

ALLIANSSIN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA 2019–2021

Työryhmä:

Allianssin hallituksen edustaja: Robert Sundman

Allianssin yhdenvertaisuusryhmän edustaja: Tekla Kosonen

Allianssin johtoryhmän edustaja: Anna Munsterhjelm

Allianssin yhdenvertaisuusasiantuntija: Heta Hölttä (8/2018 asti Laura Heinonen)

Sisällysluettelo

| | |
|--|----|
| 1. Johdanto | 3 |
| 2. Taustaa | 4 |
| Tasa-arvo | 4 |
| Yhdenvertaisuus | 4 |
| 2.1. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen vaikuttaa jokaiseen Allianssissa | 5 |
| 3. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen toimenpiteet | 6 |
| Ikä | 7 |
| Sukupuoli, sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu | 8 |
| Seksuaalinen suuntautuminen | 12 |
| Toimintakyky | 13 |
| Etninen tausta, kansalaisuus ja kieli | 16 |
| Maailmankatsomus | 18 |
| Koulutus, ammatti ja sosioekonominen asema | 19 |
| Perhesuhteet | 20 |
| Muu henkilöön liittyvä syy | 21 |
| 4. Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen, syrjinnän ennaltaehkäisy | 22 |
| Välitön syrjintä | 22 |
| Välillinen syrjintä | 23 |
| Häirintä | 23 |
| Kohtuullisten mukautusten epääminen | 23 |
| Käskeytys tai ohje syrjiä | 24 |
| Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotarkkailijat | 26 |
| Häirintäyhdyshenkilöt | 27 |
| 5. Seuranta ja arviointi | 27 |
| 6. Tarkistuslistat | 28 |
| Esteettömyys Allianssin tapahtumien järjestämisessä -tarkistuslista | 28 |
| Ohjeistus esteettömään viestintään | 30 |
| Syrjinnän (S) ja epäasiallisen kohtelun (EAK) tunnistamisen -tarkistuslista | 30 |
| Miten toimia syrjintä- tai epäasiallisen kohtelun tapauksissa -tarkistuslista | 32 |
| 7. Lähteet | 33 |

1. Johdanto

Tämä on Suomen nuorisoalan kattojärjestö Allianssi ry:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelman tavoite on antaa työkaluja Allianssin johdolle, työntekijöille ja luottamushenkilöille Allianssin arvojen, erityisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden, toteuttamiseen käytännössä sekä syrjinnän ehkäisyyn.

Niin työyhteisössä kuin luottamushenkilötoiminnassa toimintaa ohjaavat Allianssin arvot. Allianssissa ei voida sitoutua arvoihin vain osittain, vain tiettyjen arvojen toteuttamiseen saati osittaiseen syrjimättömyyteen. Tässä suunnitelmassa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tarkoittavat samaa asiaa: Allianssissa taataan tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset mahdollisuudet kaikille iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuolesta, sukupuolen ilmaisusta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä tai henkilön edustamasta tahosta riippumatta.

Allianssi toimii nuorisoalalla suunnannäyttäjänä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä sekä syrjinnän torjumisessa läpileikkaavasti kaikessa toiminnassaan. Allianssi huomioi edunvalvonta- ja palvelutyössään vahvana viestinviejänä ja luotettavana toimialan yhdistäjänä nuorison moninaisuuden sekä tukee yhteistyötä nuorisotoimialan ja niiden toimijoiden välillä, jotka työskentelevät syrjinnän vaarassa olevien ryhmien kanssa.

Allianssin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on sekä Allianssin toimintaa ohjaava että henkilöstöpoliittinen suunnitelma. Suunnitelma on voimassa vuosina 2019–2021. Suunnitelmaa noudatetaan kaikessa Allianssin toiminnassa.

Tämä suunnitelma on osa Allianssin työsuojelun toimintaohjelmaa ja henkilöstökäytäntöjä ja korvaa aiemman yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman (2015–2017). Allianssin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman henkilöstöpoliittiset toimenpiteet huomioidaan erityisesti silloin, kun Allianssin sääntöjä, suunnitelmia ja ohjelmia uudistetaan tai päivitetään sekä silloin, kun Allianssissa tehdään henkilöstöpoliittisia toimenpiteitä (rekrytointi, henkilöstön koulutus, työssä eteneminen, puuttuminen syrjintään jne.). Lisäksi tämä suunnitelma ohjaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden sekä syrjimättömyyden huomioimista Allianssin toiminnoissa, yksittäisissä tapahtumissa sekä Allianssin luottamushenkilöihin liittyvässä toiminnassa. Tähän suunnitelmaan tutustuminen kuuluu jokaisen uuden työntekijän ja luottamushenkilön perehdyttämisprosessiin. Suunnitelman toteuttamista ja täytäntöönpanoa valvoo Allianssin johto, hallitus ja suunnitelmalle asetettu seurantatyöryhmä.

Allianssin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisestä vastasi suunnitelmalle asetettu seurantaryhmä. Ryhmä toteutti vuonna 2017 henkilöstölle ja luottamushenkilöille kyselyn tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta sekä järjesti vuoden 2018 aikana erikseen henkilöstölle ja luottamushenkilöille työstöt, joissa arvioitiin suunnitelman toteutumista. Prosessissa kuultiin myös Allianssin yhdenvertaisuusryhmän kommentit.

2. Taustaa

Suunnitelman taustalla on kaksi lakia: laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuuslaki.

Tasa-arvo

Tasa-arvolla viitataan useissa yhteyksissä miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986). Tasa-arvon käsitettä on laissa laajennettu huomioimaan myös sukupuolen moninaisuus siten, että tasa-arvolla viitataan naisten, miesten sekä muunsukupuolisten tai sukupuoltaan määrittelemättömien ihmisten väliseen tasa-arvoon. Tasa-arvon toteutuminen työssämme tarkoittaa sitä, että jokaiselle työntekijälle ja toimintaan osallistuvalla tulee taata tasa-arvoiset mahdollisuudet sekä tasa-arvoinen kohtelu riippumatta hänen oletetusta sukupuolestaan, sukupuoli-identiteetistään tai sukupuolen ilmaisustaan.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 6 §:ssä todetaan, että jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työpaikoilla tulee myös ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää ja tämä tulee ottaa huomioon tasa-arvosuunnittelussa.

Tasa-arvolaki (7 §) kieltää syrjinnän sukupuolen perusteella ja syrjinnällä tarkoitetaan:

- naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella
- eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä
- eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella
- eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella
- eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä.

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän myös työelämässä. Laissa kiellettynä syrjintänä pidettävät menettelyt määritetään tarkemmin lain 8 §:ssä.

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaisesti sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia eikä ketään saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.

Yhdenvertaisuuden toteutuminen työssämme tarkoittaa sitä, että jokaisella työntekijällä ja toimintaan osallistuvalla tulee olla samanlaiset mahdollisuudet tehdä työtä, osallistua ja tulla kohdelluksi riippumatta hänen taustastaan.

Syrjimättömyys ja siihen liittyvät käytännöt on kirjattu tähän Allianssin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Yhdenvertaisuus ei ole kuitenkaan vain syrjimättömyyttä. Yhdenvertaisuudessa on kyse ymmärtämisestä, asenteista, ajattelutavasta ja toisten huomioon ottamisesta.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen vaikuttaa jokaiseen Allianssissa

Mikä tekee minusta minut?

Esimerkiksi:

ikä
sukupuoli
sukupuoli-identiteetti
sukupuolen ilmaisu
toimintakyky
etninen tausta
seksuaalinen suuntautuminen
kieli
kansalaisuus
maailmankatsomus
koulutus ja ammatti
perhesuhteet

Mikä tekee minusta tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen?

Esimerkiksi:

syrjimättömyys
demokratia
esteettömyys
positiivinen erityiskohtelu
kohtuulliset mukautukset
myönteiset asenteet
aito ja tuettu osallisuus
monimuotoisuuden kunnioittaminen
yksityisyyden kunnioittaminen
tasa-arvoinen ja yhdenvertainen ajattelutapa

Se, mikä tekee minusta minut, liittyy yksilön aina johonkin ryhmään – enemmistöön tai vähemmistöön riippuen tilanteesta: vammaisen naistyöntekijä voi kuulua

enemmistöön naisvaltaisessa työpaikassa sukupuolensa perusteella, mutta kuulua vähemmistöön toimintakykynsä perusteella.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen ei ole vain vähemmistöryhmien oikeuksien puolustamista vaan kaikkien oikeuksien puolustamista.

Yksinkertaisimmillaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat toisen ihmisen kunnioittamista: jokaisen Allianssin työntekijän, luottamushenkilön ja Allianssin palveluiden käyttäjän tulee pystyä olemaan oma itsensä ja tulemaan kunnioitetuksi sellaisena kuin on. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen vaikuttaa jokaiseen Allianssissa ja jokainen Allianssissa voi vaikuttaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen.

Tasa-arvoisten ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien takaaminen ei tarkoita samanlaista kohtelua kaikille, sillä ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet vaihtelevat yksilöllisesti. On tiettyjä ihmisryhmiä, jotka ovat muita suuremmassa vaarassa joutua eriarvoiseen asemaan, esimerkiksi nuoret tai vammaiset työmarkkinoilla. Positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan toimia, joiden avulla halutaan varmistaa tietyn ihmisryhmän yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset lähtökohdat verrattuna muihin. Ilman positiivista erityiskohtelua henkilö tai ryhmä voi olla vaarassa jäädä tai joutua eriarvoiseen asemaan. Positiivinen erityiskohtelu ei ole eriarvoista kohtelua eikä se ole keneltäkään pois. Yhdenvertaisuuslaissa (9 §) positiivinen erityiskohtelu määritellään seuraavasti: "Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää." Se, että ihminen kuuluu mahdollisesti johonkin syrjinnän vaarassa olevaan ryhmään, ei tarkoita, että hän tarvitsee automaattisesti erityiskohtelua.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen Allianssissa edellyttää ennakoitua, erilaiset elämäntilanteet huomioivaa hyvää henkilöstöjohtamista ja toimintakulttuuria, jolloin yksilön ei tarvitse itse lähteä peräämään oikeuksiaan tai pahimmassa tapauksessa jäädä ulkopuolelle tai kokea syrjintää.

Allianssin säännöissä sanotaan: "Allianssi hyväksyy YK:n ihmisoikeuksien julistuksen ja Euroopan ihmisoikeussopimuksen periaatteet toimintansa lähtökohdiksi." Ihmisoikeudet suodattuvat kansalliselle tasolle perusoikeuksina. Perusoikeuksia ovat muun muassa tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu ja syrjinnän kieltö.

3. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen toimenpiteet

Organisaatioiden toimintaa ja työyhteisöjen henkilöstöpolitiikkaa ohjaa usein normaaliuden periaate tai valtaväestöoletus. Sen seurauksena tapahtuu usein syrjintää, jonka takia tarvitaan konkreettisia toimenpiteitä sen ehkäisemiseksi. Ilman konkreettisia toimenpiteitä tasa-arvo tai yhdenvertaisuus eivät toteudu.

