

# Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry:n ja Kulttuuria kaikille -palvelun



Yhdenvertaisuus- ja tasa-  
arvosuunnitelma 2019–2022

# Sisällysluettelo

<b>1. Johdanto</b>	<b>5</b>
1.1. Suunnitteluprosessin kuvaus	5
<b>2. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen</b>	<b>7</b>
2.1 Syrjintä	8
Ikä	8
Sukupuoli, sukupuolen identiteetti ja sukupuolen ilmaisu	8
Seksuaalinen suuntautuminen	8
Uskonto, vakaumus ja mielipide	9
Etninen tai kansallinen tausta, kansalaisuus ja kieli	9
Toimintakyky ja terveydentila	9
Sosioekonominen asema	9
Muu henkilöön liittyvä syy	10
<b>3. Yhdenvertaisuus työyhteisössä</b>	<b>11</b>
3.1. Johtaminen	11
3.2. Rekrytointi, palkkaus ja palveluiden ostot	13
3.3. Työskentelyolot sekä työn ja perheen yhteensovittaminen	14
3.4. Kouluttautuminen, työssä kehittyminen ja uralla eteneminen	15
3.5. Työhyvinvointi ja työn organisoinnin tavat	16
3.6. Syrjinnän tunnistaminen ja puuttuminen	18
<b>4. Yhdenvertaisuus Kulttuuria kaikille -palvelun toiminnassa</b>	<b>20</b>
4.1. Asiantuntijapalvelut ja vaikuttaminen	20
4.2. Viestintä	21
4.3. Tapahtumat ja tilaisuudet	22
4.4. Yhteistyö	23
<b>5. Seuranta ja arviointi</b>	<b>25</b>

Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry:n ja Kulttuuria kaikille -palvelun  
Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2019-2022  
Kulttuuria kaikille -palvelun julkaisu 2/2019

Kirjoittajat: Christine Langinauer, Rita Paqvalén  
Kuvitus: Alexandra Burda  
Graafinen suunnittelu ja taitto: Leda Vaneva  
Kustantaja: Kulttuuria kaikille -palvelu /  
Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry

1. painos

ISBN 978-952-6677-53-8 (PDF)  
ISBN 978-952-6677-54-5 (DOC)  
ISBN 978-952-6677-55-2 (nidottu)  
ISSN 2341-913X

© Kulttuuria kaikille -palvelu /  
Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry ja kirjoittajat

# 1. Johdanto



Tämä on Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry:n sekä sen alaisuudessa toimivan Kulttuuria kaikille -palvelun yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelman tavoitteena on toimia työkaluna Kulttuuria kaikille -palvelun johdolle ja työntekijöille sekä Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry:n hallitukselle yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon käytännön toteuttamisessa ja syrjinnän ehkäisyssä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma täydentää yhdistyksen strategiaa 2019–2022 sekä yhdistyksen johtosääntöä.

Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry on vuonna 2013 rekisteröity yhdistys, joka edistää taide- ja kulttuurialan saavutettavuutta sekä moninaisuuden huomioimista kulttuurikentällä. Yhdistyksen toiminta on valtakunnallista ja vuonna 2019 sen jäsenenä on 16 taide- ja kulttuurialan yhdistystä ja kattojärjestöä. Yhdistyksen tavoitteena on, että kaikilla olisi yhdenvertaiset mahdollisuudet hakeutua taiteen tekijöiksi ja kulttuuriammattilaisiksi sekä että erilaiset yleisöt tulisivat huomioituiksi taide- ja kulttuuripalvelujen suunnittelussa ja tarjonnassa. Yhdistyksen visiona on Suomi, jossa kaikilla on mahdollisuus osallistua moninaiseen kulttuurielämään. Tavoitteidensa toteuttamiseksi yhdistys ylläpitää valtakunnallista Kulttuuria kaikille -palvelua.

Kulttuuria kaikille -palvelu toimii valtakunnallisesti taiteen ja kulttuurin alalla. Palvelun tehtävänä on tarjota tietoa ja tukea kulttuuritoimijoille

saavutettavuuden, yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden kysymyksissä. Palvelu tekee yhteistyötä paitsi taide- ja kulttuuriorganisaatioiden myös eri yleisöryhmien, taiteilijoiden ja muiden kulttuurin tekijöiden kanssa. Kulttuuria kaikille -palvelun tavoitteena on yhdenvertainen taide- ja kulttuuritoiminta.

Kulttuuria kaikille -palvelu edistää osallistumiselle avoimia ja monenlaisia yleisöjä ja tekijöitä huomioivia kulttuuripalveluja. Palvelu tarjoaa tietoa ja työkaluja kulttuuripalveluiden saavutettavuuden ja moninaisuuden edistämiseen alan työntekijöille. Palvelu järjestää koulutusta ja tilauksesta saavutettavuuskartoituksia. Lisäksi Kulttuuria kaikille -palvelu ylläpitää sähköpostilistaa, jolla jaetaan tietoa ajankohtaisista asioista ja tuottaa kulttuuritoimijoille työkaluiksi oppaita, selvityksiä ja tarkistuslistoja, jotka ovat ilmaiseksi ladattavissa palvelun verkkosivuilta.

Tähän suunnitelmaan tutustuminen kuuluu jokaisen uuden Kulttuuria kaikille -palvelun työntekijän, luottamusvaltuutetun sekä yhdistyksen hallituksen jäsenen perehdyttämisprosessiin. Suunnitelman toteuttamista ja täytäntöönpanoa valvoo tehtävään nimetty työryhmä.

Kulttuuria kaikille -palvelun yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on sekä Kulttuuria kaikille -palvelun toimintaa ohjaava dokumentti, että henkilöstöpoliittinen suunnitelma. Suunnitelma on voimassa 1.5.2019–1.5.2022.

## 1.1. Suunnitteluprosessin kuvaus

Suunnittelutyö yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa varten aloitettiin kahdella työpajalla keväällä 2018

(26.3. ja 16.4.), jotka Ihmisoikeusliiton pääsihteeri Kaari Mattila piti palvelun henkilökunnalle. Työpajojen jälkeen suunnitteluprosessi käynnistettiin ja perustettiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelutyöryhmä, joka työskenteli vuoden 2018 aikana ja vuoden 2019 alussa. Ryhmään kuului toiminnanjohtaja Rita Paqvalén, luottamusvaltuutettu Martina Marti ja kaksi muuta työntekijää, Christine Langinauer ja Sari Salovaara. Hallitus nimesi hallituksen varajäsenen Sepideh Rahaan hallituksen edustajaksi suunnitteluprosessiin. Rahaa kuultiin prosessin alkuvaiheessa.

Osana suunnitelman tekemistä henkilökunta laati yhdenvertaisuuskyselyn, jota lähetettiin jäsenjärjestöille, sidosryhmille ja levitettiin muun muassa uutiskirjeen ja Facebookin kautta. Kyselyn vastausaika oli 29.8.–7.9.2018 ja kyselyyn tuli yhteensä 60 vastausta suomeksi, neljä vastausta ruotsiksi ja kaksi englanniksi. Kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa, miten yhdenvertaisuus toteutuu Kulttuuria kaikille -palvelun toiminnassa tällä hetkellä, ja se toimi osaltaan yhdenvertaisuussuunnitelman pohjana.

Syksyllä 2018 ja vuoden 2019 alussa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman sisältöä työstettiin suunnittelutyöryhmän johdolla koko

henkilökunnan ja hallituksen kanssa. Ulkopuolinen työnohjaaja Juha Kilpiä veti yhteisen vetäytymisen työyhteisöä koskevien kysymysten avaamisen tueksi. Henkilökunnan määrän pienyydestä johtuen yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen yhteydessä ei tehty sisäistä kyselyä. Suunnitteluprosessista tiedotettiin sekä sisäisesti että ulkoisesti ja prosessin eri vaiheissa kuultiin koko Kulttuuria kaikille -palvelun henkilökuntaa sekä hallituksen edustajia. Henkilökunta kommentoi suunnitelmaa joka vaiheessa.

Kulttuuria kaikille -palvelussa työskenteli Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman kirjoittamisen aikana (5/2018–3/2019) yhteensä 12 henkilöä, mutta samanaikaisesti toimistossa työskenteli yleensä korkeintaan kahdeksan henkilöä asiantuntija- ja toimistotehtävissä ja yksi henkilö siistijän tehtävissä. Näistä yhteensä 12 henkilöstä neljä oli vakituisia, kahdeksan määräaikaista, kuusi kokopäiväisiä ja kuusi osa-aikaisia työntekijöitä. Yksi määräaikaista työntekijöistä toimi palvelussa harjoittelijana, yksi sijaisena ja loput työskentelivät palvelun eri hankkeissa. Työntekijöistä 11 oli naisia ja yksi mies. Toimitiloissa työskenteli Kulttuuria kaikille -palvelun työntekijöiden lisäksi myös kolme ulkopuolista lastenkirjojen kuvittajaa alivuokralaisina.



## 2. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen

Kulttuuria kaikille -palvelun yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman taustalla on kaksi lakia: yhdenvertaisuuslaki ja laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan tai vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saisi vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä tai erilaisia palveluja. Perusoikeudet kuuluvat kaikille.

Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlainsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämänaluilla.

Suomen perustuslaki (11.6.1999):

6 §

”Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan

sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.” Yhdenvertaisuuslaki (30.12.2014):

7 §

”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. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.”

