaehtoisille yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteuttamiseen sekä syrjinnän ja häirinnän ehkäisemiseen niin osana työyhteisön toimintaa, viestintää kuin kaikkea toimintaa.

Suunnitelma sisältää kohdat:

1. Syrjinnän ehkäisy
2. Työyhteisön yhdenvertaisuus ja moninaisuus
3. Inklusiivinen viestintä
4. Inklusiivinen ja syrjinnästä vapaa toiminta
5. Suunnitelman mittarit ja seuranta

1. Syrjinnän ehkäisy

Tavoite: Yhteiset Lapsemme ry on syrjinnästä vapaa järjestö.

Vastuu: Toiminnanjohtaja, hallitus ja jokainen työntekijä omalta osaltaan.

Syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että jotakuta henkilöä tai ihmisryhmää kohdellaan heikommin kuin muita jonkin tämän henkilökohtaisen ominaisuuden tai oletetun ominaisuuden perusteella. Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Syrjinnällä on monia eri muotoja. Niitä ovat välitön syrjintä, välillinen syrjintä, häirintä, seksuaalinen ja sukupuolinen häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen, ohje- tai käsky syrjiä, läheissyrijintä ja moniperusteinen syrjintä sekä vastatoimenpiteet.

- Välitön syrjintä on suoraa. Tällöin henkilöä kohdellaan poikkeavasti esimerkiksi johtuen tämän seksuaalisuudesta tai sukupuolesta ja tämä saatetaan asettaa tästä johtuen eriarvoiseen asemaan.
- Välillinen syrjintä on puolestaan epäsuoraa. Välillistä syrjintää voivat olla esteelliset tilat.
- Läheissyrijinnässä toista kohdellaan syrjivästi sen perusteella kenen läheinen, ystävä tai tuttava hän on.
- Työnantajalla ja eri toimijoilla on velvollisuus tehdä kohtuullisia mukautuksia vammaisille henkilöille. Niiden epääminen on yksi syrjinnän muoto.
- Käsky tai ohje syrjiä on syrjintää.
- Vastatoimien kiellolla tarkoitetaan sitä, että työntekijää ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä häneen saa kohdistaa kielteisiä seurauksia, jos hän puolustaa oikeuttaan yhdenvertaiseen kohteluun.
- Häirinnällä tarkoitetaan toisen ihmisarvoa loukkaavaa ja häiritsevää käyttäytymistä.
- Seksuaalinen häirintä on ei-toivottua seksuaalista käytöstä. Sukupuolinen häirintä on toisen sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista. Seksuaalisella ja sukupuolisella häirinnällä loukataan tarkoituksella tai tosiasiallisesti henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta.
- Moniperusteisella syrjinnällä tarkoitetaan, että henkilö kohtaa syrjintää johtuen kahdesta tai useammasta syrjintäperusteesta.

Toimenpiteet:

- Luomme työpaikasta, työyhteisöstä ja toimintoistamme syrjinnästä vapaita tiloja. Tämä tarkoittaa, että tunnistamme syrjinnän eri ilmenemismuodot sekä puutumme kaikkeen syrjivään käytökseen ja toimintaan läpileikkaavasti.
- Kehitämme henkilöstön osaamista syrjivään kielenkäyttöön, syrjintätilanteisiin ja kaikenlaiseen häirintään puuttumiseen liittyen.
- Tarkastelemme aktiivisesti toimintaamme, jotta emme ylläpidä syrjiviä rakenteita omissa käytännöissämme, vaan ennemmin puramme niitä.
- Takaamme kaikille järjestömme piirissä toimiville mahdollisimman yhdenvertaiset mahdollisuudet työskennellä, osallistua toimintaan ja saada tietoa siitä.

- Sitoudumme puuttumaan kaikkeen järjestömme toiminnassa esille tulevaan syrjintään läpileikkaavasti.
- Yhdistyksellä on toimintaohjeet tilanteita varten, joissa toimintamme piirissä oleva henkilö kohtaa syrjintää. Työntekijä voi ilmoittaa asiasta esihenkilölle tai työsuojeluvaltuutetulle. Esihenkilöllä on velvollisuus toimia 2 viikon sisällä häirintäilmoituksesta. Esihenkilön toimista häirintäilmoitukseen tehdään kirjallinen selvitys, joka annetaan kaikille osapuolille.

2. Työyhteisön yhdenvertaisuus ja moninaisuus

Tavoite: Yhteiset Lapsemme ry on moninainen ja hyvinvoiva työyhteisö.

Vastuu: Toiminnanjohtaja ja hallitus.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat oleellinen osa Yhteiset Lapsemme ry:n toimintaa ja johtamista.

Hyvän johtamisen avulla tuetaan ja kannustetaan tasapuolisesti kaikkia työntekijöitä. Esihenkilöllä on keskeinen asema työyhteisön kehittäjänä sekä työilmapiiriin ja asenteisiin vaikuttajana. Kiinnitämme rekrytoinnissa huomiota yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumiseen. Hyödynnämme rekrytoinnissa moninaisuutta edistäviä käytäntöjä.