Ei ole tarpeen tietää, kuinka monta vähemmistöön kuuluvaa henkilöä Allianssissa on töissä, luottamushenkilöinä tai palveluiden käyttäjinä, jotta erilaiset tarpeet osataan ottaa huomioon. Kenenkään ei myöskään tarvitse tuoda esille kuulumistaan johonkin vähemmistöryhmään*, sillä Allianssissa sitoudutaan kunnioittamaan jokaisen

työntekijän, luottamushenkilön tai Allianssin palveluiden käyttäjän yksityisyyttä. Allianssin henkilöstöpolitiikkaa ja toimintaa tulee ohjata läpileikkaavasti olettaen siitä, että on olemassa esimerkiksi erilaisia perhemuotoja, sukupuolen moninaisuutta ja toimintakyvyltään erilaisia ihmisiä. Yhdenvertaisuus ei ole todennäköisyyslaskentaa vaan perustuu siihen, että moninaisuutta on, vaikka emme sitä aina huomaisikaan päällepäin.

Seuraavissa eri ihmisen ominaisuuksia käsittelevissä osioissa on asetettu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi eritasoisia tavoitteita, joita pyritään saavuttamaan asteittain tämän suunnitelman voimassaoloaikana. Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi ovat askel askeleelta eteneviä konkreettisia toimia, joita seurataan ja arvioidaan Allianssissa säännöllisesti. Osa alla olevista toimenpiteistä toteutuu jo tämän suunnitelman tekohetkellä. Ne on mainittu suunnitelmassa siksi, että näitä toimintoja halutaan ylläpitää Allianssissa jatkossakin.

* Joissakin tapauksissa yhdenvertaisten palveluiden ja olosuhteiden turvaamiseksi Allianssin työntekijöiltä, luottamushenkilöiltä ja palveluiden käyttäjiltä tarvitaan lisätietoja heidän yksilöllisistä tarpeistaan, joilla on merkitystä työtehtävien suorittamisen ja palveluiden saavutettavuuden kannalta.

Ikä

Eri-ikäisten ihmisten yhdenvertaisuuden edistämisessä tulee kiinnittää erityisesti huomiota asenteisiin. Jokainen on ollut jossain tilanteessa nuorin tai vanhin. Sekä ikääntyvien että nuorten työntekijöiden kokemus ja osaaminen tulee tunnustaa tasavertaisesti ja panostaa keskinäiseen osaamiseen ja työyhteisön hiljaisen tiedon siirtämiseen.

Ikä on yksi moniperusteisen syrjinnän yleisimpiä osatekijöitä. Moniperusteisesta syrjinnästä on kyse silloin, kun ihminen joutuu syrjityksi monella eri perusteella. Esimerkiksi vammaiselle nuorelle saatetaan tarjota ainoastaan vammaisille lapsille tai vanhuksille suunnattuja palveluita.

Työnantajana Allianssi ei voi suosia työhönottotilanteessa esimerkiksi nuoria tai vanhoja työnhakijoita, mutta nuorisotoimialan etu- ja palvelujärjestönä Allianssin toiminnot voivat kuitenkin olla kohdennettuja juuri nuorille.

| | Tavoitteet | Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi |
|---------------------|--|---|
| Henkilökunta | Allianssissa voi olla kaikenikäisiä työntekijöitä ja kaikenikäisten työntekijöiden osaamista ja työpanosta arvostetaan tasapuolisesti. | Rekrytoinnissa arvostetaan työkokemuksen, muodollisen koulutuksen ja nonformaalin oppimisen sekä kokemuksen tuomaa osaamista. Ikä itsessään ei vaikuta rekrytointiin eikä palkkausperusteisiin. Nuorten työmarkkina-asemaa parannetaan mahdollisuuksien mukaan vakinaistamalla määräaikaista |

| | | |
|---|--|--|
| | | työsuhteita. |
| Henkilökunta | Allianssin eri-ikäiset työntekijät siirtävät osaamistaan toisilleen. | Uudet työntekijät perehdytetään muiden työntekijöiden tehtäviin ja asiantuntijuuteen. Tavoite- ja palautekeskusteluissa esiin tuleviin osaamisvajeisiin ja -tarpeisiin vastataan koulutuksella mahdollisuuksien mukaan. Henkilöstön osaamisen siirtämiseen tarkoitettuja Alli-akatemiaita järjestetään säännöllisesti henkilöstön toiveiden ja osaamisen mukaan. |
| Toiminta | Allianssissa kaikenikäisten luottamushenkilöiden osaamista ja osallistumista arvostetaan tasapuolisesti. | Luottamushenkilöitä valittaessa arvostetaan toimeen vaadittavan kokemuksen ja non-formaalien oppimisen tuomaa osaamista ja aktiivisuutta. Allianssissa luodaan ilmapiiriä, jossa osaamista ei arvioida iän perusteella. |
| Toiminta | Allianssin eri-ikäiset luottamushenkilöt siirtävät osaamistaan toisilleen. | Allianssissa ylläpidetään luottamushenkilöiden osaamisen siirtämistäjärjestelyjä (hallituksen jäsenistä vain puolet vaihtuu kerrallaan, luottamustoimijoiden koulutuspäivät). |
| Toiminta | Myös alle 18-vuotiaat voivat toimia Allianssissa täysipainoisesti. | Allianssin tapahtumissa ei lähtökohtaisesti ole alkoholitarjoiluja. Tapahtumien viralliset illanvietot järjestetään ikärajoittomissa paikoissa. |
| Seuranta: Seurataan vuosittain, minkä ikäisiä ihmisiä Allianssissa on töissä tai luottamushenkilöinä (esim. rekrytointiprosessi: syrjitäänkö siinä jotakin ikäryhmää suhteessa hakijoihin). Tätä suunnitelmaa arvioitaessa kartoitetaan kokemuksia hiljaisen tiedon siirtämisestä sekä sitä, millaista työkykyä ylläpitävää toimintaa on tarjolla. | | |

Sukupuoli, sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu

Sukupuolten tasa-arvo liitetään usein naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseen. Kokemukset tasa-arvon toteutumisesta liittyvät työpaikalla muun muassa johtamiseen, toimintakäytäntöihin ja henkilöstöhallintoon. Tällöin kyseessä voivat olla esimerkiksi vanhempainvapaat, sukupuolittuneet työtehtävät, palkkatasa-arvo tai seksuaalinen häirintä. Usein sanotaan, ettei sukupuolella ole väliä, vain pätevyys ratkaisee. Naisten vaikeudet edetä uralla ja miesten kohtaamat vaikeudet työelämän ja aktiivisen vanhemman roolin yhteensovittamisessa kertovat kuitenkin,

että sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiseksi on vielä tehtävä työtä suomalaisilla työpaikoilla.

Kaikkien sukupuolikokemus ei mahdu kaksijakoiseen sukupuolijärjestelmään. Jokaiselle kuuluu oikeus määritellä tai olla määrittelemättä oma sukupuolensa. Sukupuolinormatiiviset käytännöt rajoittavat yksilöiden vapautta sukupuolensa ilmaisemiseen tai sukupuolettomuuteen ja estävät tasa-arvon toteutumista niin miesten ja naisten kuin transihmisten ja intersukupuolisten kohdalla.

Tasa-arvolain mukaan sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tulee ennaltaehkäistä esimerkiksi osana työpaikkojen tasa-arvosuunnittelua. Tarkoitus on turvata sukupuolivähemmistöihin kuuluvien oikeutta elää ilman pelkoa syrjinnästä. Kun ennaltaehkäisemme sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvää syrjintää, parannamme samalla kaikkien mahdollisuuksia kokea ja ilmaista sukupuoltaan vapaammin.

Tasa-arvolaisissa kielletään myös syrjintä, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Tasa-arvolain 3 § sisältää seuraavat määritelmät:

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan kunkin henkilön omaa kokemusta sukupuolestaan.

Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Mitä tässä laissa säädetään sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvasta syrjinnästä, sovelletaan vastaavasti syrjintään, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Muut määritelmät:

Sukupuolivähemmistöillä tarkoitetaan ainakin transsukupuolisia, transvestiitteja, muunsukupuolisia ja intersukupuolisia henkilöitä.

Transsukupuolisen ihmisen kokemus omasta sukupuolestaan ei vastaa hänen syntymässä määriteltyä sukupuoltaan. Transsukupuolisen henkilön sukupuoli-identiteetti voi olla mies, nainen ja/tai jotain muuta.

Transvestisuus tarkoittaa, että henkilö tuntee ainakin ajoittain tarvetta ilmaista eläytymällä, pukeutumalla tai laittautumalla toista (binääristä) sukupuolta kuin mikä hänelle on syntymässä määritelty. Transvestiitti on usein tyytyväinen syntymässä määriteltyyn sukupuoleensa eikä hänellä ole tarvetta juridisiin muutoksiin ja/tai lääketieteellisiin korjauksiin sukupuolen suhteen. Monelle transvestiitille on tärkeää, että hänet kohdataan siinä sukupuolella, jota hän kulloinkin ilmentää.

Muunsukupuolisuudella kuvataan esimerkiksi kokemuksia monisukupuolisuudesta ja sukupuolettomuudesta sekä kokemuksia mieheyden ja naiseuden rajalla, välillä tai ulkopuolella olemisesta.

Intersukupuolisuudella kuvataan laajaa joukkoa erilaisia synnynnäisiä tiloja, joissa henkilön keholliset, anatomiset tai muut sukupuolen tunnusmerkit eivät ole yksiselitteisesti nais- tai miestyypilliset. Intersukupuolinen tila ei määrittele sitä, minkälainen sukupuoli-identiteetti henkilölle kehittyy.

| | Tavoitteet | Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi |
|---------------------|--|--|
| Henkilökunta | Avoimiin työpaikkoihin hakee eri sukupuolten edustajia. | <p>Pätevyysvaatimukset ja muut hakukriteerit asetetaan siten, etteivät ne syrji mitään sukupuolta edustavia hakijoita. Tehtävissä, joissa se on tarkoituksenmukaista, voidaan käyttää anonymia rekrytointia.</p> <p>Viestitään jokaisessa hakuilmoituksessa: Toivomme hakijoiksi eri-ikäisiä, eri sukupuolien edustajia sekä kieli-, kulttuuri- ja muihin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä. Allianssi toteuttaa rekrytoinnissaan positiivisen erityiskohtelun periaatetta. Positiivista erityiskohtelua sovelletaan silloin, kun hakijoina on yhtä päteviä tai vain vähäisessä määrin ansioiltaan toisistaan poikkeavia, joista toinen edustaa syrjinnän vaarassa olevaa ryhmää. Työnhakijoita kohdellaan myös Allianssin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisesti.</p> <p>Kunnioitetaan henkilön oikeutta itsemäärittelyyn ja -määrittelemättömyyteen.</p> <p>Haastattelutilanteissa käytetään mahdollisuuksien mukaan eri sukupuolia olevia haastatteliijoita.</p> <p>Haastatteluissa ei oleteta sukupuolta ja ollaan tietoisia siitä, että juridinen sukupuoli ja nimi eivät välttämättä vastaa koettua identiteettiä. On hyvä kysyä, millä nimellä haastateltava toivoo itseään kutsuttavan.</p> |
| Henkilökunta | Työtehtävät jakaantuvat tasapuolisesti, tehtävät ovat monipuolisia ja työolosuhteet sopivat kaikille sukupuolille. | <p>Työtehtävät jaetaan tasapuolisesti työntekijöiden kesken riippumatta työntekijän sukupuolesta.</p> <p>Tiimitason kokouksissa ja henkilökohtaisissa tavoite- ja palautekeskusteluissa käsitellään työtehtäviä ja niiden jakautumista sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta sekä</p> |