Kulttuuria kaikille -palvelun toiminnan lähtökohtana on ajatus Suomesta, jossa kaikilla ihmisillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua monimuotoiseen taide- ja kulttuurielämään sekä tekijöinä että kokijoina. Suomalainen yhteiskunta on lähtökohtaisesti moninainen ja muodostuu erilaisista yksilöistä ja yhteisöistä. Erilaisuus voi liittyä esimerkiksi kieleen, kulttuurieroihin, etnisiin piirteisiin, sukupuoleen, seksuaalisuuteen, sosioekonomiseen asemaan, ikään, fyysisiin ominaisuuksiin, vammaisuuteen, ulkonäköön, uskuntoon, poliittisiin näkemyksiin tai erilaisiin ideologioihin ja vakaumuksiin. Jokainen yksilö kuuluu samanaikaisesti moneen erilaiseen ryhmään ja kantaa sisällään moninaisuutta.

Yhdenvertaisessa yhteiskunnassa kaikki ovat samanarvoisia taustastaan

ja ominaisuuksistaan riippumatta. Yhdenvertainen taide- ja kulttuurikenttä on saavutettava ja se huomioi erilaisten tekijöiden ja yleisöjen tarpeita, kiinnostuksen kohteita ja tarinoita. Erilaisten ryhmien ja vähemmistökulttuurien kokemukset ja käsitykset ovat osana yhteistä jaettavaa kulttuuriperintöämme. Varmistaakseen yhdenvertaisuuden toteutumista yhdistys ja Kulttuuria kaikille -palvelu noudattaa tarpeen mukaan positiivisen erityiskohtelun periaatteita. Saavutettavuuden toteutuminen taide- ja kulttuurikentällä edellyttää rakennetun ympäristön esteettömyyden lisäksi saavutettavaa viestintää, osallistumista mahdollistavaa hinnoittelua, tiedon ja elämysten tarjoamista vaihtoehtoisilla tavoilla eri aisteille sekä ymmärtämisen esteiden poistamista. Kulttuuritoimijat pääsevät tavoitteisiin tekemällä johdonmukaista strategista työtä palvelujensa saavutettavuuden parantamiseksi.

## 2.1 Syrjintä

Kuten edellä mainituissa laissa todetaan ketään ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella. Tässä luvussa kerrotaan yleisimmistä kielletyistä syrjintäperusteista ja miten niitä vältetään palvelussa. Luvussa 3 avataan tarkemmin syrjinnän tunnistamista ja siihen puuttumista ja syrjinnän ennaltaehkäisemisestä Kulttuuria kaikille -palvelun toiminnassa.

### Ikä

Ikä on yksi yleisimpiä osatekijöitä moniperusteisessa syrjinnässä ja sen kohteena voivat olla minkä tahansa ikäiset ihmiset. Kulttuuria kaikille -palvelussa eri-ikäisten ihmisten kokemus ja osaaminen tunnustetaan tasavertaisesti ja eri elämäntilanteiden haasteita ymmärretään. Palvelu ei aseta työntekijöitään eri

asemaan vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuksien perusteella.

### Sukupuoli, sukupuolen identiteetti ja sukupuolen ilmaisu

Sukupuolten tasa-arvo mielletään usein naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseksi, mutta tänä päivänä tiedostetaan, että sukupuolien kirjo on moninaisempi. Kulttuuria kaikille -palvelu on sitoutunut edistämään kaikkien sukupuolten tasa-arvon lisäämistä. Tämä perustuu sen tiedostamiselle, että maailmassa on sukupuolittuneita ja epätasa-arvoistavia rakenteita, joita tulee purkaa. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön omaa kokemusta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen esiintuomista esimerkiksi pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Kulttuuria kaikille -palvelussa kaikkien itsemäärittelyoikeutta kunnioitetaan. Palvelun toiminnassa käytetään sukupuolineutraaleja ammattinimikkeitä ja palvelun tilat, wc-tilaa myöten, ovat sukupuolineutraaleja.

### Seksuaalinen suuntautuminen

Seksuaalisella suuntautumisella viitataan ihmisen ominaisuuteen ihastua, rakastua, tuntee emotionaalista ja/tai eroottista vetovoimaa. Seksuaalisen suuntautumisen moninaisuudella viitataan koko siihen suuntautumisten kirjoon, mitä ihmisillä on. Kulttuuria kaikille -palvelussa ymmärretään seksuaalinen suuntautuminen moninaisena. Kulttuuria kaikille -palvelussa tunnustetaan heteronormatiivisuus sekä sen mahdolliset seuraukset ja vältetään heteronormatiivisia käytäntöjä ja oletuksia ihmisten seksuaalisesta suuntautumisesta. Palvelussa luodaan tietoisesti avointa ja sallivaa ilmapiiriä ja eri seksuaaliset suuntaukset nähdään samanarvoisina. Kulttuuria kaikille -palvelussa huomioidaan ja tuetaan

erilaisia perheitä ja perhemalleja.

### Uskonto, vakaumus ja mielipide

Uskonto, uskonottomuus, mielipide ja vakaumus ovat henkilökohtaisia asioita, jotka voivat vaikuttaa suuresti yksilön elämäntapoihin. Silti nämä ominaisuudet eivät välttämättä näy ulospäin tai tule esille arkisessa kanssakäymisessä. Suomessa perustuslaki takaa uskonnon ja omantunnon vapauden. Kulttuuria kaikille -palvelussa kunnioitetaan erilaisia elämäntapoja ja -arvoja sekä uskonnollisia vakaumuksia. Ketään ei saa syrjiä maailmankatsomuksellisten arvojen tai mielipiteiden takia. Syrjivää käytöstä ei myöskään saa perustella omalla maailmankatsomuksellisella vakaumuksellaan.

### Etninen tai kansallinen tausta, kansalaisuus ja kieli

Etnisyys viittaa sellaisiin yhteisöllisiin tapoihin, jotka mielletään tietylle ryhmälle tai kansalle. Tämänkaltaisia tunnusmerkkejä ovat esimerkiksi tapakulttuuri, kieli, nimet, syntyperä, uskonto ja taide. Mikään näistä ei silti yksinään riitä etnisyyden kriteeriksi. Etninen ja kulttuurinen tausta kuuluvat henkilön identiteettiin ja ohjaavat hänen kanssakäymistään yhteiskunnassa. Kansalaisuus on yksilön kuulumista juridisesti tietyn valtion yhteyteen. Perustuslain mukaan ihmisillä on oikeus ylläpitää omaa äidinkieltä ja kulttuuriaan. Suomessa kansalliskielinä ovat suomi ja ruotsi. Lisäksi lainsäädännöllä on turvattu saamen, romanin ja viittomakielen käyttäjien oikeudet käyttää ja ylläpitää omaa kieltään.

Kulttuuria kaikille -palvelussa kaikenlainen rasismi ja etninen syrjintä on kiellettyä. Palvelussa rasismi tunnustetaan ja siihen puututaan. Palvelussa kaikki ovat samanarvoisia etnisestä taustastaan, kansalaisuudestaan tai kielestään riippumatta ja kaikkien oikeutta

etniseen ja kulttuuriseen identiteettiin kunnioitetaan. Kulttuuria kaikille -palvelun viestintä on monikielistä ja palvelun järjestämissä tilaisuuksissa sekä palvelun omassa toimistoympäristössä pyritään huomioimaan kielellisiä tarpeita ja edistämään aktiivisesti monikielisyttä.

### Toimintakyky ja terveydentila

Toimintakyky kuvaa yksilön kykyä toimia yhteiskunnan rakennetussa ja sosiaalisessa ympäristössä. Kyseessä on ennen kaikkea yhteiskunnallinen ilmiö, joka syntyy kun ihmisen psyykinen tai fyysinen erilaisuus tai hänen erilaiset toimintaedellytyksensä törmäävät ympäristön asettamiin vaatimuksiin, esteisiin ja/tai muiden ihmisten asenteisiin.

Kulttuuria kaikille -palvelu ei syrji ketään vamman tai terveydentilan perusteella. Ihmisten kohtelu on yhdenvertaista ja asiallista, oli sitten kyse psyykkisestä tai fyysisestä sairaudesta tai vammasta. Palvelun henkilökuntaan kuuluvilla ja toimintaan osallistuvilla on oikeus itse päättää, mitä he kertovat muille terveydentilastaan tai vammastaan. Palvelun omat toimistotilat ovat esteettömiä wc-tilaa ja keittiötä lukuun ottamatta, osittain esteetön wc löytyy toimiston läheisyydestä Kaapelitehtaan tiloista. Kaikki palvelun muualla toteuttamat tapahtumat ja tilaisuudet pyritään järjestämään esteettömissä tiloissa, joissa on tarjolla induktiosilmukka. Vaihtoehtoisesti käytetään palvelun omaa siirrettävää induktiosilmukkalaitteistoa. Tilaisuuksissa pyritään mahdollisuuksien mukaan myös tarjoamaan erilaisia tulkkauksia. Jokaisen työntekijän, jolla on toimintarajoite, kohdalla toteutetaan kohtuulliset mukautukset ja huomioidaan yksilölliset tarpeet.

