

Allianssin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024–2026

Hyväksytty hallituksessa 21.9.2023

Johdanto

Tämä on Suomen nuorisoalan kattojärjestö Allianssi ry:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2024–2026. Suunnitelman tavoite on antaa työkaluja yhdistyksen johdolle, työntekijöille ja luottamushenkilöille tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamiseen sekä syrjinnän ennaltaehkäisyyn.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman taustalla ovat erityisesti laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta sekä yhdenvertaisuuslaki. Suunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet perustuvat edellä mainittuun lainsäädäntöön pohjautuviin syrjintäperusteisiin sekä esimerkiksi työnantajan lakivelvoitteisiin edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisesta on vastannut yhdistyksen sisäinen päivitystyöryhmä, joka on myös kuullut muun muassa nuoriso- ja yhdenvertaisuusalojen asiantuntijajärjestöjä sekä Allianssin henkilöstöä ja luottamushenkilöitä. Suunnitelma on hyväksytty Allianssin hallituksen kokouksessa 28.9.2023. Liitteenä on suunnitelman yhteydessä laadittu seuranta- ja arviointityökalu, jota hyödynnetään suunnitelman voimassaoloaikana toimenpiteiden toteutumisen analysointiin.

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

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen

Ikä

Tavoite:

- Allianssi toimii aktiivisesti ollakseen houkutteleva yhteisö eri ikäisille ja eri elämänvaiheissa oleville.

Toimenpiteet:

- Huomioidaan erilaiset elämänvaiheet osana elämäнкаarta viestimällä perhemyönteisemmän Allianssin periaatteista esimerkiksi rekrytointien ja perehdytysten yhteydessä.
- Tuetaan työssäjaksamista mahdollisuuksien mukaan erilaisilla työelämän joustoilla.
- Viestitään henkilöstölle mahdollisuudesta mentorointiin ja työnohjaukseen osana vuosittaista tavoite- ja palautekeskustelurakennetta.
- Luodaan luottamushenkilöille rakenne tietojen ja taitojen järjestelmälliseksi siirtämiseksi seuraajille.

Sukupuoli, sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu

Tavoitteet:

- Allianssi kiinnittää läpileikkaavasti huomiota sukupuoleen osana johtamista ja muuta toimintaansa.

Toimenpiteet:

- Seurataan johto- ja päällikötason tehtävien sukupuolijakaumaa juridisen sukupuolen perusteella osana vuosittain tehtävää suunnitelmaa työyhteisön ja henkilöstön kehittämisestä.

- Kiinnitetään tapahtumissa ja muissa tilaisuuksissa huomiota erityisesti sukupuolineutraalien WC-tilojen saatavuuteen ja saavutettavuuteen tarkentamalla ohjeistusta niiden toteuttamisesta osana Koulutusten ja tapahtumien käytännöt -asiakirjaa.
- Tiedostetaan sukupuolivähemmistöön kuulumisen syrjintäperusteena osana positiivisen erityiskohtelun toteuttamisen ohjeistuksia työntekijä- ja luottamushenkilövalinnoissa.
- Kiinnitetään vaikuttamistyössä huomiota sukupuolten välisten erojen huomioimiseen.

Seksuaalinen suuntautuminen

Tavoite:

- Allianssi pyrkii toimimaan aktiivisesti yhteiskunnallista heteronormatiivisuutta vastaan.

Toimenpiteet:

- Tiedostetaan seksuaalivähemmistöön kuulumisen syrjintäperusteena osana positiivisen erityiskohtelun toteuttamisen ohjeistuksia työntekijä- ja luottamushenkilövalinnoissa.
- Toimitaan liittolaisina muille toimijoille sateenkaarinuoriin liittyvissä kysymyksissä.

Toimintakyky

Tavoite:

- Allianssi tukee henkilöstön ja luottamustoimijoiden toimintakykyä monipuolisesti.

Toimenpiteet:

- Tuodaan kysymys kognitiivisen, sosiaalisen ja fyysisen toimintakyvyn huomioimisesta osaksi vuosittaisia henkilöstön tavoite- ja palautekeskusteluja ja

hyödynnetään keskusteluista saatavaa tietoa soveltuvin osin Allianssin työskentelytilojen ja -tapojen kehittämisessä.

- Viestitään hakukuulutuksissa luottamushenkilötoiminnan mukauttamisesta mahdollisuuksien mukaan.
- Tarkennetaan Allianssin tapahtumien ja muiden tilaisuuksien esteettömyyskuvauksia huomioimalla kognitiivinen, sosiaalinen ja fyysisen toimintakyky.
- Huomioidaan aistikuormitus järjestämällä mahdollisuuksien mukaan hiljainen tila Allianssin tapahtumissa ja muissa tilaisuuksissa.
- Varmistetaan, että Allianssin uudet toimitilat ovat mahdollisimman esteettömät ja saavutettavat.