| | | |
|---------------------|--|--|
| | | <p>käydään läpi työolosuhteita jokaisen työntekijän kohdalla.</p> <p>Allianssissa käytetään sukupuolineutraaleja ammattinimikkeitä.</p> <p>Varmistetaan, että nimen tai sukupuolimerkinnän muuttuessa tarvittavat toimenpiteet sujuvat Allianssissa vaivattomasti.</p> <p>Sukupuolittuneiden tilojen (esim. wc-tilat) asemesta Allianssissa on sukupuolineutraaleja tiloja.</p> |
| Henkilökunta | <p>Kaikkien sukupuolten edustajilla on tasavertaiset mahdollisuudet koulutukseen ja urakehitykseen.</p> | <p>Työntekijöiden uralla etenemistä tuetaan aktiivisesti monipuolistamalla työtehtäviä ja syventämällä työntekijöiden asiantuntijuutta esimerkiksi koulutuksen keinoin sekä mahdollistamalla opinto- ja työvapaat.</p> <p>Tavoite- ja palautekeskustelussa otetaan esille työtehtävien monipuolistaminen sekä lisätään omaan työhön liittyviä vaikutusmahdollisuuksia ja osallistumista päätöksentekoon.</p> <p>Henkilön sukupuoli ei vaikuta palkan määräytymiseen.</p> |
| Toiminta | <p>Avoimiin luottamustehtäviin hakee eri sukupuolten edustajia.</p> | <p>Luottamushenkilövalinnoissa huomioidaan sukupuolen moninaisuus ja luottamushenkilöiden hakukriteerit asetetaan siten, etteivät ne syrji mitään sukupuolta edustavia hakijoita.</p> <p>Kannustetaan jäsenjärjestöjä asettamaan hallitukseen ehdolle eri sukupuolia edustavia henkilöitä lisäämällä toive siitä hakuilmoitukseen.</p> |
| Toiminta | <p>Allianssin järjestämissä tapahtumissa edistetään aktiivisesti sukupuolten tasa-arvoa.</p> <p>Tapahtumissa voi olla turvallisesti oma itsensä riippumatta sukupuoli-</p> | <p>Allianssissa puretaan ja haastetaan sukupuolinormatiivisuutta sekä perinteisiä sukupuolirooleja ja tuodaan sukupuolen moninaisuutta esiin toiminnassa ja viestinnässä. Luottamushenkilöille ja henkilökunnalle tarjotaan koulutusta aiheesta.</p> <p>Allianssissa on nollatoleranssi sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvalla häirinnällä. Häirintään puututaan aina ja sitä ehkäistään aktiivisesti.</p> |

| | | |
|---|---|---|
| | identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta. | <p>Ei käytetä yleisesti epäkunnioitettavina pidettyjä termejä. Tällä hetkellä laajasti hyväksytyjä termejä ovat esimerkiksi nainen, mies, transsukupuolinen, transvestiitti, muunsukupuolinen, intersukupuolinen ja sukupuolenkorjaus. Näidenkin sanojen käytön tulee kuitenkin aina perustua itsemäärittelyyn ja -määrittelemättömyyteen.</p> <p>Sukupuolittuneiden tilojen (esim. wc-tilat) asemesta Allianssissa on sukupuolineutraaleja tiloja. Tilannekohtaisesti (esimerkiksi saunavuoroissa) huomioidaan eri sukupuolien tarpeet ja osallistujien toiveet.</p> |
| <p>Seuranta: Seurataan vuosittain henkilöstöryhmien ja rekrytoinnin sukupuolijakaumaa sekä palkkaeroja. Tämä tarkoittaa sitä, että tehdään lain vaatimat kartoitukset palkkaeroista sekä naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin.</p> <p>Kiinnitetään huomiota siihen, ettei näennäisesti neutraali kriteeri syrji välillisesti jotain sukupuolen perusteella.</p> <p>Seurataan Allianssin tapahtumiin osallistuvien sukupuolijakaumaa (kyselyjen sukupuolivaihtoehdot: mies, nainen, muu, ei halua määritellä). Seurataan yhdenvertaisuuskyselyjen tuloksia ja ilmapiiriin liittyvää palautetta.</p> | | |

Seksuaalinen suuntautuminen

Useimmilla ihmisillä on seksuaalinen suuntautuminen, joka määrittelee sen kehen yksilö ihastuu, virittyy romanttisesti tai eroottisesti tunteiden tai käyttäytymisen tasolla. Tunneveikkoa vetoa niin sanotusti samaan vai eri sukupuoleen tai onko kumppanin sukupuoli merkityksetön asia? Yhdenvertaisuuden edistämistä seksuaalisen suuntautumisen moninaisuuden saralla vaikeuttavat usein heteronormatiiviset ajattelumallit ja käytännöt. Kun heteroseksuaalisuus on "tavallisinta", sitä pidetään usein ennako-oletuksena ja lähtökohtana sekä normina. Muita suuntautumisia saatetaan tämän vuoksi pitää poikkeavina ja vähemmän toivottuina. Tästä syystä seksuaalivähemmistöihin kuuluvat ihmiset saattavat kohdata ennakkoluuloja tai joutua muuta heikompaan asemaan. Vahvasti heteronormatiivinen ilmapiiri voi rajoittaa kaikkia ihmisiä riippumatta heidän seksuaalisesta suuntautumisestaan.

| | Tavoitteet | Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi |
|------------------------------------|--|---|
| Henkilökunta & toiminta | Allianssissa toimitaan aktiivisesti heteronormatiivisuuden | Tarjotaan tietoa heteronormatiivisuuden seurauksista kaikille allianssilaisille. Puretaan heteronormatiivisia käytäntöjä ja |

| | | |
|--|--|--|
| | purkamiseksi. | oletuksia yksilöiden seksuaalisesta suuntautumisesta. Allianssin viestintä purkaa heteronormatiivisuutta muun muassa kuvavalinnoilla ja kielenkäytöllä. Viestintään luodaan ohjeistus moninaisuuden huomioimiseen. |
| Henkilökunta & toiminta | Allianssissa eri seksuaaliset suuntautumiset nähdään samanarvoisina Allianssissa kunnioitetaan kanssaihmissen yksityisyyttä ja oikeutta itsemäärittelyyn ja -määrittelemättömyyteen | Allianssissa luodaan yhdessä pelisäännöt liittyen kielenkäyttöön ja vitsailuun. Sovitaan myös yhdessä tavoista puuttua ongelmalliseen kieleen. Pelisääntöjä tarkastellaan ja päivitetään yhdessä vuosittain. Loukkaavaan puheeseen puututaan Allianssissa välittömästi. |
| Seuranta: Seurataan vuosittaisten työtyytyväisyyskyselyjen ja luottamushenkilöille suunnattujen kyselyjen ilmapiiriin liittyviä tuloksia. | | |

Toimintakyky

Toimintakyvyllä tarkoitetaan ihmisen kykyä toimia ja selviytyä ympäröivässä yhteiskunnassa. Toimintakykyjen yhdenvertaisuudesta puhuttaessa käytetään usein termejä esteettömyys, saavutettavuus ja kaikille suunnittelun periaate (Design for all -periaate). Esteettömyys mielletään usein vain fyysiseen ympäristöön liittyvien esteiden poistamiseksi, saavutettavuudella taas viitataan usein aineettomiin asioihin kuten tiedonsaannin esteettömyyteen. Näiden lisäksi tulee ottaa huomioon myös kognitiivinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky. Kaikille suunnittelun periaate tarkoittaa ympäristöjen, palvelujen ja kommunikaation suunnittelua, joka ottaa huomioon ihmisten yksilölliset eroavuudet. Kaikille suunnittelun periaatteen ratkaisut soveltuvat ja ovat muunneltavissa kaikenlaisille ihmisille toimintakykyyn katsomatta. Esimerkiksi kaikuva tila tai tila, jossa humisee jatkuvasti, ei sovellu seminaarikäyttöön kenellekään.

Tässä suunnitelmassa on päätetty käyttää toimintakykyyn liittyvän yhdenvertaisuuden edistämistä termiä esteettömyys, joka kuitenkin Allianssissa tarkoittaa edellä kuvattua kaikille suunnittelun periaatetta. Esteettömän toiminnan suunnittelussa pyritään ottamaan huomioon fyysisen, sosiaalisen ja psyykkisen ympäristön esteettömyys. Fyysinen ympäristö viittaa tiloihin, opastuksen menetelmiin ja välineisiin. Psyykinen ympäristö liittyy moninaisuuden arvostamiseen Allianssin toiminnassa. Sosiaalisella ympäristöllä viitataan saavutettavuuteen liittyvään tukeen ja yhteistyöhön sekä siihen, ettei ympäristö ole ulossulkevalla tavalla normatiivinen.

Esteettömyydessä on kyse toisaalta jo olemassa olevien hyvien käytänteiden tekemisestä näkyvämmäksi, toisaalta siinä voi olla kyse suurista rahallisista investoinneista, jotka voivat toteutua ainoastaan, jos ne ennakoidaan taloussuunnitteluvaiheessa. Esteettömyyteen investointi on pysyvä ja pitkäkestoinen ratkaisu, joka tukee kestävästä kehitystä ja palvelee monia ryhmiä myös tulevaisuudessa. Kuten kaikessa yhdenvertaisuuden edistämässä, myös esteettömyydessä lähdetään etenemään askel askeleelta – valmista ei tarvitse tulla heti. Allianssin arvoista esteettömyys liittyy ennen kaikkea osallisuuden toteutumiseen: mahdollisuuksiin käydä töissä, osallistua Allianssin järjestämiin tapahtumiin tai nauttia muiden allianssilaisten seurasta yhteisessä illanvietossa.

| | Tavoitteet | Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi |
|--------------|--|--|
| Henkilökunta | Jokaisen vammaisen työntekijän kohdalla toteutetaan kohtuulliset mukautukset. | Yhdenvertaisuuslain mukaisesti Allianssi ryhtyy heti työsuhteen alussa ja sen aikana kohtuullisiksi katsottuihin toimiin (esim. työtilojen mukauttaminen työntekijän tarpeita vastaaviksi), jotta vammaiset työntekijät voivat työskennellä Allianssissa. Allianssin rekrytointia tekevät henkilöt perehdytetään aiheeseen. |
| | Jokaisen työntekijän kohdalla huomioidaan yksilölliset tarpeet (kognitiivinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky). | Allianssissa huomioidaan työntekijöiden yksilölliset tarpeet ottaen huomioon fyysisen, sosiaalisen ja psyykinen ympäristön esteettömyys. Tarpeet huomioidaan osana tavoite- ja palautekeskusteluja sekä kehitettäessä työympäristöä. Allianssissa panostetaan opastuksen menetelmiin ja välineisiin (esim. selkeät opasteet, myös pistekirjoituksella). Allianssissa arvostetaan moninaisuutta ja ollaan normikriittisiä, jolloin työympäristö ei ole ulossulkeva. |
| Henkilökunta | Allianssissa on huomioitu positiivinen erityiskohtelu*. | Kaikkia työntekijöitä rekrytoitaessa toteutetaan positiivista erityiskohtelua. Tämä tarkoittaa sitä, että positiivisen erityiskohtelun mukaisesti syrjinnän vaarassa olevat henkilöt laitetaan etusijalle, mikäli hakijoina on yhtä päteviä tai vain vähäisessä määrin ansioiltaan toisistaan poikkeavia. Hakijoita kannustetaan kertomaan mahdollisista positiivista erityiskohtelua aiheuttavista tekijöistä. Positiivisesta erityiskohtelusta mainitaan rekrytointi-ilmoituksessa. |