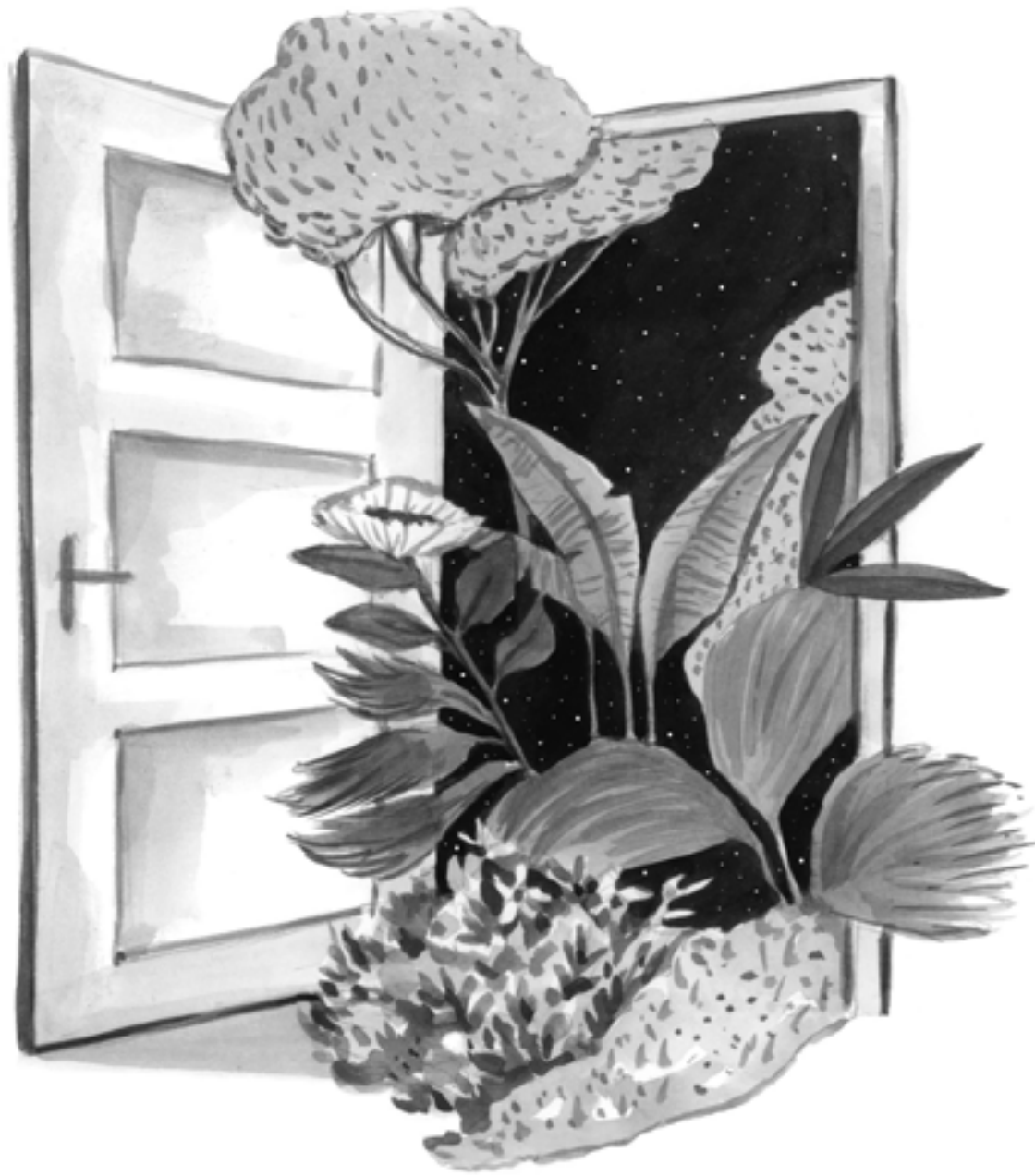
### Sosioekonominen asema

Yksilön sosioekonominen asema vaikuttaa suoraan siihen minkälaisia

mahdollisuuksia hänellä on vaikuttaa ja osallistua yhteiskunnassa. Asemaan vaikuttaa muun muassa koulutus, ammatti ja varallisuus. Kulttuuria kaikille -palvelun toimiston ulkopuolisissa tapahtumissa pyritään huomiomaan myös vähävaraisuus pitämällä tilaisuudet ja niihin kuuluvat kahvittelet tai ruokailut maksuttomina. Kaikki palvelun tilaisuudet ovat avoimia kaikille taustasta tai asemasta riippumatta. Palvelu ottaa myös kantaa yhteiskunnan sosioekonomiseen syrjintään omalla toiminnallaan kuten Kaikukortin edistämällä.

### Muu henkilöön liittyvä syy

Kaikkia yksilöllisiä tarpeita on mahdotonta ennakoita ja siksi yhdenvertaisten mahdollisuuksien luominen ei tarkoita vain edellä mainittujen ominaisuuksien huomioimista. Jokaisella Kulttuuria kaikille -palvelun työntekijällä ja toimintaan osallistuvalla on oltava mahdollisuus vaikuttaa palvelun käytäntöihin, jotta niistä tulisi entistä tasa-arvoisempia ja yhdenvertaisempia.



# 3.

## Yhdenvertaisuus työyhteisössä

### 3.1. Johtaminen

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toimivat lähtökohdana Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry:n ja sen alaisuudessa toimivan Kulttuuria kaikille -palvelun johtamiselle. Yhdistyksen hallitus ja Kulttuuria kaikille -palvelun toiminnanjohtaja sitoutuvat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen. Toiminnanjohtaja johtaa Kulttuuria kaikille -palvelun toimintaa ja toimii henkilökunnan esihenkilönä. Yhdistyksen hallitus vastaa yhdistyksen toiminnasta ja hallituksen puheenjohtaja toimii toiminnanjohtajan esihenkilönä. Hallitus tukee toiminnanjohtajaa esihenkilötehtävissä ja yhdenvertaisuuden edistämässä Kulttuuria kaikille -palvelussa.

Toiminnanjohtajalla on keskeinen rooli Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toteuttajana, työyhteisön kehittäjänä ja työilmapiiriin ja asenteisiin vaikuttajana. Toiminnanjohtajan tehtävänä on edistää turvallista ilmapiiriä, työntekijöiden yhdenvertaisuutta sekä ehkäistä työpaikalla tapahtuvaa syrjintää. Toiminnanjohtaja huolehtii, että työpaikalla arvioidaan yhdenvertaisuuden toteutumista ja kehitetään työoloja ja toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Jokainen työntekijä on myös itse vastuussa siitä, ettei toiminnallaan syyllisty syrjivään

käytökseen ja että tukee omalta osaltaan yhdenvertaisuuden toteutumista. Alaistaitojen kehittäminen on osatekijä yhdenvertaisuuden toteutumisessa.

Uuden työntekijän perehdyttämiskäytökseen ja siihen kuuluvaan perehdyttämispakettiin kuuluu perehdyttäminen yhdenvertaisuuden toteuttamiseen työyhteisössä sekä Kulttuuria kaikille -palvelun ulospäin suuntautuneessa toiminnassa. Perehdyttäminen on dialogista ja kaksisuuntaista. Kaksisuuntainen perehdyttäminen tarkoittaa, että työntekijän erilaiset tarpeet huomioidaan kehittämällä esimerkiksi työyhteisön moninaisuusvalmiuksia ja saavutettavuusosaamista.

Toiminnanjohtaja tukee ja kannustaa henkilökuntaa tasapuolisesti tarjoamalla henkilökunnalle oman toimenkuvan puitteissa yhdenvertaisia mahdollisuuksia vastuunottoon, työssä kehittymiseen, kouluttautumiseen, tietojen ja taitojen monipuoliseen hyödyntämiseen sekä urakiertoon. Toimiston arkeen ja rutiineihin liittyvät työtehtävät pyritään jakamaan tasapuolisesti työntekijöiden kesken ja jokainen työntekijä (toiminnanjohtaja mukaan lukien) toimii vuorollaan toimiston "talkkarina". Henkilökunnan tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta pyritään vahvistamaan avoimella ja moninaisella rekrytoinnilla, palkkakehityksen läpinäkyvyydellä, avoimella tiedonkululla ja kommunikoinnilla, koulutus- ja kehittäytymismahdollisuuksilla sekä vuosittaisilla kehityskeskusteluilla. Kehityskeskusteluiden lähtökohdana on dialogisuus ja kaksisuuntaisuus, ja niissä tarkistetaan ja edistetään työntekijän työtehtävien monipuolisuutta, työntekijän vaikuttamismahdollisuuksia sekä huomioidaan kehittämistarpeita. Tarpeen mukaan järjestetään myös hankkeiden tiimikeskusteluita

sekä koko henkilökuntaa koskevia ryhmäkeskusteluita. Yhdistystä ja työyhteisöä koskevat päätöksentekoprosessit ovat läpinäkyviä ja henkilökunnalle pyritään takaamaan yhdenvertaiset osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet toiminnan suunnittelussa, toteutuksessa ja päätöksenteossa. Henkilöstökokousten kiertävän puheenjohtajuuden kautta madalletaan hierarkiaa. Suunnittelu-, valmistelu- ja muihin vastaaviin työryhmiin valitaan osallistujat niin, että kaikki voivat tasapuolisesti osallistua ja ettei syrjintää työsuhteen laadun tai sukupuolen, iän, kielen, vammaisuuden tai muun syrjiväksi luettavan kriteerin perusteella tapahdu. Valinnoissa varmistetaan, että määräaikaisilla työntekijöillä on samankaltaiset mahdollisuudet osallistua kuin vakituisessa työsuhteessa olevilla.