Toimenpiteet:

- Henkilöstön tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta vahvistetaan säännöllisellä ja avoimella viestinnällä, koulutus- ja kehitysmahdollisuuksilla sekä vuosittaisilla kehitys- ja palautekeskusteluilla.
- Yhteiset Lapsemme ry on perheystävällinen työpaikka, joka mahdollistaa perhe- ja työelämän joustavan yhdistämisen.
- Kun Yhteiset Lapsemme ry:n toimitilat vaihtuvat, tulee uusien tilojen olla esteettömät.
- Perehdytämme kaikki uudet työntekijät perehdytys suunnitelmamme mukaisesti huolellisesti tehtäviinsä ja Yhteiset Lapsemme ry:n käytäntöihin, mukaan lukien järjestömme yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskeviin linjauksiin ja käytäntöihin.
- Kirjaamme työpaikkailmoituksiin monimuotoisuuslausekkeen ja kiinnitämme huomiota työpaikkailmoituksen selkeään kieleen sekä termien ja kuvaston inklusiivisuuteen. Avaamme työpaikkailmoituksiin myös tehtävän palkkahaarukan.
- Arvioimme kriittisesti tehtävässä edellytettäviä kriteereitä, jotta niillä ei turhaan rajata ketään ulkopuolelle. Arvioimme esimerkiksi tehtävän edellyttämää kielitaidon tasoa ja tutkintovaatimuksia, ja avaamme vaaditun tasot työpaikkailmoitukseen.
- Viestimme työpaikoista monikanavaisesti.
- Pyrimme tunnistamaan rekrytoidessa omat mieltymyksemme ja ennakkoletuksemme, jotta niiden vaikutus valintaan saataisiin minimoitua.
- Mikäli työpaikkaan on hakenut kaksi yhtä osaavaa henkilöä, voimme hyödyntää valintaa tehdessämme positiivista erityiskohtelua.
- Luomme myönteistä työnantajakuvaa järjestöstämme panostamalla hakijaviestintään rekrytoinnin kaikissa vaiheissa.

3. Inklusiivinen viestintä

Tavoite: Viestintämme on saavutettavaa ja inklusiivista.

Vastuhenkilö: Viestintäpäällikkö

Käytämme monipuolisesti eri viestintäkanavia. Käytämme viestinnässämme selkeää kieltä ja viestimme monikielisesti mahdollisuuksien ja tarpeen mukaan.

Toimenpiteet:

- Huomioimme kielenkäytössämme ja kuvastossamme ihmisten moninaisuuden, mukaan lukien moninkertaiset vähemmistöt. Käytämme inklusiivista, syrjimätöntä kieltä, joka ei sulje ketään ulos.
- Käytämme havainnollistavia kuvia viestinnän tukena.
- Käytämme kotisivuillamme ja sosiaalisessa mediassa alt-tekstejä.
- Emme hyväksy vihapuhetta alustoillamme. Puutumme epäasialliseen kommentointiin sosiaalisessa mediassa ja verkkosivuillamme jämäkästi, mutta rakentavasti. Poistamme ihmisarvoa loukkaavat kommentit alustoiltamme.
- Viestintämme selkokielistä ja mahdollisuuksien mukaan monikielistä.

4. Inklusiivinen ja syrjinnästä vapaa toiminta

Tavoite: Yhteiset Lapsemme ry:n kaikki toiminta on inklusiivista. Toimintaamme osallistuu moninainen joukko jäseniä, vapaaehtoisia ja asiakkaita.

Vastuu: koko henkilöstö

Toimenpiteet:

- Emme hyväksy vihapuhetta toiminnassamme. Puutumme syrjivään kielenkäyttöön, toimintaan, eleisiin ja häirintään sekä paikan päällä että verkossa tapahtuvissa kohtaamisissa.
- Järjestämme tapahtumat ja muun toimintamme lähtökohtaisesti esteettömästi ja erityistarpeet huomioiden. Toiminnastamme viestiessämme kerromme tilojen ja järjestelyjen esteettömyydestä tai esteellisyydestä.
- Noudatamme tapahtumissa ja koulutuksissa turvallisemman ja rohkeamman tilan periaatteita.
- Nimeämme tapahtumakohtaisesti häirintäyhdyshenkilön, johon osallistujat voivat olla yhteydessä, jos kohtaavat syrjintää tai häirintää toiminnassamme.
- Käytämme toiminnassamme inklusiivista, syrjimätöntä kieltä, joka ei sulje ketään ulos.
- Mikäli mahdollista ja perusteltua toiminnan kannalta, järjestämme myös muita kuin suomenkielisiä koulutuksia.

5. Suunnitelman mittarit ja seuranta

Yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan vuosittain. Henkilöstön osalta se tehdään työhyvinvointikyselyn yhteydessä. Tätä varten työhyvinvointikyselyyn lisätään

joitakin yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä liittyen syrjintään ja häirintään sekä johtamisen yhdenvertaisuuteen.

Tarvittaessa yhdenvertaisuussuunnitelmaa voidaan päivittää seurannan yhteydessä.