| | | |
|------------------------|--|---|
| <p>Toiminta</p> | <p>Allianssin tilat ja tapahtumapaikat ovat esteettömiä, ja tämä on kaikkien tiedossa.</p> | <p>Allianssi-taloa ja -talossa järjestettäviä tapahtumia mainostetaan esteettömyyslausekkeella (ks. tarkistuslista).</p> <p>Allianssi-taloa kehitettäessä otetaan prioriteetiksi esteettömyyspuutteiden korjaaminen: ovipumppujen ja induktiosilmukan asennus, pistekirjoituskyltit sekä kynnysten poistaminen. Muita kehitystarpeita selvitetään talon kävijöitä ja asiantuntijoita kuulien ja puutteet korjataan mahdollisimman pian.</p> <p>Esteettömyyteen liittyvät kulut ennakoidaan taloutta suunniteltaessa.</p> <p>Kun Allianssi järjestää tapahtumia Allianssi-talon ulkopuolella, on tapahtumapaikaksi valittava esteetön tila. Mikäli esteettömyys ei perustellusta syystä toteudu, on siitä viestittävä tapahtumaviestinnän yhteydessä.</p> <p>Allianssin suur tapahtumissa huomioidaan esteettömyys ja tarjotaan (ei-ammattimaisia) yleisavustajia. Yleisavustajista tiedotetaan tapahtumaviestinnän yhteydessä hyvissä ajoin.</p> <p>Allianssin tapahtuman esteettömyydestä tai mahdollisesta esteellisyydestä kerrotaan selkeästi tapahtumaa mainostettaessa.</p> |
| <p>Toiminta</p> | <p>Allianssin viestintä on monimuotoista, selkeäkielistä ja saavutettavaa.</p> | <p>Allianssin syys- ja kevätkokousten kokouskutsu ja kaikki kokousten materiaali sekä Allianssin jäsenjärjestökirjeet ovat saatavilla ruudunlukulaitteilla saavutettavina dokumentteina. Kaikki Allianssin julkaisut pyritään tarjoamaan saavutettavassa muodossa.</p> <p>Kaikessa Allianssin verkkoviestinnässä ja sähköisissä palveluissa varmistetaan saavutettavuus jo suunnitteluvaiheessa, tarvittaessa yhteistyössä eri vammaisjärjestöjen kanssa. Verkkoviestinnän saavutettavuutta</p> |

| | | |
|---|--|---|
| | | tarkastellaan säännöllisin väliajoin. Allianssin nettisivuille tuotetaan tiivistelmä Allianssista selkokielellä. |
| Toiminta | Allianssin toiminta on esteetöntä ja saavutettavaa riippumatta osallistujan toimintakyvystä. | Allianssissa kiinnitetään huomiota kielenkäytön selkeyteen ja pyritään käyttämään kokouksissa ja tapahtumissa kaikille ymmärrettävää kieltä. Toimijoita perehdytetään aiheesta säännöllisesti. Madalletaan aktiivisesti kynnystä kysyä selvennystä esimerkiksi pilotoimalla jargonhälytintä. Tapahtumissa käytetään mahdollisuuksien mukaan äänentoistoa. Tapahtumien ohjelman esteettömyydestä tiedotetaan osallistujia etukäteen. |
| Toiminta | Kaikilla Allianssin luottamushenkilöillä on toimintakyvystä riippumatta yhtäläinen mahdollisuus osallistua Allianssin kansainvälisiin tehtäviin. | Allianssi korvaa mahdollisuuksien mukaan luottamushenkilönsä avustajan matka- ja majoituskulut, jos luottamushenkilö tarvitsee avustajaa Allianssin kansainvälisissä tehtävissä, eikä mikään muu taho korvaa kuluja. Kansainvälisten tilaisuuksien esteettömyystiedot pyritään selvittämään etukäteen ja tiedottamaan esteettömyydestä haun yhteydessä. |
| Seuranta: Allianssin tapahtumien esteettömyyttä ja tiedotuksen saavutettavuutta arvioidaan yhteistyössä eri vammaisjärjestöjen kanssa. Allianssin palveluiden palautelomakkeissa kysytään käyttäjien mielipidettä ja kokemusta Allianssin palveluiden esteettömyydestä sekä tiedon saavutettavuudesta. | | |

* Positiivinen erityiskohtelu (yhdenvertaisuuslain 9 §):

”Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.”

Etninen tausta, kansalaisuus ja kieli

Etnisen identiteetin tunnusmerkkejä ovat syntyperä, kieli, nimet, sukulaisuus, asuinalue, tapakulttuuri, taloudelliset siteet, uskonto ja taide. Mikään edellä mainituista ei kuitenkaan yksinään riitä etnisyyden kriteeriksi. Suomessa asuvia etnisiä ryhmiä ovat muun muassa suomalaiset, venäläiset, virolaiset ja saamelaiset. Kansalaisuus taas tarkoittaa yksilön kuulumista juridisesti tietyn valtion yhteyteen. Esimerkiksi

Suomessa asuvat saamelaiset muodostavat etnisen vähemmistöryhmän, mutta ovat pääasiassa Suomen kansalaisia.

Ihmisillä on perustuslaillinen oikeus ylläpitää omaa äidinkieltään ja kulttuuriaan. Suomen kansalliskielet ovat suomi ja ruotsi. Saamelaisten, romanien ja viittomakielisten kielelliset ja kulttuuriset oikeudet on mainittu Suomen perustuslaissa. Suurimmat vieraskieliset ryhmät Suomessa ovat venäjän-, viron-, arabian-, somalin- ja englanninkieliset (Väestörakenne 2017, Tilastokeskus).

Allianssissa kaikenlainen rasismi on kiellettyä. Rasistinen toiminta on etnistä syrjintää, jossa ihmiset asetetaan keskenään eriarvoiseen asemaan taustansa tai oletetun ominaisuutensa perusteella.

Tunnistamme helposti rasismiksi vain sen äärimmäiset ja näkyvimvät muodot kuten väkivallan. Rasistiset asenteet ilmenevät kuitenkin monin arkipäiväisin tavoin kuten sanavalintoina, haukkumisena, viattomalta kuulostavina vitseinä, ilmeinä, pieninä eleinä ja ryhmästä poissulkemisena.

| | Tavoitteet | Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi |
|---------------------------------|---|---|
| Henkilökunta ja toiminta | Allianssin avoimiin työpaikkoihin ja luottamustehtäviin hakee ja valitaan eri etnistä taustaa ja kansalaisuutta olevia ja eri kieliryhmiin kuuluvia henkilöitä. | Arvioidaan tehtäväkohtaisesti, minkä tasoinen suomen tai ruotsin kielen taito on välttämätön. Arvioidaan säännöllisesti hakemisen näkymättömiä esteitä ja pyritään madaltamaan kynnystä hakea tehtäviin. Rekrytointeissa käytetään yhdenvertaisuuslauseketta. Luottarihakua mainostetaan kohdennetusti yhteistyökumppaneiden kautta. |
| Toiminta | Allianssista saa tietoa suomeksi, ruotsiksi, englanniksi sekä selkokielellä nykyistä kattavammin. | Allianssin nettisivujen sisältöjä tuotetaan myös ruotsiksi ja englanniksi. Allianssin nettisivuille tuotetaan tiivistelmä Allianssista selkokielellä. Pyritään tuottamaan palveluja jäsenjärjestöjen kielitarpeiden mukaisesti. Allianssilaiset käyttävät viestinnässään selkeää ja hyvää yleiskieltä. Allianssissa kehitetään monikielistä |

| | | |
|---|---|--|
| | | viestintää strategisesti. |
| Toiminta | Allianssi palvelee ruotsinkielisiä jäsenjärjestöjään ruotsiksi. | Allianssi tarjoaa ruotsinkielisiä palveluita ja tapahtumia jäsenjärjestöilleen. |
| Toiminta | Allianssin tapahtumissa huomioidaan viittomakieliset henkilöt. | Allianssin suur tapahtumissa kartoitetaan osallistujien tarve viittomakielen tulkkeihin ja järjestetään tulkkaus tarpeen ja mahdollisuuksien mukaan. Tulkkauskulut ennakoidaan Allianssin talousarviossa. |
| Henkilökunta ja toiminta | Allianssissa tunnustetaan rasismi ja puututaan siihen. | Tarjotaan tietoa ja koulutusta rasismien tunnistamisesta ja siihen puuttumisesta. |
| Henkilökunta ja toiminta | Allianssi on turvallinen toimintaympäristö etnisestä taustasta ja kulttuurista riippumatta. | Allianssissa luodaan yhdessä pelisäännöt liittyen kielenkäyttöön ja vitsailuun. Sovitaan myös yhdessä tavoista puuttua ongelmalliseen kieleen. Pelisääntöjä tarkastellaan ja päivitetään yhdessä vuosittain. Loukkaavaan puheeseen puututaan Allianssissa välittömästi. |
| <p>Seuranta: Seurataan Allianssin nettisivustojen eri kieliversioiden käyttäjämääriä. Allianssin tapahtumien ilmoittautumisrekisterissä kysytään osallistujan käyttökieltä (suomi, ruotsi, muu). Seurataan ja arvioidaan Allianssin jäsenjärjestöjen kielitarpeita.</p> <p>Seurataan vuosittaisten työtyytyväisyyskyselyjen ja luottamushenkilöille suunnattujen kyselyjen ilmapiiriin liittyviä tuloksia.</p> | | |

Maailmankatsomus

Tässä suunnitelmassa maailmankatsomuksella tarkoitetaan uskontoa, uskonottomuutta, mielipidettä ja vakaumusta. Maailmankatsomus on ihmisille henkilökohtainen asia ja se voi määrittää voimakkaasti ihmisen elämäntapoja. Maailmankatsomus on yksi niistä ihmisen ominaisuuksista, joka ei usein näy päällepäin tai tule esille arkipäiväisissä tilanteissa ja kanssakäymisessä.

Suomen perustuslaki takaa kaikille uskonnon ja omantunnon vapauden. Ihmisen maailmankatsomus ei saa olla perusteena eriarvoiselle kohtelulle, eikä omalla maailmankatsomuksella voi tai saa perustella omaa syrjivää käytöstä muita kohtaan.

| | Tavoitteet | Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi |
|------------------------------------|--|--|
| Henkilökunta & toiminta | Allianssissa kunnioitetaan jokaisen henkilön maailmankatsomusta. | Allianssissa ei tarvitse perustella maailmankatsomuksesta johtuvia elämäntapoja. |

| | | |
|--|--|---|
| Henkilökunta & toiminta | Allianssissa huomioidaan työntekijöiden, luottamushenkilöiden ja palveluiden käyttäjien erilaiset maailmankatsomukset. | <p>Työaikana on mahdollisuus hiljentyä ja harjoittaa omaa uskontoaan (työnantajan kanssa sovittuina aikoina).</p> <p>Mahdollisuudesta käyttää Allianssi-talon hiljaista huonetta hiljentymiseen ja uskonnon harjoittamiseen tiedotetaan henkilökuntaa, luottamushenkilöitä ja muita talon käyttäjiä.</p> <p>Mahdollistetaan esimerkiksi saldovapaiden tai vuosilomien käyttö uskonnollisten juhlapyhien viettoon.</p> <p>Allianssin tapahtumissa huomioidaan osallistujien tarpeet ja toiveet (ruokavaliot, muut tarpeet ja toiveet liittyen maailmankatsomukseen).</p> |
| Seuranta: Seurataan vuosittaisten työtyytyväisyyskyselyjen ja luottamushenkilöille suunnattujen kyselyjen ilmapiiriin liittyviä tuloksia. | | |

Koulutus, ammatti ja sosioekonominen asema

Henkilön sosioekonomisen aseman määrittelemisessä huomioidaan muun muassa ammatti, ammattiasema, työn luonne ja elämänvaihe. Sosioekonominen asema vaikuttaa suoraan mahdollisuuksiin toimia yhteiskunnassa.