Kulttuuria kaikille -palvelun juoksevista ja ajankohtaisista kysymyksistä keskustellaan kahden viikon välein järjestetyissä henkilökuntakokouksissa. Näiden lisäksi järjestetään kaksi kertaa vuodessa työnjakokokous, jossa keskustellaan toimiston työnjaosta ja tehtävien yhdenvertaisesta jakautumisesta työntekijöiden välillä. Työnjako tallennetaan erilliseen, kaikille avoimeen taulukkoon. Vuosittaisissa työnjakokokouksissa käydään myös läpi yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet ja niiden toteutumista. Suunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet sisällytetään myös palvelun vuosittaiseen toimintasuunnitelmaan. Kulttuuria kaikille -palvelun toiminnan suunnittelua ja suurempia linjauksia varten järjestetään erillisiä vetäytymisiä muutaman kerran vuodessa. Henkilöstön edustaja osallistuu toiminnanjohtajan lisäksi hallituksen kokouksiin ja kokousten esityslistat ja pöytäkirjat ovat avoimia henkilökunnalle. Toimiston muuta henkilökuntaa kannustetaan myös osallistumaan hallituksen kokouksiin.

#### Tavoite

Uusia työntekijöitä perehdytetään omaan toimenkuvaansa, työsuhteeseen ja toimistorutiineihin liittyvien kysymysten lisäksi myös muihin Kulttuuria kaikille -palvelun toiminnan osa-alueisiin sekä toiminnan yhdenvertaisuuskysymyksiin. Perehdyttäminen on kaksisuuntaista ja siinä huomioidaan työntekijöiden erilaiset tarpeet.

#### Toimenpiteet

- Kehitetään uusille työntekijöille perehdyttämispaketti, johon sisällytetään työntekijän oikeuksiin ja velvollisuuksiin sekä työtehtäviin ja työorganisaatioon liittyvien kysymysten lisäksi myös saavutettavuuteen ja moninaisuuteen liittyviä kysymyksiä sekä palvelun yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelma.

#### Tavoite

Kehityskeskusteluiden ja tiimikeskusteluiden kautta kehitetään yhteistyötä, toiminnan ja työntekijöiden kehittäytymistä sekä tuetaan työntekijöiden jaksamista ja hyvinvointia. Kehityskeskusteluiden lähtökohtana on vuorovaikutus.

#### Toimenpiteet

- Kehitetään kehityskeskustelurakenteen dialogisuutta ja kokeillaan uusia tapoja toteuttaa kehityskeskusteluita niin että keskustelu tukisi entistä paremmin työntekijöiden hyvinvointia.

#### Tavoite

Palvelun osa-aikatyötä tekevien asiantuntijoiden ja ei-asiantuntijatehtävissä olevien työntekijöiden tulee päästä yhdenvertaisesti osaksi työyhteisöä

ja tiedonkulkua, vaikka he eivät ajan ja toimenkuvansa takia voi osallistua esimerkiksi henkilökunnan kokouksiin tai vetäytymisiin.

#### Toimenpiteet

- Kehitetään sisäistä tiedonkulkua ja vaihtoehtoisia tapoja osallistua kokouksiin tai vetäytymisiin.
- Suullista ja/tai kirjallista viestintää työntekijää koskevissa kysymyksissä mukautetaan työntekijän kielitaidon tasolle.
- Kehitetään koko henkilökunnan yhteisöllisyyttä erilaisten vapaamuotoisten kokoontumisten, yhteisten kahvitaukojen sekä kaksi kertaa vuodessa järjestettävien virkistyspäivien kautta.

#### Tavoite

Toimisto ja työympäristö on mahdollisimman esteetön, toimiva ja turvallinen ja mukautettavissa jokaisen työntekijän mahdollisiin yksittäisiin tarpeisiin.

#### Toimenpiteet

- Uusien työntekijöiden tarpeista käydään keskustelua työntekijän kanssa ja tehdään kohtuulliset mukautukset ennen työn aloittamista.
- Kaikkien työntekijöiden työympäristöön liittyvistä tarpeista keskustellaan säännöllisesti ja tehdään tarvittaessa kohtuullisia mukautuksia.
- Pyritään vaikuttamaan myös Kaapelitehtaan muiden tilojen toimivuuteen ja esteettömyyteen.

### 3.2. Rekrytointi, palkkaus ja palveluiden ostot

Henkilöstösuunnittelulla, rekrytoinneilla ja työaikajärjestelyillä edistetään

henkilöstörakenteen kehittymistä tasa-arvoiseen, monimuotoiseen ja monikieliseen suuntaan. Monimuotoisuudella tarkoitetaan henkilöstön moninaisuuden (esim. ikä, sukupuoli ja sukupuolen ilmaisu, toimintakyky, etninen alkuperä, kieli, seksuaalinen suuntautuminen) lisäksi työntekijöiden toisistaan poikkeavaa koulutusta, kokemusta, taitoja, työnteon tapoja ja arvoja. Palvelu pyrkii työllistämään myös osatyökykyisiä henkilöitä.

Avoinna olevista tehtävistä viestitetään avoimesti ja valtakunnallisesti monikanavaisen viestinnän kautta sekä tarpeen mukaan eri kielillä. Hakuilmoituksiin liitetään aina seuraava lause: "Kannustamme kaikkia sukupuolia ja sukupuoli-identiteettejä edustavia ja eri vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä hakemaan tehtävään riippumatta hakijan etnisestä alkuperästä, uskonnosta, vammaisuudesta tai iästä." Lisäksi viestitetään Kulttuuria kaikille -palvelun toimiston saavutettavuudesta ja esteettömyydestä sekä niistä puutteista, joita fyysisessä työympäristössä on.

Rekrytoinnissa pyritään välttämään tehtävään nähden turhia pätevyysvaatimuksia (esim. kielivaatimuksia), jotka saattavat syrjiä hakijoita tai muodostaa ylimääräisen kynnyksen hakea. Rekrytoinnissa sovelletaan myös tarpeen mukaan positiivista erityiskohtelua, jotta voidaan lisätä aliedustettuihin ryhmiin kuuluvien henkilöiden osuutta henkilöstössä. Samasta tai työn keskeisiltä osilta samanarvoisesta työstä maksetaan sama lähtöpalkka, mikäli työntekijät ovat yhtä päteviä. Hallitus seuraa palkkakehitystä ja päättää palkankorotuksista vuosittain.

Kaikilla vakituisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa olevilla työntekijöillä on oikeus samankaltaisiin työsuhte-etuihin.



Kulttuuria kaikille -palvelu pyrkii huomioimaan saavutettavuus-, moninaisuus- ja yhdenvertaisuusnäkökulmia kaikissa palveluiden ostoissa (esimerkiksi verkkoviestintässä, kuvituksissa sekä tulkkaus- ja käännöspalveluissa) sekä palvelun järjestämien tapahtumien puhujien valinnoissa. Myös hallituksen jäsenten valinnoissa huomioidaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuusnäkökulmia.

#### Tavoite

Henkilöstösuunnittelulla, rekrytoinnilla ja ostopalveluiden valinnoilla edistetään henkilöstö- hallitus- ja tekijärakenteen kehittymistä tasa-arvoiseen, monimuotoiseen ja monikieliseen suuntaan.

#### Toimenpiteet

- Kaikissa rekrytoinneissa sekä palveluiden avoimissa hauissa avataan toiminnan arvoja ja pyrkimystä moninaisuuden huomioimiseen.
- Kilpailutuksissa ja ostoissa huomioidaan taloudellisten seikkojen lisäksi myös saavutettavuus, eettisyys ja moninaisuuskysymykset.

#### Tavoite

Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry:n tavoitteena on, että palvelun palkat noudattaisivat Taku ry:n suosituksia kulttuurituottajien kolmeportaisista palkoista (Kulttuurituottajien vähimmäispalkkasuosituksia) vuoteen 2022 mennessä. Palvelun noudattamaa kolmeportaista palkkajärjestelmää kehitetään mahdollisimman läpinäkyväksi.

#### Toimenpiteet

- Yhdistys asettaa toiminnanjohtajasta sekä työntekijöistä ja hallituksen edustajista koostuvan työryhmän, jonka tehtävänä on kehittää palvelun

palkkausjärjestelmää.

### 3.3. Työskentelyolot sekä työn ja perheen yhteensovittaminen

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman lähtökohtana on yksilön oikeudenmukainen kohtelu. Jokaista työntekijää arvostetaan yksilönä sukupuolesta, alkuperästä, kielestä, koulutuksesta, vammaisuudesta, mielipiteestä tai mistä tahansa henkilökohtaisesta ominaisuudesta riippumatta. Vastapalkatuilla ja määräaikaistyöntekijöillä on yhdenvertainen asema toiminnassa suhteessa pitkään työyhteisössä mukana olleisiin ja/tai vakituisissa tehtävissä toimiviin työntekijöihin. Toimiston tilat, huonekalut ja työvälineet järjestetään sellaisiksi, että ne eivät ole esteenä yhdenvertaisuuden toteutumiselle.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on tarvittaessa tehtävä kohtuullisia mukautuksia vammaisten henkilöiden työhön pääsyn, työssä selviämisen ja työuralla etenemisen turvaamiseksi. Oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen kohtelu on tärkeää henkilöstön ja jäsenistön henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kannalta.

Palvelussa tuetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista joustavilla vuosiloma-, työstä vapautus-, etätö- ja työaikajärjestelyillä. Palvelussa noudatetaan myös perheystävällisiä käytäntöjä esimerkiksi kokousaikojen valinnoissa sekä yhdessä tehdyn työnjako- ja vuosikellosuunnittelun kautta.

Työntekijöille myönnetään oman tai puolison lapsen syntyessä tai adoptiossa ja lapsen varttuessa samat lakisääteiset vapaat ja etuudet puolison sukupuolesta riippumatta. Työntekijän

äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain mukaan. Kulttuuria kaikille -palvelussa kannustetaan myös synnyttäjän puolisoa pitämään pidempiä perhevapaita. Taide- ja Kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry:n suositusten mukaisesti työntekijällä on oikeus palkalliseen hoitovapaaan alle 10 -vuotiaan lapsen sairastaessa. Tämän lisäksi työntekijä voi tehdä etätöitä ikärajaa vanhemman lapsen sairastuessa.