Etninen tausta, kansalaisuus ja kieli

Tavoite:

- Allianssi kiinnittää huomiota rasismien tunnistamiseen ja siihen puuttumiseen.

Toimenpiteet:

- Järjestetään erityisesti esihenkilöille koulutusta antirasismista.
- Tiedostetaan etniseen vähemmistöön kuulumisen syrjintäperusteena osana positiivisen erityiskohtelun toteuttamisen ohjeistuksia työntekijä- ja luottamushenkilövalinnoissa.
- Toteutetaan arvio viestinnässä käytettävän kuvaston moninaisuudesta.
- Kannustetaan vahvemmin moninaisista etnisistä taustoista tulevia henkilöitä hakeutumaan Allianssin luottamushenkilöiksi kehittämällä luottamushenkilöhakujen markkinointia kohderyhmälähtöisesti.
- Kiinnitetään vaikuttamistyössä huomiota erityisesti etnisten ryhmien välisten erojen huomioimiseen.
- Laaditaan kaikki Allianssi-talon opasteet suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi selkeää yleiskieltä käyttäen.

Maailmankatsomus

Tavoite:

- Allianssi priorisoi maailmankatsomusten moninaista huomioimista.

Toimenpiteet:

- Lisätään Allianssi-talon kokous- ja koulutustilakuvaukseen tieto uskonnon harjoittamisen mahdollisuudesta pohjakerroksen hiljaisessa huoneessa.
- Järjestetään Allianssin tapahtumissa ja muissa tilaisuuksissa mahdollisuuksien mukaan hiljainen tila uskonnon harjoittamiseen.
- Luodaan käytäntöjä uskonnollisten juhlien ja pyhien huomioimiseen työyhteisössä.

Koulutus, ammatti ja sosioekonominen asema

Tavoite:

- Allianssi pyrkii mahdollistamaan tilaisuuksia kehittää muodollisia sekä epämuodollisia tietoja ja taitoja.

Toimenpiteet:

- Tuodaan henkilöstön AlliAkatemioiden järjestäminen tavoitteellisemmaksi osaksi vuosittaista tavoite- ja palautekeskustelurakennetta.
- Avataan AlliAkademia-konsepti henkilöstön lisäksi Allianssin luottamushenkilöille koko yhteisön tietojen ja taitojen vahvistamiseksi.
- Kannustetaan vahvemmin moninaisista sosioekonomisista taustoista tulevia henkilöitä hakeutumaan Allianssin luottamushenkilöiksi kehittämällä luottamushenkilöhakujen markkinointia kohderyhmälähtöisesti.
- Viestitään Allianssin kulukorvauskäytänteistä aktiivisemmin luottamushenkilöille.
- Käytetään Allianssin viestinnässä selkeää yleiskieltä aina sen ollessa mahdollista. Vältetään akateemista kieltä erityisesti nuorille suunnatuissa materiaaleissa.

Perhesuhteet

Tavoite:

- Allianssi tähtää aktiivisen perhemyönteisyyden toteuttamiseen.

Toimenpiteet:

- Järjestetään koulutus perhemyönteisyyden soveltamisesta työelämä- ja luottamushenkilönäkökulmista.
- Seurataan vuonna 2022 hyväksytyjen perhemyönteisyyden periaatteiden toteutumista esimerkiksi osana johtamiskäytäntöjä.

Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen, syrjinnän ennaltaehkäisy**Tavoite:**

- Luodaan työkaluja, eli rakenteellisia ja käytännöllisiä keinoja syrjinnän kitkemiseen ennen kaikkea ennaltaehkäisevästi.

Toimenpiteet:

- Tarkennetaan positiivisen erityiskohtelun soveltamisen ohjeistusta rekrytointeihin ja luottamushenkilövalintoihin.
- Laaditaan Allianssin häirintäyhdyshenkilötoiminnan prosessikuvaus oman toiminnan tueksi ja alalle esimerkkinä.
- Perustetaan henkilöstön häirintäyhdyshenkilöpooli, jolle tarjotaan järjestelmällisesti lisäparrausta häirintäyhdyshenkilönä Allianssin tapahtumissa ja muissa tilaisuuksissa toimimiseen.
- Järjestetään allianssiyhteisölle vuosittain tasa-arvo- ja/tai yhdenvertaisuuskoulutus.

Liitteet

[Allianssin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman \(2024-2026\) seuranta- ja arviointityökalu](#)

Lähteet

[Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986](#)
[Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014](#)