Koulutus ja ammatti eivät ole itsestäänselvyyksiä kaikille. Esimerkiksi maahanmuuttajanuorten tai vammaisten nuorten on vaikeaa päästä työharjoitteluun, mikä hankaloittaa opintojen loppuunsaattamista. Maahanmuuttajien ja vammaisten ihmisten työkokemuksen puute voi johtua siitä, ettei ensimmäistä työpaikkaa ole koskaan saatu työnantajien asenteiden tai tietämättömyyden takia vaikka tutkinto olisikin olemassa. Tämä johtaa helposti syrjinnän kumuloitumiseen.

| | Tavoitteet | Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi |
|------------------------------------|---|---|
| Henkilökunta & toiminta | Allianssissa tunnistetaan ihmisten sosioekonomiseen asemaan liittyvät epätasa-arvoiset lähtökohdat. | <p>Allianssin rekrytointi- ja luottamushenkilöiden hakuprosesseissa huomioidaan kokonaisvaltaisesti ihmisten erilaiset elämäkokemukset ja arvostetaan työkokemuksen ja muodollisen koulutuksen lisäksi elinikäisen oppimisen ja kokemuksen tuomaa osaamista.</p> <p>Työnantaja tukee aktiivisesti työntekijöidensä kouluttautumista muun muassa tiedottamalla työntekijöitä erilaisista koulutusmahdollisuuksista ja muistuttamalla</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | | koulutusmäärärahoista. |
| Toiminta | Allianssin toiminta on taloudellisesti saavutettavaa | Tapahtumien hinnoittelussa huomioidaan osallistujien ja jäsenjärjestöjen erilaiset taloudelliset tilanteet. Matkakorvauskäytännöistä tiedotetaan näkyvästi jo hakuvaiheessa. Kansainväliseen toimintaan osallistuminen tehdään taloudellisesti saavutettavaksi yhä useammalle. |
| Toiminta | Allianssi on turvallinen toimintaympäristö riippumatta sosioekonomisesta asemasta | Kokousten ja tapahtumien ajankohdissa huomioidaan osallistujien erilaiset elämäntilanteet. Vältetään tekemästä oletuksia henkilöiden koulutuksesta, työmarkkina-asemasta tai tulotasosta. Toiminnassa tuodaan esiin pyrkimys purkaa sosioekonomiseen asemaan liittyviä hierarkioita. Allianssissa ei arvoteta toimijoita tai heidän työpanostaan esimerkiksi työmarkkina-aseman, koulutustaustan tai tulotason perusteella. |
| Henkilökunta | Allianssissa kohdellaan kaikkia työntekijöitä yhdenvertaisesti työsuhteen muodosta riippumatta. | Allianssissa edistetään määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevien yhdenvertaisuutta työyhteisössä ja heidän haavoittuvampi työmarkkina-asemansa otetaan huomioon. |
| Seuranta: Vuosittain tarkastellaan henkilökunnan koulutustasoa ja koulutukseen osallistumista työntekijäryhmittäin. | | |

Perhesuhteet

Perhesuhteilla voidaan tarkoittaa yhden tai useamman vanhemman ja alaikäisten tai muuten tukea tarvitsevien (esim. vammaisen täysi-ikäinen lapsi) lasten suhdetta. Myös ikääntyneiden vanhempien ja työssäkäyvien aikuisten suhde tulee huomioida. Tässä huomioidaan myös sosiaalinen vanhemmuus. Sateenkaariperheiksi kutsutaan sellaisia lapsiperheitä, joiden yksi tai useampi vanhempi kuuluu seksuaali- ja/tai sukupuolivähemmistöön ja joka määrittää itsensä sateenkaariperheeksi. Adoptio on yksi perheenmuodostamistapa, joka voi jäädä työnantajilta huomioimatta henkilöstöhallinnossa. Perhekäsitykset vaihtelevat myös kulttuureittain. Perhesuhteet voivat vaikuttaa esimerkiksi yksilöiden mahdollisuuksiin osallistua tavanomaisen työajan ulkopuolisiin työ- ja luottamustehtäviin.

| | Tavoitteet | Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi |
|---|--|---|
| Henkilökunta | Allianssissa tuetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista | Taataan erilaisilla joustavilla työaikajärjestelyillä ja etätömahdollisuuksia lisäämällä tasapuoliset mahdollisuudet työntekijöille hoitaa lapsiaan ja ikääntyviä vanhempiaan sekä käyttää vanhempain- ja hoitovapaata, myös uusioperheissä. Huomioidaan myös sosiaalinen vanhemmuus. Kannustetaan kaikkia käyttämään perhevapaita. Perhevapaiden käyttäminen ei vaikuta alentavasti uralla etenemiseen tai palkkaukseen. |
| Henkilökunta | Allianssin toiminnassa ja henkilöstöhallinnossa huomioidaan perheiden ja perhekäsitysten moninaisuus | Allianssissa myönnetään tasapuolisesti vanhempain- ja hoitovapaat myös sateenkaari- ja adoptioperheiden vanhemmille. Tässä huomioidaan myös sosiaalinen vanhemmuus. Allianssissa rekisteröity parisuhde rinnastetaan avioliittoon. Allianssissa kaikilla on oikeus määrittää perheensä ja läheisensä itse. |
| Toiminta | Perheellisten osallistumista Allianssin toimintaan helpotetaan | Tapahtumien yhteydessä kokeillaan lapsiparkin käyttöönottoa ja tiedotetaan tapahtumien lapsiystävällisyydestä etukäteen. |
| Seuranta: Tarkastellaan vuosittain henkilökunnan perhevapaiden käyttöä sukupuolittain. | | |

Muu henkilöön liittyvä syy

Tasa-arvoisten ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien luominen ei tarkoita vain edellä mainittujen ominaisuuksien huomioimista Allianssin henkilöstö- ja toimintapolitiikassa. On mahdotonta ennakoida kaikkia yksilöllisiä tarpeita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tästä syystä jokaisella Allianssin työntekijällä, luottamushenkilöllä ja Allianssin palveluiden käyttäjällä on oltava mahdollisuus vaikuttaa Allianssin käytäntöihin siten, että Allianssista tulee entistä tasa-arvoisempi ja yhdenvertaisempi organisaatio riippumatta minkä ominaisuuden (suunnitelmassa mainitun tai muun) huomioimisesta on kyse.

| |
|---|
| Tavoitteita ja toimenpiteitä yleisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi |
| Allianssin johtamiskulttuuri on tasa-arvoista ja yhdenvertaista. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on yksi osa-alue johdon koulutuksissa. |
| Allianssin rekrytointi-ilmoituksiin lisätään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslauseke, jolla Allianssi työnantajana ilmaisee toivovansa hakijoiksi eri-ikäisiä, eri sukupuolten edustajia sekä kieli-, kulttuuri- ja muihin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä. Lisäksi tuodaan esiin Allianssin työympäristön esteettömyyden taso. Rekrytointin ensisijainen peruste on aina hakijan asiantuntijuus ja osaaminen kyseisessä tehtävässä sekä aito halu kehittää nuorisotoimialaa. |
| Allianssin luottamushenkilöilmoituksiin lisätään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslauseke, jolla Allianssi ilmaisee jäsenjärjestöilleen toivovansa hakijoiksi eri-ikäisiä, eri sukupuolten edustajia sekä kieli-, kulttuuri- ja muihin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä. Lisäksi tuodaan esiin, että Allianssi on esteetön työympäristö. Allianssin luottamushenkilövalinnoissa huomioidaan jäsenjärjestöjen moninaisuus ja noudatetaan Allianssin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. |
| Allianssin materiaali- ja tiedontuotannossa (esim. esitteet) huomioidaan moninaisuus käyttämällä monipuolisia kuvia, sukupuolineutraaleita sanavalintoja ja kiinnittämällä huomiota normittamattoman kielen käyttöön, materiaalien värimaailmaan, kuviin ja fonttien helppolukuisuuteen. Viestintään luodaan ohjeistus moninaisuuden huomioimiseen. |
| Allianssin työntekijöille ja luottamushenkilöille järjestetään koulutusta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä. |

4. Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen, syrjinnän ennaltaehkäisy

Syrjintää on erilainen kohtelu henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintää ei kuitenkaan ole esimerkiksi palvelun suuntaaminen jollekin erityisryhmälle kuten vain maahanmuuttajanuorille. Tärkeintä on ymmärtää, että syrjintä ei ole mielipidekysymys: kukaan ei voi perustella syrjivää käytöstään omalla vakaumuksellaan tai mielipiteillään. Allianssin arvoista oikeudenmukaisuus toteutuu käytännössä silloin, kun jokainen allianssilainen tunnistaa syrjinnän sekä sitoutuu puuttumaan syrjintään ja ennaltaehkäisemään sitä.

Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaan syrjinnän käsite kattaa välittömän ja välillisen syrjinnän, häirinnän, kohtuullisten mukautusten epäämisen sekä käskyn tai ohjeen syrjiä jotakuta.

Välitön syrjintä

Henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vastaavassa tilanteessa tai henkilö asetetaan eri asemaan sukupuolen perusteella.

Esimerkki: Työpaikkakiusaaminen.

Välillinen syrjintä

Henkilö joutuu epäedulliseen asemaan muihin nähden näennäisesti puolueettoman säännöksen, perusteen tai käytännön vuoksi ilman että toiminnalle on olemassa hyväksyttävää syytä.

Esimerkki: Työhönotossa edellytetään täydellistä suomen kielen taitoa vaikka se olisi työn tekemisen kannalta välttämätöntä. TAI henkilö asetetaan eri asemaan vanhemmuuden perusteella.

Häirintä

Häirintä on henkilön ihmisarvoa loukkaavaa käyttäytymistä, joka perustuu ikään, etniseen taustaan, maailmankatsomukseen, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen, sukupuoleen tai muuhun ominaisuuteen ja jolla luodaan jotakuta halventava tai nöyryyttävä tai häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Esimerkki: Loukkaamistarkoituksessa esitetyt rasistiset vitsit. Häirinnän uhri voi olla kuka tahansa, eikä uhrin tarvitse itse kuulua siihen ryhmään, johon vitsi on kohdistunut.

Seksuaalinen häirintä ja häirintä sukupuolen perusteella samoin kuin käsky tai ohje harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on lain mukaan syrjintää.

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan laissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan kohteen henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Laissa on asetettu työnantajalle vastuu häirinnästä. Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja ei ryhdy toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi saatuaan tiedon tasa-arvolaisissa tai yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetusta häirinnästä.

Kohtuullisten mukautusten epääminen

Yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaan työnantajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Kohtuulliset mukautukset ovat eri asia kuin varsinaiset esteettömyystoimenpiteet; ne ovat konkreettisesti tilanteessa henkilöä varten tehtäviä toimenpiteitä. Mukautukset täydentävät esteettömyystoimenpiteitä.

Kohtuullisten mukautusten epäämistä voidaan yhdenvertaisuuslain 8 §:n nojalla pitää syrjintänä. Yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaan työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa.

Käsky tai ohje syrjiä

Kukaan ei saa määrätä toista toimimaan syrjivästi.

Esimerkki: Työnantaja kieltää henkilökuntaansa palvelemasta tiettyä ihmisryhmää.