Työntekijälle järjestetään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon perheessä sattuneen äkillisen sairaustapauksen johdosta. Tällaisen poissaolon vuoksi työntekijän vuosilomaetuja ei vähennetä. Työntekijällä on oikeus lyhyeen tilapäiseen palkalliseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisen kuolemasta ja hautajaisista. Tällaisen poissaolon vuoksi työntekijän vuosilomaetuja ei vähennetä.

Mahdollisten uudelleenorganisointien ja henkilöstöjärjestelyjen yhteydessä otetaan huomioon myös ne työntekijät, jotka perhevapaiden vuoksi ovat tilapäisesti poissa työelämästä. Palvelussa varmistetaan myös sisäisen työnjaon ja sijaisjärjestelyn kautta, että perhevapaista tai muista syistä johtuvat poissaolot eivät kohtuuttomasti kuormita muita työntekijöitä.

#### Tavoite

Työoloja, työtiloja, toimintatapoja ja työvälineitä kehitetään siten, että ne turvaavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen. Varmistetaan, että palvelun sisäinen ja ulkoinen toiminta on esteetöntä ja saavutettavaa.

#### Toimenpiteet

- Tuetaan Kaapelitehtaan henkilökuntaa talon esteettömyyden kehittämisessä.

- Edistetään esteetöntä kulkuväylää D-rapun kellarissa olevaan esteettömään WC-tilaan ja tuetaan WC-tilan esteettömyyden parantamista.
- Kehitetään ja käytetään vaihtoehtoisia kommunikointitapoja hyödyntämällä esimerkiksi apuvälineitä (kuten kuvakortteja tai kommunikointilaitteita kommunikoinnin avuksi) toimiston sisäisessä työskentelyssä.
- Kehitetään monikielisiä työskentelytapoja, joiden kautta voidaan tukea ei-suomenkielisen tai viittomakielisen työntekijän inklusiota työyhteisöön.

### 3.4. Kouluttautuminen, työssä kehittyminen ja uralla eteneminen

Kulttuuria kaikille -palvelun työntekijöitä kannustetaan yhdenvertaisesti alaan ja työntekijän asiantuntemukseen liittyviin seminaareihin ja tilaisuuksiin osallistumiseen. Kulttuuria kaikille -palvelun työntekijöiden tehtävänkuviiin kuuluu myös keskinäinen oppiminen ja tiedon siirtäminen. Työntekijöitä kannustetaan osallistumaan kollegoiden järjestämiin tilaisuuksiin myös kuuntelijoina ja antamaa palautetta toisilleen.

Henkilöstösuunnittelussa huomioidaan työntekijöiden erilaiset koulutustarpeet ja mahdollisuudet osallistua koulutustilaisuuksiin, esimerkiksi työtehtävien luonteen ja perhevelvoitteiden vuoksi. Työntekijän määräaikaisuus ei saa olla esteenä koulutukseen hakeutumiseen. Työnantajan tulee järjestää työntekijälle koulutusta työtehtävien muuttuessa ja kehittyessä. Työaikana järjestettävä koulutus on työaikaan. Työntekijöitä kannustetaan osallistumaan erilaisiin Kulttuuria kaikille -palvelun



toimintaan ja toimialaan liittyviin tilaisuuksiin. Mikäli budjetti antaa myöten pyritään tukemaan yhdenvertaisesti työntekijöiden osallistumista maksullisiin ja/tai Helsingin ulkopuolella järjestettyihin tilaisuuksiin.

Asiantuntijoiden työtehtävien jaosta sovitaan ja työnjako tarkistetaan yhdessä 1–2 kertaa vuodessa järjestetyissä koko henkilökunnan työnjakokokouksissa. Työnjaon tarkistamisella varmistetaan, että ulkoiset tehtävät jakautuvat yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti asiantuntijoiden kesken ja että kaikille tarjotaan mahdollisuuksia omaa uraa edistäviin tehtäviin, kuten esimerkiksi vaikuttamistehtäviin ja erilaisiin työryhmiin osallistuminen.

#### Tavoite

Kulttuuria kaikille -palvelun työntekijöillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet kehittyä omassa tehtävässään osallistamalla koulutusten lisäksi erilaisiin hankkeisiin, työryhmiin ja luottamustehtäviin. Kaikilla työntekijöillä, sekä vakituisilla että määräaikaisilla, on tasapuolisia mahdollisuuksia edustaa palvelua erilaisissa ulkopuolisissa työryhmissä ja luottamustehtävissä.

#### Toimenpiteet

- Työnjaossa varmistetaan, että tehtävät jakautuvat yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti asiantuntijoiden kesken ja että kaikille – myös määräaikaisille – tarjotaan mahdollisuuksia omaa uraa edistäviin tehtäviin, kuten esimerkiksi vaikuttamistehtäviin palvelun ulkopuolella. Ulkopuolisiin luottamustehtäviin ja työryhmiin valitaan osallistujat keskustelemalla valinnoista aina koko henkilökunnan kesken toimistokokouksissa.

### 3.5. Työhyvinvointi ja työn organisoinnin tavat

Työ Kulttuuria kaikille -palvelussa vaatii usein paljon antautumista ja intohimoa, ja palvelun toimintaan kohdistuu paljon eri suunnilta tulevia odotuksia. Henkilökunnan hyvinvointi ja työssä jaksaminen on tärkeä lähtökohta Kulttuuria kaikille -palvelun toiminnalle. Työhyvinvointi on sekä esihenkilön, hallituksen että työntekijöiden vastuulla, ja työhyvinvoinnin edistäminen tapahtuu esihenkilön, hallituksen ja työntekijöiden yhteistyönä. Henkilökunnan keskuudesta valitaan joka vuosi keskenään työhyvinvointitiimi, jonka vastuulla on suunnitella henkilökunnan virkistyspäiviä ja pitää esillä työhyvinvointiin liittyviä asioita ja kysymyksiä. Muut keskeiset toimijat ja kumppanit ovat työyhteisön luottamushenkilö ja työterveyshuolto.

Hyvinvoivassa työyhteisössä ollaan avoimia ja luotetaan toisiin, innostetaan ja kannustetaan toisia, puhalletaan yhteen hiileen ja annetaan myönteistä palautetta. Työhyvinvointiin vaikuttaa myös se, että uskalletaan puhua ongelmista, pidetään työmäärä ja -aika aisoissa sekä säilytetään toimintakyky muutostilanteissa. Työhyvinvointia edistetään Kulttuuria kaikille -palvelussa pyrkimällä avoimuuteen, joustavuuteen, antamalla myönteistä palautetta sekä varmistamalla että työmäärä jakautuu tasaisesti eikä kuormita työntekijöitä liikaa.

Työn organisoinnin mielekkäitä tapoja edistetään Kulttuuria kaikille -palvelussa arjen erilaisten työaikajärjestelyjen ja käytäntöjen kautta kuten esimerkiksi joustavalla työajalla, etätyömahdollisuuksilla, lukurauhapäivillä sekä kaksi kertaa vuodessa järjestettävien virkistyspäivien kautta. Osatyökykyisten henkilöiden kohdalla osa-aikatyön mahdollisuuksia pyritään tarjoamaan. Myös kehityskeskusteluiden,

tiimikeskusteluiden sekä yhteisten vetäytymisten ja työnjako- ja vuosikello suunnittelukokousten kautta pyritään edistämään työn organisoinnin mielekkäitä tapoja, henkilökunnan jaksamista ja hyvinvointia sekä varmistamaan ettei työmäärä kasva liian suureksi yksittäisen työntekijän kohdalla.

Kulttuuria kaikille -palvelu noudattaa varhaisen välittämisen mallia työhyvinvoinnin tueksi. Varhaisen välittämisen keskustelussa ratkaisut löytyvät usein työpaikalla esihenkilön ja työntekijän välillä. Mikäli terveyteen liittyvät asiat vaikuttavat työkykyyn, käytetään työterveyshuollon asiantuntemusta. Työntekijällä on oikeus hakeutua, esimiehellä ohjata sekä työterveyshuollolla kutsua työntekijä työterveyshuoltoon työkyvyn arvioimiseksi ja edistämiseksi. Työterveyshuollosta voi myös saada tukea oman työn hallintaan ja organisointiin. Työterveyshuollon tehtävänä on selvittää mahdollinen terveysongelma ja sen vaikutus työn suorittamiseen. Työterveyshuolto koordinoi sairauksien hoitoa ja ohjaa tarvittaessa kuntoutukseen.

#### Tavoite

Varmistetaan, että terveydellisistä tai muista syistä johtuvat pidemmät poissaolot sekä poissaoloihin liittyvät mahdolliset sisäiset työnjaon uudelleenorganisoinnit sekä sijaisjärjestelyt eivät kohtuuttomasti kuormita muita työntekijöitä.

#### Toimenpiteet

- Palvelun työnjakokokouksissa mietitään sijaisjärjestelyä niin, että jokaista suurempaa työtehtävää varten löytyy taustajoukko tai varasuunnitelma. Kehitetään myös toimintatapoja ja malleja ennakoimaan erilaisia kriisitilanteita, kuten äkilliset muutokset henkilöstöresursseissa.

#### Tavoite

Pyritään tauottamaan työtä paremmin.