Suunnitelmaa seurataan seuraavin mittarein, jotka raportoidaan hallitukselle vuosittain ja käydään henkilöstön kanssa läpi:

Seurannan mittarit:

- henkilöstön työhyvinvointikysely joka vuosi (kysymyksiä syrjinnästä ja yhdenvertaisuudesta)
- tapahtumiin ja toimintaan osallistuvien sekä vapaaehtoisten moninaisuus (ikä, sukupuoli, vieraskielisyys)
- tapahtumiin ja toimintaan osallistuvien palautteet, koetaanko kynnyks osallistua matalakasi ja tila turvallisiksi kaikille
- tilaisuuksien tilojen esteellisyys, kuinka usein oli esteellinen tila
- työnhakijat: hakijoiden moninaisuus ja haastatteluihin kutsuttujen moninaisuus
- seuranta siitä, kuinka usein positiivista erityiskohtelua on käytetty
- kuinka monta yhdenvertaisuutta edistävää koulutusta henkilöstölle mahdollistetaan ja arvioiko henkilöstö osaamisensa aihepiiristä kasvaneen
- kuinka monessa julkaisussa on käytetty alt-tekstiä
- kuinka monessa julkaisussa on käytetty selkokieltä tai muuta kuin suomea

Liitteeksi:

Sanasto

Inklusiivisuus

Inklusiivisuudella tarkoitetaan toimintatapaa, jossa yhdenvertaisesti ja syrjimättä osallistetaan ja otetaan mukaan kaikki osapuolet.

Monimuotoisuus

Monimuotoisuudella tarkoitetaan esimerkiksi työyhteisön työntekijöiden, vapaaehtoisten tai asiakkaiden keskinäistä erilaisuutta erilaisten ominaisuuksien, kuten iän, sukupuolen, kansalaisuuden, etnisen taustan, uskonnon, seksuaalisen suuntautumisen, perhetilanteen, vammaisuuden, työkyvyn, koulutustaustan tai persoonallisuuden perusteella.

Moninkertaiset vähemmistöt

Moninkertaisiin vähemmistöihin kuuluu ihmisiä, jotka kuuluvat useampaan kuin yhteen marginalisoituun tai syrjittyyn ihmisryhmään samanaikaisesti. Moninkertaisiin vähemmistöihin kuuluvat ihmiset ovat yhteiskunnallisesti haavoittuvassa asemassa. He voivat kohdata moniperusteista syrjintää. On tärkeää tunnistaa moninkertaisten vähemmistöjen olemassaolo ja pyrkiä huomioimaan heidät, luoden turvallisuuden tunnetta kaikille.

Positiivinen erityiskohtelu

Positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan sellaisia erityistoimenpiteitä, joilla kohennetaan tiettyihin ryhmiin kuuluvien henkilöiden asemaa ja olosuhteita ja näin ollen turvataan henkilöiden tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumista. Yhdenvertaisuuslaissa säädetään positiivisesta erityiskohtelusta.

Yhdenvertaisuuden tosiasiallinen toteutuminen edellyttää syrjinnälle alttiiden ryhmien erityistarpeiden huomioimista. Positiivinen erityiskohtelu on sallittua myös tilanteissa, joissa henkilön heikomman aseman ei voida osoittaa johtuvan syrjinnästä.

Tasa-arvo

Tasa-arvolla tarkoitetaan yleensä sukupuolten välistä tasa-arvoa eli yhtäläistä arvoa yksilöinä. Tasa-arvolaissa on kielletty syrjintä esimerkiksi sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Yhdenvertainen kohtelu

Yhdenvertainen kohtelu tarkoittaa sitä, että niin henkilöstöä kuin kaikkia muitakin toimintaan osallistuvia kohdellaan syrjimättömästi, tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan kaikkien ihmisten yhtäläistä arvoa riippumatta sukupuolesta, iästä, etnisestä tai kansallisesta alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, vammasta, terveydentilasta, seksuaalisesta

suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Edellä mainitut ovat kiellettyjä syrjintäperusteita yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaeissa.

Yhdenvertaisuuden tosiasiallinen toteutuminen saattaa edellyttää positiivista erityiskohtelua tai kohtuullisia mukautuksia.

Muut käsitteet

Tästä linkistä löytyy FEM-R -kansalaisjärjestön laatima luettelo feminismiin ja antirasismiin liittyvistä käsitteistä määritelmineen: <http://www.fem-r.fi/sanasto/>

Lähteet:

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609.

Laki yhdenvertaisuuslain muuttamisesta 1192/2022.

www.seta.fi

www.syrjinta.fi/syrjinta

www.tasa-arvo.fi

www.thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/paloma-koulutus/osa-10

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-mita-ja-miksi>

Vainikainen, E. (2022) Syrjimätön kieli – Opas inklusiiviseen kielenkäyttöön ja viestintään. Helsinki: KSL Opintokeskus.

https://www.ksl.fi/app/uploads/2022/03/KSL_Syrjimaton_kieli_saavutettava.pdf

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

www.yhdenvertaisuus.fi/mita-on-yhdenvertaisuus