Käsky on syrjintää vaikkei sitä olisi vielä sovellettukaan.

Jokainen allianssilainen sekä Allianssin palveluiden käyttäjä voi joutua syrjinnän kohteeksi. Syrjinnän kohteeksi voi joutua myös niin sanotun enemmistön edustaja. Syrjintä on koko yhteisön, ei yksilön, ongelma ja se vaikuttaa suoraan koko organisaation työn tuloksiin ja ilmapiiriin. Allianssissa syrjinnäksi luetaan myös muiden kuin osiossa 3 lueteltujen ominaisuuksien tai asioiden perusteella tapahtuva syrjintä tai kiusaaminen. Syrjintätapauksissa oikea käsittely on yhtä tärkeää kuin mahdollisten syyllisten löytäminen.

Syrjimättömyys tarkoittaa sitä, että jokaisen työpanosta ja roolia kunnioitetaan Allianssissa ja että kenen tahansa tulee pystyä rauhassa työskentelemään kenen tahansa allianssilaisen kanssa. Kenenkään ei tarvitse kokea häirintää tai poissulkemista ja jokaisen kokemukset syrjinnästä otetaan vakavasti. Näin tulee toimia sekä varsinaisella työajalla, tauoilla että kaikissa Allianssin tilaisuuksissa.

| | Tavoitteet syrjinnän tunnistamiseksi, siihen puuttumiseksi ja sen ennaltaehkäisyksi | Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi |
|------------------------------------|--|---|
| Henkilökunta & toiminta | Kaikkalainen syrjintä (ml. sukupuoleen perustuva häirintä, rasismi ja kiusaaminen) on kiellettyä Allianssissa ja jokainen allianssilainen on sitoutunut tähän. Allianssissa syrjinnäksi luetaan muukin kuin osiossa 3 mainittujen ominaisuuksien perusteella tapahtuva syrjintä. | Allianssi viestittää kaikessa toiminnassaan ettei syrjintää, rasismia ja kiusaamista hyväksytä. Allianssi perehdyttää aiheesta ja tuo tämän viestin esille Syrjinnästä vapaa alue -merkeillä kaikille allianssilaisille ja Allianssin palveluiden käyttäjille sekä toimintaan osallistuville Allianssitalossa sekä Allianssin suurtapahtumissa. |
| Henkilökunta & toiminta | Allianssissa on vakiintuneet toimintatavat syrjintä- ja häirintäväitteiden käsittelyyn. Allianssissa häirinnän ei tarvitse tapahtua loukkaamismielessä vaan | Allianssissa on yhteisesti sovitut ja vakiintuneet toimintatavat syrjinnän ja häirinnän ehkäisemiseksi ja häirintään puuttumiseksi sekä syrjintä- ja häirintä väitteiden käsittelyyn. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman liitteenä on Allianssin syrjinnän (S) ja epäasiallisen kohtelun (EAK) |

| | | |
|---|--|---|
| | <p>jokaisen omakohtainen kokemus häirinnästä otetaan vakavasti.</p> | <p>tunnistamisen tarkistuslistat. Liitteistä löytyy myös selkeät ja asteittain etenevät ohjeistukset siitä, kuinka syrjintää epäiltäessä tai todettaessa toimitaan ja kuinka prosessi Allianssissa kaikkien osapuolten kohdalla aina etenee (<i>Miten toimia syrjintä- ja epäasiallisen kohtelun tapauksissa - tarkistuslista</i>).</p> <p>Allianssin esihenkilölle, työsuojeluvaltuutetulle ja työhuonekunnan puheenjohtajalle järjestetään räätälöity koulutus syrjintään ja häirintään liittyen.</p> <p>Allianssissa nimetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustarkkailijat ja häirintäyhdyshenkilöt. Katso heidän tehtävänsä laatikon alta.</p> |
| <p>Henkilökunta & toiminta</p> | <p>Jokainen Allianssin työntekijä ja luottamushenkilö tunnistaa syrjinnän Allianssissa ja osaa puuttua siihen. Jokainen Allianssin työntekijä ja luottamushenkilö osaa ohjata syrjinnän kohteeksi joutuneen Allianssin palveluiden käyttäjän tai toimintaan osallistuvan tuen piiriin.</p> | <p>Kaikille Allianssin työntekijöille ja luottamushenkilöille järjestetään koulutus syrjinnän tunnistamisesta, siihen puuttumisesta ja sen ennaltaehkäisemisestä. Lisäksi asiaa koskevaa tietoa jaetaan kaikille allianssilaisille.</p> |
| <p>Henkilökunta & toiminta</p> | <p>Allianssin ilmapiiri on avoin, turvallinen sekä moninaisuutta kunnioittava ja näkyväksi tekevä.</p> | <p>Allianssissa korostetaan hyvän ilmapiirin merkitystä syrjinnän ennaltaehkäisyssä. Allianssin työkykyä ja luottamustoimintaa edistävissä tapahtumissa tuodaan säännöllisesti esiin se, että oma käytös ja suhtautuminen muihin ihmisiin ovat ratkaisevassa asemassa kun halutaan ennaltaehkäistä tai puuttua syrjintään ja häirintään Allianssissa ja parantaa Allianssin ilmapiiriä.</p> <p>Luodaan yhdessä kriteerit avoimelle, turvalliselle sekä moninaisuutta kunnioittavalle ja näkyväksi tekeväälle</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | | ilmapiirille. Määritellään myös ne toimenpiteet, joilla tällainen ilmapiiri saavutetaan. Toimenpiteet liitetään tähän suunnitelmaan. |
| Henkilökunta & toiminta | Kukaan, joka haluaa toimia Allianssissa, ei joudu henkilöön liittyvän ominaisuuden vuoksi jäämään pois toiminnasta. | Tehdään lain mukaisesti kohtuulliset mukautukset esteettömyyden takaamiseksi. Toteutetaan joustavaa ja avointa henkilöstöpoliittista linjaa perhesuhteisiin liittyen. |
| Seuranta: Vuosittaisessa työhyvinvointikyselyssä ja luottamushenkilöille suunnatuissa kyselyissä kartoitetaan, onko työntekijä tai luottamushenkilö kohdannut häirintää tai syrjintää. Seurataan vuosittaisten työtyytyväisyys-kyselyjen ja luottamushenkilöille suunnattujen kyselyjen ilmapiiriin liittyviä tuloksia. | | |

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotarkkailijat

Kaksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotarkkailijaa huolehtii tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta Allianssin kevät- ja syyskokouksissa sekä suur tapahtumissa.

Tehtävään kuuluu työskentelyn ja päätöksenteon tarkkailu sekä tasa-arvonäkökulman esillä pitäminen. Lisäksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotarkkailijat seuraavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista yhdessä seurantatyöryhmän kanssa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotarkkailijat toimivat myös Allianssin kevät- ja syyskokousten sekä suur tapahtumien häirintäyhdyshenkilöinä ja vastaavat kokousten sujumisesta mahdollisimman tasa-arvoisesti. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotarkkailijat ovat kokouksen ja tapahtumien duunareita eikä heillä ole muita työtehtäviä kuin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tarkkaileminen tai häirintäyhdyshenkilönä toimiminen.

- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotarkkailijat/häirintäyhdyshenkilöt pitävät kokouksien ja tapahtumien alussa puheenvuoron, jossa kertovat omasta toimenkuvastaan, kokouksen tai tapahtuman tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskäytännöistä (puheenvuorojen seuraaminen, asioihin puuttuminen jne.) sekä erilaisista syrjinnän muodoista kuten normittamisesta, ulossulkemisesta ja herruustekniikoista. Kokouksen tai tapahtumaan osallistujia kehoitetaan erityiseen huolellisuuteen, jotteivät he tahtomattaan tulisi loukanneeksi toisia tai vahvistaneeksi valta-asetelmia.
- Tarkkailijoiden/häirintäyhdyshenkilöiden läsnäolosta ja tehtävistä tiedotetaan selkeästi etukäteen ja paikan päällä. Vastuuhenkilöiden kuvat ja yhteystiedot jaetaan osallistujille, jotta heidät on helppo tunnistaa ja tavoittaa. Yhteystiedot ovat koko ajan selvästi näkyvillä ja he pyrkivät työaikanaan vastaamaan yhteydenottoihin mahdollisimman nopeasti. Tekstiviestillä voi helposti ottaa yhteyttä tarkkailijoihin huomiota herättämättä.
- Vähintään toinen tarkkailijoista/häirintäyhdyshenkilöistä on koko ajan omalla, merkityllä paikallaan läsnä kokouksessa tai tapahtumassa. Tarkkailijat puuttuvat aktiivisesti havaitsemiinsa ja heille ilmoitettuihin ongelmallisiin tilanteisiin ja käytökseen kuten herruustekniikoiden käyttöön ja syrjintään

sen eri muodoissa sekä keskustelevat tilanteista jälkikäteen asianosaisten kanssa.

- Vähintään yksi tarkkailijoista/häirintäyhdyshenkilöistä on läsnä myös mahdollisissa iltabileissä eikä käytä alkoholia tehtävässä toimiessaan.
- Tarkkailijat/häirintäyhdyshenkilöt puuttuvat havaitsemiinsa ja heille ilmoitettuihin tasa-arvo-ongelmiin tai häirintään/syrjintään välittömästi (esim. kokoustekniikkaa koskevat) tai mahdollisimman pian (yksityistä käsittelyä vaativat) sensitiivisesti ja kaikkia osapuolia kuunnellen ja kunnioittaen.
- Tarkkailijat/häirintäyhdyshenkilöt ovat ennen kokousta yhteydessä kokouksen puheenjohtajaan sekä toiminnanjohtajaan ja ennen tapahtumia tapahtumasta vastaavaan työntekijään, jotta roolit ja yhteinen tavoite ovat selkeät.
- Tarkkailijat keskustelevat etukäteen sekä kokouksen että sen työryhmien puheenjohtajien kanssa ja ohjeistavat heitä kokouskäytäntöjen tasa-arvoisuudesta ja herruustekniikoihin puuttumisesta.
- Tarkkailijat kiinnittävät huomiota yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumiseen sekä määrällisesti (puheenvuorojen laskeminen) että laadullisesti. Tarkkailijat sopivat kokouksen puheenjohtajan kanssa, miten ongelmallisiin tilanteisiin puututaan, jos ne vaativat yhteistä korjausliikettä.

Häirintäyhdyshenkilöt

Allianssin henkilöstölle ja luottamushenkilöille valitaan kaksi häirintäyhdyshenkilöä, joilta työntekijät saavat tukea kohdatessaan häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Jos työntekijä kokee joutuneensa häirinnän, ahdistelun, kiusaamisen, syrjinnän tai muun epätasa-arvoisen kohtelun kohteeksi, hän voi ottaa yhteyttä häirintäyhdyshenkilöihin ja pyytää neuvoja ja apua asian selvittämiseen.

Keskustelut yhdyshenkilöiden kanssa ovat ehdottoman luottamuksellisia, eikä minkäänlaisiin toimenpiteisiin ryhdytä ilman asianosaisten lupaa.

Häirintäyhdyshenkilöt puuttuvat havaitsemiinsa ja heille ilmoitettuihin häirintätapauksiin välittömästi tai mahdollisimman pian (yksityistä käsittelyä vaativat) sensitiivisesti ja kaikkia osapuolia kuunnellen ja kunnioittaen.