#### Toimenpiteet

- Työntekijöitä kannustetaan pitämään lyhyitä ”tyhjäkäyntihetkiä” (henkilökunta voisi esimerkiksi asettaa koneille järjestelmiä, kuten Pomodoro-menetelmä, jotka muistuttavat tauoista)
- Pidetään säännölliset taukojummat kaksi kertaa viikossa ja kannustetaan taukojen pitämiseen.

#### Tavoite

Vahvistetaan työhyvinvointia ryhmätyöohjauksen avulla.

#### Toimenpiteet

- Pyritään järjestämään työhyvinvointiin liittyvä ryhmätyönohjaus 1–2 kertaa vuodessa.

#### Tavoite

Vahvistetaan työn organisointia ja työn hallintaa tukevia toimintatapoja työarjessa ja -rutiineissa.

#### Toimenpiteet

- Laaditaan vuoden alussa toiminnan- ja tapahtumien vuosikello, joka ohjaa kokonaistoimintaa.
- Pyritään huolehtimaan siitä, että yhdessä arvioidaan tapauskohtaisesti työajalliset mahdollisuudet.
- Pyritään huolehtimaan siitä, että arvioidaan työajallisesti aina erikseen yhdessä mahdollisuudet vuosisuunnitelman ulkopuolisiin isompiin tehtäviin.
- Varataan enemmän työaikaa hankehakuihin ja hankehallintoon.
- Keskustellaan työmäärästä 1–2 kertaa vuosittain järjestetyissä yhteisissä

- työnjakokokouksissa.
- Varataan jokaisen järjestetyn tapahtuman ja hankkeen loppuvaiheeseen riittävästi aikaa tuloksista tiedottamiseen ja hankkeen lopputyöhön.
- Varmistetaan entistä paremmin, että myös hiljainen tieto ja erityisesti hankkeiden aikana kerääntynyt tieto jaetaan. Määräaikaisen tai vakituisen työntekijän lähtiessä varmistetaan, että työntekijän asiantuntemus ja hiljainen tieto siirtyy muille työntekijöille.

### 3.6. Syrjinnän tunnistaminen ja puuttuminen

Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry suhtautuu erittäin vakavasti erimuotoiseen välilliseen ja välittömään syrjintään ja työsyryntään sekä sukupuoliseen tai seksuaaliseen häirintään.

Työnantajalla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla. Toimenpiteiden on oltava toimintaympäristön, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, oikeasuhtaisia ja tarkoituksenmukaisia. Esihenkilön tai lähiesihenkilön on huolehdittava, että kukaan työntekijä ei joudu syrjinnän tai häirinnän kohteeksi. Jokaisen työntekijän pitää puolestaan itse vastata siitä, ettei omalla toiminnallaan aiheuta syrjintätilanteita.

Kulttuuria kaikille -palvelun työntekijät valitsevat yksimielisesti tai vaaleilla luottamusvaltuutetun, johon he voivat olla yhteydessä työsuhteita ja työoloja koskevissa asioissa. Luottamusvaltuutettuna voivat toimia kaikki Kulttuuria kaikille -palvelun työntekijät (paitsi esihenkilötehtävässä toimivat), riippumatta työsuhteen

luonteesta tai ammattiliittoon kuulumisesta. Mahdollisuuksien mukaan tarjotaan luottamusvaltuutetulle tehtävään liittyvää koulutusta. Luottamusvaltuutetun lisäksi valitaan myös yhdenvertaisuusvastaava. Yhdenvertaisuusvastaavan vastuulla on vetää yhdenvertaisuustiimiä ja toimia yhteyshenkilönä yhdenvertaisuuskysymyksissä. Syrjintää ja epäasiallista kohtelua voi tapahtua tarkoituksettomasti tai tahattomasti. Myös tahaton syrjintä tai epäasiallinen kohtelu on kiellettyä. Syrjintään ja epäasiallisen kohteluun tulisi aina puuttua, vaikka se ei olisi toistuvaa, ja vaikka siihen saattaa liittyä ristiriitojen mahdollisuus. Puuttumisen tavoitteena ei ole syyllistäminen vaan tilanteen ratkaiseminen välittömästi asianosaisten kesken ja jokaista osapuolta kuunnellen. Syrjintään tai epäasialliseen kohteluun syyllistynyttä voi pyytää itse ehdottamaan ratkaisuja tilanteeseen.

Jos työntekijä kokee joutuneensa häirinnän, ahdistelun, kiusaamisen, syrjinnän tai muun epätasa-arvoisen kohtelun kohteeksi, hän voi ottaa yhteyttä joko yhdenvertaisuusvastaavaan, luottamusvaltuutettuun, esihenkilöön ja/tai tarpeen mukaan hallituksen puheenjohtajaan ja pyytää neuvoja ja apua asian selvittämiseen. Tukea voi saada myös työterveydestä. Vakavien työsyryntätapauksien selvittäminen on aluehallintovirastojen (AVI) työsuojelun vastuualueilla. Työsuojeluviranomaiset valvovat yhdenvertaisuuslain noudattamista työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa työpaikalla sekä työhönotossa.

Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry ja Kulttuuria kaikille -palvelu sitoutuvat syrjinnästä vapaan alueen<sup>1</sup> periaatteisiin.

Syrjinnästä vapaa alue -merkki työpaikan seinällä kertoo, että organisaatiossa halutaan suhtautua syrjintään ja yhdenvertaisuuteen vakavasti. Merkki on vain pieni ele, mutta se voi auttaa syrjintään liittyvien kysymysten esille nostamisessa.

#### Tavoite

Henkilöstö tunnistaa syrjintään liittyvät kysymykset.

#### Toimenpiteet

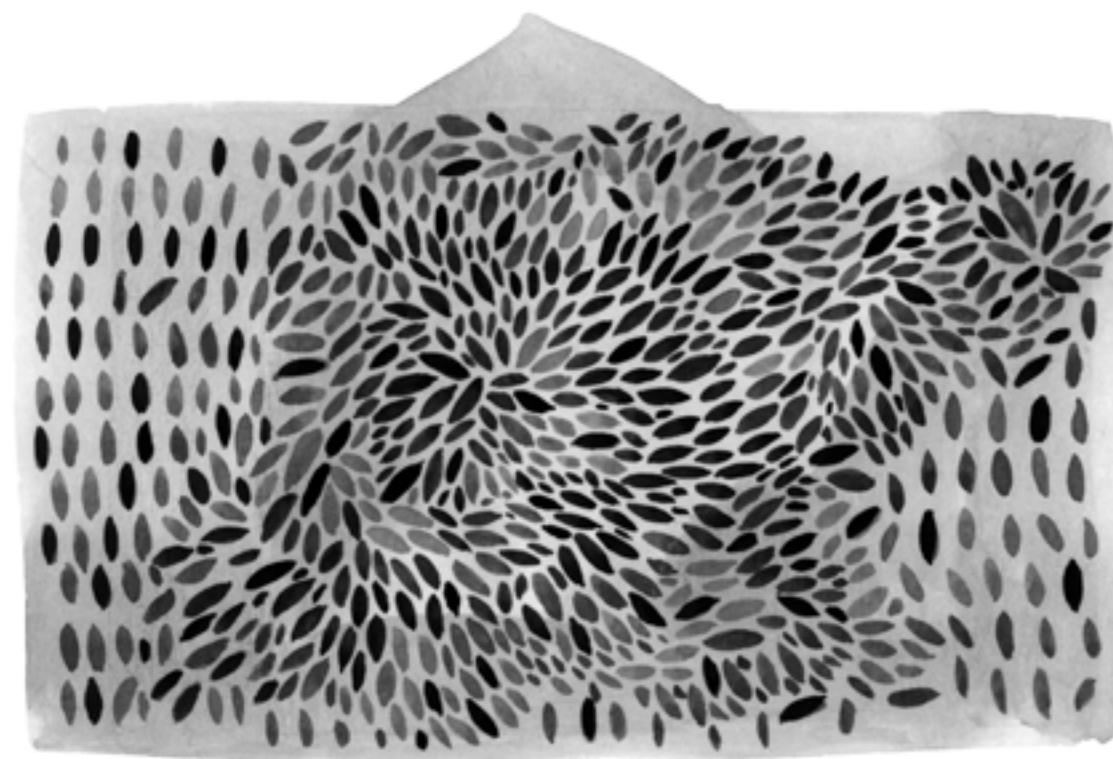
- Järjestetään henkilökunnalle syrjinnän tunnistamiseen ja puuttumiseen sekä esimerkiksi herruustekniikoihin liittyvää koulutusta säännöllisin väliajoin.
- Uusia työntekijöitä perehdytetään syrjinnästä vapaan alueen periaatteisiin.

#### Tavoite

Kulttuuria kaikille -palvelulla on toimintasuunnitelma/tarkistuslista syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun puuttumiseen.

#### Toimenpiteet

- Tehdään ohjeistus syrjintään ja epäasialliseen kohteluun puuttumiseen. Ohjeistus lisätään myös uusien työntekijöiden perehdytyspakettiin.
- Laaditaan Kulttuuria kaikille -palvelulle turvallisen tilan periaatteet.



<sup>1</sup> Ks. [www.yhdenvertaisuus.fi/syrjinnastavapaa.fi](http://www.yhdenvertaisuus.fi/syrjinnastavapaa.fi)

# 4.

## Yhdenvertaisuus Kulttuuria kaikille -palvelun toiminnassa

### 4.1. Asiantuntijapalvelut ja vaikuttaminen

Kulttuuria kaikille -palvelu toimii valtakunnallisesti taiteen ja kulttuurin alalla ja tekee laajaa yhteistyötä kulttuuritoimijoiden, taidehallinnon, kansalaisjärjestöjen, oppilaitosten sekä saavutettavuus- ja moninaisuusalan toimijoiden kanssa. Kulttuuria kaikille -palvelu toimii alansa asiantuntijana ja yhteiskunnallisena ja kulttuuripoliittisena vaikuttajana. Se osallistuu kehittämistyöhön erilaisissa hankkeissa ja tukee kulttuurihallintoa ja viranomaisia saavutettavuuteen, moninaisuuteen, yhdenvertaisuuteen ja osallisuuteen liittyvissä kysymyksissä.

Kulttuuria kaikille -palvelun käytännön toimintamuotoja ovat konsultoinnit ja neuvonta, luennot, julkaisujen ja ohjemateriaalien tuottaminen sekä erilaisten koulutusten ja seminaarien järjestäminen yhteistyössä erilaisten toimijoiden kanssa. Kulttuuria kaikille -palvelu tarjoaa tilauksesta myös maksullisia koulutuksia ja luentoja saavutettavuuden, moninaisuuden ja yhdenvertaisuuden huomioimisesta taide- ja kulttuurikentällä. Palvelulta voi tilata myös saavutettavuuskartoituksia ja -suunnitelmia, joita toteutetaan yhteistyössä eri tahojen kanssa.

Varsinaisen toiminnan lisäksi osa Kulttuuria kaikille -palvelun toiminnasta toteutetaan hankemuodossa.

Kulttuuria kaikille -palvelun tehtävänä on tukea koko Suomen kulttuurikenttää. Se toteuttaa tehtävänsä laajan yhteistyöverkostonsa, jäsenjärjestöjensä sekä erilaisten hankkeiden kautta. Hankkeiden kumppanien valinnoissa pyritään aina vahvistamaan valtakunnallinen ulottuvuus. Laajimmin valtakunnallinen ulottuvuus toteutuu Kulttuuria kaikille -palvelun maksuttomien materiaalien tuottamisen ja verkon kautta tarjoamisen sekä erilaisten viestinnällisten keinojen avulla. Kaikki Kulttuuria kaikille -palvelun tuottamat materiaalit ovat maksutta saatavilla organisaation verkkosivuilla. Lisäksi Kulttuuria kaikille -palvelu tiedottaa hankkeistaan, avoimista koulutuksistaan, uusista julkaisuistaan sekä muista aiheeseen liittyvistä uutisista viestintäkanaviensa kautta.

Palvelun henkilökunta perehdytetään moninaisuuden huomioimiseen sekä saavutettavuuden eri osa-alueisiin ja erilaisten apuvälineiden käyttöön työsuhteen alkaessa. Tämän lisäksi henkilökunnan on mahdollista osallistua erilaisiin koulutuksiin ylläpitääkseen asiantuntemustaan.

#### Tavoite

Tehdä Kulttuuria kaikille -palvelun toiminnasta entistä enemmän valtakunnallisesti kattavaa, jotta myös pääkaupunkiseudun ulkopuolella olevat toimijat ja henkilöt voisivat helpommin osallistua palvelun toimintaan ja hyödyntää palvelun tarjoamaa asiantuntemusta ja tukea.

#### Toimenpiteet

- Kaikki palvelun järjestämät julkiset tilaisuudet pyritään mahdollisuuksien mukaan lähettämään suoraan

(striimaamaan esimerkiksi Facebook liveinä).

- Hankkeisiin ja projekteihin pyritään löytämään kumppaneita pääkaupunkiseudun ulkopuolelta.

#### Tavoite

Tehdä entistä näkyvämmäksi niitä palvelun osa-alueita, jotka tällä hetkellä eivät näy kovin hyvin ulospäin, kuten esimerkiksi vaikuttamistyö ja vaikuttajaviestintä päättäjien suuntaan. Palvelun toiminta tulee näin entistä läpinäkyvämmäksi ja lähestyttävämmäksi.

#### Toimenpiteet

- Päättäjille suunnatut kannanotot ja lausunnot sekä palvelun tuottama vaikuttamismateriaali julkaistaan palvelun nettisivuilla.
- Uudet lausunnot liitetään myös palvelun uutiskirjeeseen mainintana ja linkkinä.

### 4.2. Viestintä

Palvelun viestintäkanavat koostuvat verkkosivuista, Facebook-sivuista ja sähköpostilistasta. Omien Facebook-sivujen lisäksi palvelu ylläpitää eri hankkeiden Facebook-sivuja ja blogialustoja. Itse järjestämästä toiminnastaan Kulttuuria kaikille -palvelu tiedottaa omien viestintäkanavien lisäksi valtakunnallisille ja paikallisille medioille sekä kulttuuritoimijoille, jäsenjärjestöille ja erilaisille muille toimijoille. Palvelu tekee viestinnällistä yhteistyötä muun muassa eri hankekumppaneiden kanssa tavoittaakseen mahdollisimman hyvin kohdeyleisönsä. Oman toimintansa ohella palvelu tiedottaa valtakunnallisesti saavutettavuuteen, yhdenvertaisuuteen ja moninaisuuteen liittyvistä asioista viestintäkanaviensa kautta. Viestinnällä tavoitellaan muun muassa sidosryhmien ja tapahtumien osallistujien lisäksi entistä

laajempaa julkista keskustelua kulttuurin yhdenvertaisuuskysymyksistä.

Palvelun kaikessa viestinnässä saavutettavuus ja esteettömyys on pyritty ottamaan mahdollisimman hyvin huomioon. Viestinnästä vastaava suunnittelija kouluttaa ja perehdyttää uudet työntekijät saavutettavan viestinnän periaatteisiin ja tukee muuta henkilökuntaa hanke- ja muussa tiedotuksessa viestinnän saavutettavuuden varmistamiseksi. Viestintävastaava ylläpitää omaa asiantuntemustaan osallistumalla erilaisiin saavutettavan viestinnän koulutus- ja sidosryhmätalouksiin. Tämän lisäksi viestintävastaava kouluttaa sidosryhmiä saavutettavan viestinnän periaatteista. Kulttuuria kaikille -palvelun viestintä on kokonaisuudessaan moninaista, monikanavaista ja monikielistä. Kulttuuria kaikille -palvelun keskeisimmistä kysymyksistä pyritään viestimään suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Näiden kielten lisäksi Kulttuuria kaikille -palvelun toiminnasta kerrotaan palvelun verkkosivuilla myös selkosuomeksi, kolmella viittomakielellä (suomenkielisellä, suomenruotsalaisella sekä kansainvälisellä viittomakielellä) sekä pohjoissaameksi. Kaikessa viestinnässä pyritään painottamaan kielitietoisuutta, eli panostamaan hyvään ja selkeään kieleen.

#### Tavoite

Ulkoisen viestinnän suunnittelun ja toteutuksen parantaminen ja jäsentäminen. Viestinnän saavutettavuuden ja yhdenvertaisuuden parantaminen.

#### Toimenpiteet

- Laaditaan viestintäsuunnitelma, johon kirjataan saavutettavan viestinnän periaatteet sekä viestinnän vuosikello, johon kirjataan viestinnän painopisteet vuoden aikana. Suunnitelmassa

- varmistetaan, että sisällöt koskien sekä saavutettavuutta että moninaisuutta saavat viestinnässä yhtä paljon tilaa.
- Kehitetään selkeät toimintaperiaatteet sosiaalisen median saavutettavuuden ja esteettömyyden parantamiseksi.
  - Palvelun verkkosivut; kehitetään olemassa olevien kielivaihtoehtojen sisältöjä. Käynnistetään palvelun verkkosivujen kokonaisuudistaminen, joka pohjautuu verkkoviestinnän saavutettavuuteen ja esteettömyyteen. Verkkosivujen toteutuksessa noudatetaan WCAG 2.0 ja 2.1. saavutettavuusohjeita. Kokonaisuudistamisen yhteydessä arvioidaan myös uusien kielivaihtoehtojen tarvetta.
  - Kirjoitetaan palvelun verkkosivuille ja palvelun ylläpitämille muille alustoille saavutettavuusseloste.
  - Varmistetaan että palvelun verkkosivut ja palvelun ylläpitämät muut alustat ovat saavutettavia ja esteettömiä.
  - Kehitetään palvelun uutiskirjeen saavutettavuutta ja esteettömyyttä.

### 4.3 Tapahtumat ja tilaisuudet

Kulttuuria kaikille -palvelu järjestää erilaisia tapahtumia, kuten seminaareja, koulutuksia, luentoja ja työpajoja sekä itsenäisesti että yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa. Erilaisten yhteiskunnallisten palveluiden lisäksi palvelu tarjoaa tilauksesta myös maksullisia, räätälöityjä koulutuksia ja luentoja saavutettavuuden, moninaisuuden ja yhdenvertaisuuden huomioimisesta taide- ja kulttuurikentällä. Tämän ohella palvelu tarjoaa esimerkiksi työpajoja kulttuuritoimijan tai kunnan kulttuuritoimen yhdenvertaisuussuunnitelmien tai saavutettavuusstrategioiden luomiseksi.