Häirintäyhdyshenkilöt valitaan työyhteisöstä kyselyllä tai johdon päätöksellä ja heidät koulutetaan sekä perehdytetään tehtäväänsä. Häirintäyhdyshenkilöt edustavat eri sukupuolia.

5. Seuranta ja arviointi

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toteutumista koordinoi ja sen etenemisestä hallitukselle raportoi hallituksen nimittämä seurantatyöryhmä, jonka toimikausi kestää vuoden kerrallaan (toukokuusta-toukokuuhun).

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa esitetyt toimenpiteet ovat hallituksen hyväksymiä. Seurantatyöryhmä tekee hallitukselle vuosittain esityksen siitä, mitä 1–2 toimenpidettä seurataan vuositasolla. Työryhmä myös raportoi hallitukselle vuosittain toukokuussa henkilöstötilinpäätöksen ohessa suunnitelman seurannan tulokset, jolloin myös valitaan uusi työryhmä. Samalla sovitaan seuraavan vuoden painopisteistä. Tarkennetut toimenpiteet ja niihin liittyvät vastuut tulevat osaksi työntekijöiden työsuunnitelmia.

Seurantatyöryhmän kokoonpano on minimissään seuraavanlainen: Allianssin hallituksen edustaja, Allianssin johtoryhmän edustaja, Allianssin yhdenvertaisuusryhmän edustaja (tai muu vastaava) ja Allianssin yhdenvertaisuusasioiden asiantuntija. Työryhmä kokoontuu tarvittaessa, kuitenkin vähintään kerran vuodessa. Työryhmän tekemät arviot käsitellään Allianssin toimistokokouksissa, johtoryhmässä sekä hallituksessa.

Henkilökunnalle tiedotetaan sähköpostilla ja toimistokokouksissa toimenpiteiden edistämisestä ja etenemisestä.

6. Tarkistuslistat

Esteettömyys Allianssin tapahtumien järjestämisessä -tarkistuslista

- Muista tapahtumaa mainostaessasi kertoa, onko tila esteetön. Ensisijaisesti Allianssin tilaisuuksien tulee olla esteettömiä. Mikäli näin ei ole, siihen tulee olla painava peruste. Allianssi-talon esteettömyyttä voi mainostaa seuraavalla esteettömyyslausekkeella: *Allianssi-talon kokous- ja koulutustiloihin pääsee esteettömästi pyörätuolilla ja tiloista löytyy inva-wc sekä induktiosilmukka.*
- Jos järjestät tilaisuuden Allianssi-talon ulkopuolella, valitse ensisijaisesti esteetön tila. Mikäli valitset esteellisen tilan, siihen tulee olla painava peruste. Varatessa ulkopuolista kokous- tai koulutustilaa tulee tarkistaa esteettömyys eli:
 - ❖ Mahdollisuutta päästä paikalle ja liikkua tiloissa esim. pyörätuolilla
 - ❖ Opasteet ovat selkeitä ja helppolukuisia
 - ❖ Pysäköintipaikat ovat lähellä
 - ❖ Tilaan pääsee ilmaan tasoeroja
 - ❖ Mahdollisten portaiden oheen on rakennettu loiva luiska
 - ❖ Löytyy esteetön wc (ns. inva-wc)
 - ❖ Tila on varustettu toimivalla induktiosilmukalla ja ne on merkitty
 - ❖ Valaistus on riittävä ja häikäisemätön
 - ❖ Tilan akustiikka on hyvä
- Jos tiloissa on induktiosilmukka, huolehdi, että kaikki käyttävät mikrofonia puhuessaan.
- Esteettömyyttä on myös taustahälinän huomioiminen ja sen poissulkeminen, riittävän kuuluvuuden varmistaminen (isoissa tiloissa mikrofonin käyttö) sekä sopiva valaistus (ei liian pimeä tai kirkas).

- Kaikki mitä tapahtumassa näytetään visuaalisesti, kuten diaesitykset, on hyvä kertoa myös ääneen. Käytännöstä on hyvä ohjeistaa puhujia etukäteen. (kts. Ohjeistus esteettömään viestintään) Näin on erityisen tärkeää toimia silloin, kun osallistujina on henkilöitä, jotka eivät näe tai ovat heikkonäköisiä. Etu- ja jälkikäteen osallistujille toimitettavista materiaaleista tekstimuotoiset (word, rtf) dokumentit ovat saavutettavia ruudunlukuohjelmilla. On myös hyvä toimittaa etukäteen materiaalit tulkeille ja huomioida esimerkiksi, että painettuja materiaaleja on saatavilla selkokielisinä ja riittävän suurella fontilla.
- Kartoita osallistujien tarpeita jo tapahtumiin ilmoittautumisvaiheessa. Voit käyttää seuraavaa lauseketta: *Ilmoitathan tapahtuman järjestäjälle etukäteen yksilöllisistä tarpeistasi (esim. tulkkauksen tarve, erityisruokavalio).*
- Ilmoittautumislomakkeissa sukupuoli vaihtoehdot ovat: mies, nainen, muu, en halua määritellä ja en osaa määritellä.
- Tilaisuuden kohderyhmän mukaan harkitse, tarvitaanko tilaisuudessa tulkkia. Kerro etukäteen, millä kielellä tapahtuma järjestetään ja millä kielillä mahdollinen tulkkaukset järjestetään. Toimita tapahtuman mahdolliset materiaalit tulkeille etukäteen. Tilaisuuden alussa voi myös sopia erikseen mitä kieliä tilaisuudessa on mahdollista käyttää (esim. suomi, ruotsi, englanti).
- Toiminnallisia tapahtumia suunniteltaessa huomioi, miten toimintakyvyltään erilaiset ihmiset voivat osallistua toimintaan (esim. Ohjeistus esteettömään viestintään).
- Pitkäkestoisemmissä tapahtumissa voi joku osallistuja tarvita suljettua ja rauhallista tilaa esimerkiksi rukoushetkeä varten. Rauhallisesta tilasta voi kertoa tai muista tarpeista tai toiveista voi pyytää osallistujia kertomaan heti tilaisuuden alussa tai jo ilmoittautumisvaiheessa.
- Allianssin maksullisissa tilaisuuksissa osallistujan tarvitsemalta henkilökohtaiselta avustajalta ei lähtökohtaisesti peritä osallistumismaksua.
- Allianssi on julistautunut syrjinnästä vapaaksi alueeksi. Fyysisen esteettömyyden turvaamisen lisäksi Allianssin tapahtumissa huolehditaan siitä, että ilmapiiri on moninaisuutta kunnioittava ja näkyväksi tekevä.
- Esteettömyyteen kannattaa varautua etukäteen: huomioi mahdolliset kuluerät jo toimintaa suunniteltaessa.
- Suurtapahtumat: Allianssin suurtapahtumat pyritään järjestämään mahdollisimman esteettöminä ja tästä tiedotetaan selkeästi tapahtumia mainostettaessa. Suurtapahtumiin otetaan mukaan Syrjinnästä vapaa alue -merkki, mikäli tila on esteetön. Suurtapahtumien osallistujille tarjotaan mahdollisuuksien ja yksilöllisten tarpeiden mukaan oikeutta Allianssin kustantamaan yleisavustajaan tai tulkkiin. Osallistujia pyydetään ilmoittamaan etukäteen, mikäli he tarvitsevat yleisavustajia tai muuta apua.

Lisätietoa esteettömyydestä saat esimerkiksi Allianssin yhdenvertaisuusasioiden asiantuntijalta.

Ohjeistus esteettömään viestintään

Noudatamme Allianssissa esteettömyysohjeita, jotka tulee jakaa kaikille Allianssin eri tilaisuuksissa puhuville. Puhujan on hyvä olla tietoinen ohjeistuksesta esteettömän ja saavutettavan osallistumisen ja vuorovaikutuksen takaamiseksi.

Näkövamma:

Jos käytät PowerPointia, videoita, kuvia tai muuta visuaalista materiaalia esityksessä, puhu myös ääneen kaikki, minkä näytät (lue tekstit, kerro mitä kuvassa näkyy). Jos esityksesi saa jakaa, älä tallenna sitä pdf-muotoon (ppt ja word sopivat ruudunlukulaitteille). Jos sinulla on luku- tai kirjoitustehtäviä, pidä huoli, että jokaisessa ryhmässä on näkevä, joka voi avustaa. Myös tavallista suuremmalla fontilla painetut materiaalit voivat olla avuksi heikkonäköisille.

Liikuntavamma:

Jos osiossasi on toiminnallista tekemistä, huomioi, että osa ryhmästä saattaa liikkua pyörätuolilla tai kepin kanssa hitaammin tai joku osa kehoa ei toimi. Liikkuminen apuvälineiden kanssa on vaikeaa, jos tila on ahdas tai siellä on paljon tuoleja ja pöytiä. Kiipeily, seisomaan nouseminen ja korkealle ylettyminen ei välttämättä onnistu (esim. laske fläppiä seisomakorkeudesta hieman alemmas tai käytä kiertävää fläppiä, jos osallistujien halutaan kirjoittavan siihen).

Viittomakielen tulkkaus, simultaanitulkkaus ja kirjoitustulkkaus:

Jos tilaisuudessa käytetään jotakin edellä mainituista tulkkauksista, puhu selkeästi ja rauhallisesti ja pidä sopivasti taukoja puheessasi. Pidä huolta, että vain yksi puhuu tilassa kerrallaan. Toimita mahdollinen esityksesi ajoissa tapahtuman järjestäjälle, joka välittää sen tulkeille etukäteen tutustuttavaksi.

Huonokuuloisuus tai kuulovamma:

Mikäli tilassa on induktiosilmukka, puhu mikrofoniin. Pidä huoli, että kaikki muutkin puhuvat mikrofoniin. Toista osallistujan epäselvä tai hiljainen puheenvuoro tarvittaessa. Kahden kesken puhutellessa varmista, että henkilö näkee sinut ja suusi (huulilukua varten). Sopivia tapoja huomion kiinnittämiseen ovat esimerkiksi kevyt kosketus olkapäälle tai käsien hillitty heiluttelu. Voit myös kirjoittaa asiasi paperille tai vaikkapa kännykän näytölle.