Tapahtumien mahdollisimman hyvä saavutettavuus ja esteettömyys pyritään aina varmistamaan pitämällä tilaisuuksia

esteettömissä tiloissa ja kertomalla aina saavutettavuustiedot kaikessa viestinnässä. Kaikissa tapahtumissa ja niiden järjestämisessä pyritään myös huomioimaan moninaisuuskysymykset esiintyjien, asiantuntijoiden, puhujien ja muiden esillä olevien henkilöiden suhteen. Tunnistetaan vähemmistöihin itse kuulumattomien tai heitä vain välillisesti edustavien yhdenvertaisuutta edistävien ihmisten ja organisaatioiden rooli liittolaisina (englanniksi *ally*). Tapahtumien taloudellinen saavutettavuus pyritään varmistamaan pitämällä avoimet tapahtumat maksuttomina. Tapahtumien mahdollinen tarjoilu pyritään yhtä lailla pitämään maksuttomana ja eri ruokavalioita huomioivana. Pyritään edistämään valtakunnallisuutta järjestämällä vuosittain yksittäisiä tapahtumia eri paikkakunnilla pääkaupunkiseudun ulkopuolella sekä lähettämään suoraan (striimaamalla esimerkiksi Facebook livenä) tilaisuuksia verkossa, jotta eri puolella Suomea toimivat ja asuvat sidosryhmien edustajat ja yksityishenkilöt voivat osallistua tapahtumiin (ks. kohta 4.1. Asiantuntijapalvelut) Esiintymis- ja koulutustilanteissa kiinnitetään huomioita siihen, miten esiinnyttäen ja puhutaan, kuten siihen, että puhuttu ja kirjoitettu kieli on selkeää ja helposti ymmärrettävää kieltä.

#### Tavoite

Palvelun järjestämien tapahtumien saavutettavuuden parantaminen. Tapahtumien tiedonkulun ja viestinnän parantaminen. Palautteen keruu tapahtumien osallistujilta tilaisuuksien järjestämisen parantamiseksi. Koulutus- ja muissa esiintymistilanteissa huomioidaan entistä paremmin erilaisten osallistujien tarpeita.

#### Toimenpiteet

- Hyödynnetään tapahtumien

- järjestämiseen saavutettavuuden tarkistuslistaa ja annetaan lista myös yhteistyökumppanien käyttöön.
- Palvelun toimintabudjetissa sekä kaikkien tapahtumien ja hankkeiden budjeteissa varataan jatkossakin rahaa saavutettavuuteen ja erilaisten tulkkausten, kuten viittomakielen tulkkauksen ja tekstitulkkauksen, järjestämiseen.
- Kerätään palautetta tapahtumien osallistujilta ja parannetaan palveluita palautteen pohjalta. Kehitetään erilaisia menetelmiä palautteen keruuta varten.
- Tilaisuuksia järjestetään vain esteettömissä tiloissa ja pyritään mahdollisuuksien mukaan varmistamaan, että tilasta löytyy induktiosilmukka. Jos tilassa ei ole induktiosilmukkaa käytetään tilanteen mukaan aina palvelun omaa siirrettävää laitetta.
- Ulkoisten palvelujen, esimerkiksi kahvituksien ja kuvituksien, ostoissa huomioidaan yhdenvertaisuus-, saavutettavuus- ja moninaisuusnäkökulma (ks. kohta 3.2. Rekrytointi, palkkaus ja palveluiden ostot).
- Kehitetään yhtenäisiä ja saavutettavia esityspohjia esitys- ja koulutustilaisuuksiin.

#### Tavoite

Kaikissa tapahtumissa ja niiden järjestämisessä pyritään huomioimaan moninaisuusnäkökulmia esiintyjien, asiantuntijoiden, puhujien sekä esillä olevien henkilöiden osalta. Varmistetaan monipuolisen viestinnän kautta, että tieto tilaisuudesta tavoittaa yleisöä mahdollisimman moninaisista taustoista.

#### Toimenpiteet

- Puhujien valinnoissa huomioidaan entistä paremmin edustuksellisuus ja moninaisuus.

- Luodaan Kulttuuria kaikille -palvelulle turvallisen tilan periaatteet, joita noudatetaan ja joista viestitetään palvelun tapahtumissa ja tilaisuuksissa.
- Freelance-toimijoille, kokemusasiantuntijoille ja taiteilijoille maksetaan aina palkkio.
- Palautekyselyissä kysellään aina myös, miten moninaisuus ja saavutettavuus on vastaajan mielestä tilaisuudessa toteutunut ja miten sitä voisi parantaa.

### 4.4 Yhteistyö

Kulttuuria kaikille -palvelu tekee kaikessa toiminnassaan yhteistyötä sekä kulttuuri- ja taidekentällä toimivien tahojen että erilaisten saavutettavuuden ja yhdenvertaisuuden edistämistä ajavien kolmannen sektorin toimijoiden kanssa. Vammaisliikkeen periaate "Ei mitään meistä, ilman meitä" toimii myös palvelun ohjenuorana. Kulttuuria kaikille -palvelun asiantuntijat osallistuvat erilaisiin kehittämishankkeisiin ja useiden työryhmien työskentelyyn.

Kulttuuria kaikille -palvelulla on laaja yhteistyöverkosto erityisesti Pohjoismaissa ja muualla Euroopassa erilaisten toimijoiden kanssa. Kulttuuria kaikille -palvelu kehittää omaa toimintaansa tutustumalla kansainvälisten ja eri maissa toimivien organisaatioiden toimintaan aikaisemman yhteistyön pohjalta.

#### Tavoite

Kulttuuria kaikille -palvelu pitää esillä ja edistää yhdenvertaisuutta oman toiminnan lisäksi myös kaikessa yhteistyössä eri toimijoiden kanssa. Yhteistyöhön liittyvä kokoustaminen ja tapaamiset pyritään järjestämään niin että ne aiheuttavat mahdollisimman vähän ympäristöhaittoja.

## Toimenpiteet

- Palvelu pitää esillä yhdenvertaisuus-, moninaisuus- ja saavutettavuusnäkökulmia ja kysymyksiä kaikessa yhteistyössä ja pyrkii huomioimaan erilaiset vähemmistöt ja heidän tarpeensa.
- Kaikissa palvelujen ostoissa huomioidaan myös yhdenvertaisuusnäkökulma (ks. kohta 3.2. Rekrytointi, palkkaus ja palveluiden ostot)
- Muiden tahojen koordinoimissa yhteistyöhankkeissa palvelu pyrkii huolehtimaan, että hankekumppanit huomioivat esteettömyysnäkökulmat hankinnoissaan.
- Ympäristöhaittojen vähentämiseksi

sekä eri puolella Suomessa asuvien osallisuutta edistämiseksi suositaan virtuaalisia alustoja ja videokokouksia, kuten Skypeä tai Teamsia, silloin kun se on mahdollista matkustamisen sijaan.

## Tavoite

Yhteistyön osapuolet kokevat, että heillä on vaikuttamismahdollisuuksia yhteistyön tapoihin ja sisältöihin.

## Toimenpiteet

- Yhteistyössä pyritään hyödyntämään yhteiskehittämisen ja yhteissuunnittelun menetelmiä.



# 5. Seuranta ja arviointi

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toteutumista ja sen etenemistä seuraa tehtävään nimetty työryhmä, joka koostuu palvelun työntekijöistä. Työryhmään kuuluu 3-4 henkilöä, joista yksi on toiminnanjohtaja. Työryhmää vetää henkilökunnan valitsema yhdenvertaisuusvastaava, joka toimii yhteyshenkilönä yhdenvertaisuuskysymyksissä. Toiminnanjohtaja ei voi toimia yhdenvertaisuusvastaavana. Työryhmän toimikausi kestää vuoden kerrallaan ja ensimmäinen toimikausi on 1.5.2019–31.12.2019. Seurannasta ja suunnitelman toteutumisen edistämistä vastaava työryhmä tapaa 3–4 kertaa vuodessa ja käy läpi tässä suunnitelmassa esitettyjen toimenpiteiden edistämistyön etenemistä sekä palvelun sisäisessä että ulkoisessa toiminnassa.

Työnjakokokouksissa käydään läpi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden toteutumista kuluneella kaudella ja päätetään, miten toimenpiteitä edistetään jatkossa. Palvelun toimintasuunnitelmaa laatiessa huomioidaan myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet ja niiden edistäminen.

Työryhmä esittelee hallitukselle kerran vuodessa, miten suunnitelman toimenpide-ehdotuksia edistetään. Lisäksi työryhmän tehtävänä on pitää esillä yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä palvelun

eri prosesseissa ja päätöksenteossa sekä tiedottaa henkilökunnalle toimistokokouksissa toimenpiteiden etenemisestä ja edistämisestä. Työryhmän vastuulla on perehdyttää kaikki uudet työntekijät ja hallituksen jäsenet yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman sisältöihin.

Tässä suunnitelmassa esitetyt toimenpiteet ovat yhdistyksen hallituksen hyväksymiä.

Työyhteisön pienen koon takia (kirjoittamisen aikana kahdeksan työntekijää) tätä ensimmäistä Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa varten ei tehty henkilökunnalle suunnattua yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyä. Tämän suunnitelman päivittämistä varten selvitetään mahdollisuutta tilata ulkopuoliselta toimijalta (esimerkiksi työterveydeltä) anonyymi kysely yhdenvertaisuuden toteutumisesta henkilöstön hyvinvoinnin ja viihtyvyyden kannalta. Kyselyn tilaajana on hallituksen Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry:n puheenjohtaja.

Tämä suunnitelma pohjautuu Työterveyslaitoksen, Työsuojeluhallinnon, Yhdenvertaisuusvaltuutetun sekä Oikeusministeriön ylläpitämän yhdenvertaisuus.fi sivuston aineistoihin ja oppaisiin. Suunnitelma on saanut inspiraatiota Allianssin ja Vihreiden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmista.