Syrjinnän (S) ja epäasiallisen kohtelun (EAK) tunnistamisen -tarkistuslista

Jos tunnistat jonkin seuraavista kohdista, on todennäköistä, että olet itse joutunut syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi tai todistanut syrjintää tai epäasiallista kohtelua Allianssissa:

- Työnantaja kääsee tai ohjeistaa työntekijää olemaan palvelematta tiettyä ihmisryhmää tai yksittäistä henkilöä jonkin hänen ominaisuutensa perusteella. (S)
- (Työ)yhteisön ulkopuolelle sulkeminen: Henkilölle ei anneta mahdollisuutta osallistua yhteiseen toimintaan, hänen kanssaan ei suostuta työskentelemään tai hänelle ei anneta hänelle kuuluvaa tietoa. Henkilön tai tietyn ihmisryhmän läsnäolo tai näkemys jätetään jatkuvasti huomioimatta. (EAK, S)
- Henkilö joutuu toisten allianssilaisten tahallisen ja kielteisen toiminnan kuten juoruilun, henkilön ominaisuuksien, luonteenpiirteiden tai yksityiselämän mustamaalaamisen, mielenterveyden kyseenalaistamisen tai muu kielteisen käyttäytymisen kohteeksi. (EAK, S)
- Työnantaja kohtelee henkilöä epäsuotuisasti hänen läheiseensä liittyvän syyn kuten läheisen vammaisuuden takia. (S)
- Henkilöön kohdistuu vitsailua tai nimittelyä ja se tuntuu kohteena olevasta henkilöstä epäasialliselta, uhkaavalta, vihamieliseltä, halventavalta, nöyryyttävältä tai ahdistavalta. (EAK)
- Henkilöön kohdistuu yksipuolisia ja ei-toivottuja seksuaalissävyytteisiä vihjauksia, sähköposteja tai puhelinsoittoja, härskejä puheita, kaksimielisiä vitsejä tai vartaloa, pukeutumista tai ylipäättään ulkonäköä tai yksityiselämää koskevia halventavia huomautuksia tai kysymyksiä. (S, EAK)
- Henkilöltä kielletään samat mahdollisuudet kuin muilla, johtuen jostain henkilöön liittyvästä syystä. (S)
- Henkilöön kohdistuu nöyryyttävät käskyt, sanallinen tai fyysinen uhkailu, huutaminen, raivoaminen, fyysinen väkivalta. (EAK)
- Kieltäydytään (työ)tehtävien hoitamisesta tai yhteistyöstä henkilön kanssa vedoten tietyn henkilön tai ryhmän taustaan tai ominaisuuteen. (S)
- Luodaan henkilölle uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri, joka voi syntyä esimerkiksi jotakin ihmisryhmää loukkaavilla julisteilla tai muilla symboleilla sekä henkilöön kohdistuu rasistiset, syrjivät tai muulla tavoin loukkaavat vitsit. (S, EAK)
- Henkilö joutuu epäedulliseen asemaan ilman hyväksyttävää syytä, esimerkiksi työhönotossa täydellisen suomen kielen taidon vaatimus vaikkei se olisi työn tekemisen kannalta välttämätöntä. (S)

Positiivinen erityiskohtelu ei ole syrjintää. Kaikki ristiriidat, yhteentörmäykset tai häiriöt henkilöiden välisessä kommunikaatiossa Allianssissa eivät ole syrjintää tai epäasiallista kohtelua.

Miten toimia syrjintä- tai epäasiallisen kohtelun tapauksissa -tarkistuslista

Syrjintää ja epäasiallista kohtelua voi tapahtua tarkoituksettomasti ja tahattomasti. Tahatonkin syrjintä ja epäasiallinen kohtelu on kuitenkin kiellettyä. Vaikka syrjintään tai epäasialliseen kohteluun puuttumiseen liittyy usein epämiellyttäviä tunteita ja ristiriitojen mahdollisuus ja vaikei syrjintä tai epäasiallinen kohtelu olisi toistuvaa, tulee niihin aina puuttua. Tavoitteena syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun tapauksissa ei ole syyllistäminen vaan tilanteen ratkaiseminen välittömästi asianosaisten kesken ja jokaista osapuolta kuunnellen. Syrjintään tai epäasialliseen kohteluun syyllistynyttä voi pyytää itse ehdottamaan ratkaisuja tilanteeseen. Syrjintään ja epäasialliseen kohteluun puuttuminen kuuluu jokaiselle Allianssissa ja syrjintää sekä epäasiallista kohtelua tulee vastustaa julkisesti. Allianssissa otetaan kaikki ilmoitukset ja epäilykset syrjinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta vakavasti. Alla listatut toimintatavat ja syrjimättömyyden varmistaminen koskettavat kaikkia allianssilaisia: johtohenkilöitä, työntekijöitä, luottamushenkilöitä, harjoittelijoita, Allianssin palveluiden käyttäjiä sekä Allianssin tapahtumiin osallistuvia.

A. Jos olet itse kohdannut syrjintää tai epäasiallista kohtelua

Ota asia puheeksi sen henkilön kanssa, joka on mielestäsi syyllistynyt syrjintään tai epäasialliseen kohteluun. Voit ottaa asian esille myös kolmannen henkilön, esimerkiksi työsuojeluvaltuutetun, työhuonekunnan puheenjohtajan tai häirintäyhdyshenkilön kanssa. Voit halutessasi antaa syrjintään tai epäasialliseen kohteluun syyllistyneelle mahdollisuuden käsitellä asiaa kanssasi uudelleen. Jos tilanne ei ratkea tai epäasiallinen kohtelu tai syrjintä jatkuu, on työntekijällä velvollisuus ilmoittaa asiasta esihenkilölleen ja pyytää, että työnantaja ottaa asian käsittelyyn. Jos esihenkilö kohtelee alaistaan epäasiallisesti, ilmoitus tulee tehdä tämän esihenkilölle tai työsuojeluvaltuutetulle. Allianssin luottamushenkilö voi kääntyä syrjinnän jatkuessa Allianssin johdon tai kenen tahansa asiasta vastaavan luottamushenkilön puoleen. Jos asiaa ei viedä eteenpäin, tulee ottaa yhteys yhdenvertaisuus- tai tasa-arvovaltuutetun toimistoon tai työsuojeluviranomaisiin.

B. Jos et ole varma, oletko kohdannut syrjintää tai epäasiallista kohtelua

Voit kysyä asiasta työ- tai luottamustovereiltasi, Allianssin työsuojeluvaltuutetulta, työhuonekunnan puheenjohtajalta, häirintäyhdyshenkilöltä, omalta esihenkilöltäsi tai ammattiliitosta. Tämän kaiken voi tehdä luottamuksellisesti ja ilman, että siitä aina tulee seuraamuksia.

C. Jos epäilet, että olet syyllistynyt syrjintään tai epäasialliseen kohteluun

Ota itse asia puheeksi sen henkilön kanssa, johon syrjintä on mahdollisesti kohdistunut. Kysy, kokeeko henkilö tullessa syrjityksi tai kohdelluksi epäasiallisesti. Pyydä anteeksi, jos olet syrjinyt tai toiminut epäasiallisesti ja vältä jatkossa vastaavaa toimintaa.

D. Jos sinua syytetään syrjinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta

Jos henkilö, johon syrjintä tai epäasiallinen kohtelusi on kohdistunut, tulee itse kertomaan sinulle asiasta, selvitä tarkasti, mikä käytöksessäsi tai toiminnassasi on ollut epäasiallista tai syrjivää. Pyydä anteeksi, jos olet syrjinyt tai toiminut epäasiallisesti ja vältä jatkossa vastaavaa toimintaa. Jos et ole voinut valmistautua

tilanteeseen, voit pyytää että käsittelette asiaa vielä uudelleen niin, että pyydät mukaan oman tukihenkilösi (ks. kohta A.). Jos asia menee esihenkilökäsittelyyn, tulee esihenkilön ilmoittaa tästä sinulle etukäteen. Voit myös itse viedä asian esihenkilökäsittelyyn.

E. Jos todistat syrjintää tai epäasiallista kohtelua

Ota asia puheeksi syrjintää kohdanneen kanssa ja kysy, ovatko asiat hyvin vai pitäisikö niille tehdä jotain. Älä toimi syrjintää kohdanneen puolesta vaan hänen kanssaan. Jos esihenkilö todistaa syrjintää tai epäasiallista kohtelua, on hänen velvollisuutensa puuttua siihen.

F. Jos toimit tukihenkilönä syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun tapauksissa

Ensisijainen tehtäväsi on kuunnella ja antaa henkistä tukea. Auta tuettavaasi hahmottamaan tilanne ja ole mukana asioiden selvittämisessä. Tarkkaile tilannetta ulkopuolisen silmin ja auta tuettavaa arvioimaan tilannetta eri näkökulmista. Älä pelkää tuoda esiin eri näkökulmia, vaikeivät ne vastaisikaan tuettavan näkemystä asiasta.

G. Jos Allianssin palvelun käyttäjä ilmoittaa kohdanneensa syrjintää

Pyydä palvelun käyttäjää olemaan yhteydessä ensisijaisesti siihen henkilöön joka kyseisestä palvelusta vastaa tai tarvittaessa Allianssin toiminnanjohtajaan tai hallituksen puheenjohtajaan.

Tarvittaessa syrjintä- ja epäasiallisen kohtelun tapaukset menevät Allianssin toiminnanjohtajan käsittelyyn. Hän jatkaa asian käsittelyä eri osapuolten kanssa siten, että asia saadaan ratkaistua.

Syrjinnästä tai epäasiallisen käytöksen ilmoittamisesta ei tule koitua negatiivisia seuraamuksia ilmoittajalle.

7. Lähteet

Aaltonen, Milla et al.: *Syrjintä Suomessa 2008*. Ihmisoikeusliitto ry, 2009.

Colliander, Annaliissa et al.: *Yksilöllisyys sallittu. Moninaisuus voimaksi työpaikalla*. PS-kustannus, 2009.

Epäasiallinen kohtelu. Ohjeita häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikalla. Työsuojeluhallinto, Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 42, 2009.

Haataja, Marja-Leena ja Matinmikko, Johanna (toim.): *Tasa-arvo käytännöksi. Työkaluja projektityöhön*. Oulun yliopisto, Kajaanin yliopistokeskus, 2007.

Harju, Aaro: *Järjestön kehittäminen*. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi 2004.

Huhta, Liisa et al.: *Tasa-arvosta lisä-arvoa. Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön*. Vastapaino, Tasa-arvovaltuutettu, 2006.

Kop kop – Pääsekö sisään? Yhdenvertaisen järjestötoiminnan opas urheilu- ja nuorisojärjestöille. Sisäministeriö, YES – Yhdenvertaisuus EtuSijalle -hanke, 2012.

L. 1325/2014 Yhdenvertaisuuslaki. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 14.6.2015. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

L. 8.8.1986/609 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 14.6.2015. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus. Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän torjumiseen työpaikalla. Työ- ja elinkeinoministeriö, Diversa Consulting ja YES – Yhdenvertaisuus EtuSijalle -hanke, 2009.

Pesola, Kirsti: *Esteettömyysopas mitä miksi miten.* Invalidiliiton julkaisuja 0.39., 2009.

Salmenkangas, Mai: *Muutu. Puutu. Oppilaitoksen yhdenvertaisuusopas.* SEIS-hanke, Euroopan unioni, 2005.

Savileppä, Anna: *Johda monimuotoisuutta. Investoi tulevaisuuteen Työkirja.* Diversa Consulting 2006.

Sisäasiainhallinnon yhdenvertaisuussuunnittelun työryhmä: *Sisäasiainministeriön yhdenvertaisuussuunnitelma 2009–2011.* Sisäasiainministeriön julkaisu 37/2008.

Sisäasiainministeriö: *Sisäasiainhallinnon linjaukset yhdenvertaisuuden edistämiseksi.* 2008.

Suomen Ammattiin Opiskelevien Liitto – Sakki ry, Seta ry, Suomen Lukiolaisten Liitto SLL ry, Finlands Svenska Skolungdomsförbundet FSS rf: *Älä oletta – Normit nurin! Normikriittinen käsikirja yhdenvertaisuudesta, syrjinnän vastustamisesta ja vapaudesta olla oma itsensä.* Printon, Tallinna, 2013.

Syrjänen, Markus, Tuominen, Meija ja Rainio, Päivi (toim.): *Työkirja tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Vantaan kaupungin toimintatapana.* Vantaan kaupunki, 2006.

Yhdenvertaisuuden puolesta syrjintää vastaan. Työministeriö, 2004.

Yhdenvertaisuuslaki – työkalupakki syrjintää vastaan. SEIS-hanke, Euroopan unioni, 2004.

Verkkosivut

www.transtukipiste.fi 3.5.2015

www.yhdenvertaisuus.fi 3.5.2015

www.seta.fi 14.6.2015

www.esteeton.fi 3.8.2015