

Henkilöstöä koskeva

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024–2026

Hyväksytty hallituksen kokouksessa 27.1.2024



Sisällys

1. Johdanto	3
2. Syrjimättömyyttä tavoitteleva Sateenkaariperheet ry	4
2.1 Syrjimättömyys on koko työyhteisön tehtävä	4
2.2 Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistää lainsäädäntö	4
2.3 Syrjintää on monenlaista	5
2.4 Syrjintää voi olla vaikea tunnistaa	7
2.5 Normikriittisyys Sateenkaariperheet ry:n työyhteisökulttuurin perustana	8
2.6 Syrjinnästä ilmoittaminen	8
3. Nykytilanne ja -käytännöt Sateenkaariperheet ry:n henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi	10
3.1 Nykytilanne	10
3.2 Nykykäytännöt	10
3.2.1 Sukupuoli	13
3.2.2 Seksuaalinen suuntautuminen	14
3.2.3 Perhesuhteet ja yksityiselämä	14
3.2.4 Ikä	15
3.2.5 Toimintakyky, terveydentila ja vammaisuus	15
3.2.6 Etninen alkuperä, kulttuurinen tausta, kieli ja kansalaisuus	16
3.2.7 Uskonto, vakaumus ja poliittinen toiminta	16
3.2.8 Mielipide	16
3.2.9 Ammattiyhdistystoiminta	16
3.2.10 Muut henkilöön liittyvät syyt	17
4. Suunnitelmallisesti kohti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta	18
4.1 Toimenpiteet	19
4.2 Perehdyttäminen	19
5. Seuranta	20
6. Lähteet	21



1. Johdanto

Tämä on Sateenkaariperheet ry:n henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jonka avulla tavoittelemme syrjimättömyyttä ja henkilöstömme hyvinvointia. Suunnitelma koskee koko Sateenkaariperheet ry:n henkilöstöä mukaan lukien Sateenkaari-ihmisten perhesuhdekeskuksen ja Monimuotoiset perheet -verkoston työntekijät.

Sateenkaariperheet ry on ihmisoikeus-, perhe- ja kansalaisjärjestö, joka pyrkii kaikessa toiminnassaan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Vaikka tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait eivät edellytä Sateenkaariperheet ry:ltä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tekemistä työyhteisön pienen koon vuoksi, koemme kuitenkin sen tekemisen hyvin tärkeäksi. Suunnitelma on työkalu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi tavoitteellisesti.

Suunnittelutyön avulla haluamme tunnistaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta estäviä rakenteita ja toimintatapoja, joita esiintyy kaikissa työyhteisöissä. Työyhteisöllemme on tärkeää, ettei mitään epäasiallista tai vastuutonta käytöstä hyväksytä. Nykytilannetta on kartoitettu ja tarpeita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi on tunnistettu lain vaatimalla tavalla yhteistyössä koko henkilöstön kanssa muun muassa kyselyn, keskustelujen ja koulutusten muodossa. Suunnitteluprosessin vaiheista ja etenemisestä on tiedotettu henkilöstölle. Päävastuussa suunnitteluprosessista on Sateenkaariperheet ry:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä. Työryhmään kuuluvat toiminnanjohtaja, kunkin toiminnon (sateenkaariperhetoiminta, perhesuhdekeskustoiminta ja Monimuotoiset perheet -verkosto) työntekijäedustaja, työsuojeluvaltuutettu ja vuosittain valittavat 1–3 hallituksen valitsemaa edustajaa.

Sateenkaariperheet ry ei ole toteuttanut tasa-arvosuunnitelmaa täysin tavalla, jolla se on tasa-arvolaissa kuvattu. Syynä erilaiseen menettelyyn on työyhteisön pieni koko, jonka vuoksi emme pysty esimerkiksi varmistamaan palkka- ja tehtäväkuvakartoituksen anonymiteettiä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toisessa luvussa kuvaamme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännön sisältöä, syrjinnän muotoja sekä syrjinnän tunnistamista vaikeuttavia tekijöitä. Osio sisältää myös Sateenkaariperheet ry:n toimintaohjeet henkilöstöä koskevien syrjintätilanteiden varalle. Seuraavassa luvussa käsittelemme Sateenkaariperheet ry:n nykytilannetta henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta sekä nykyisiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiskäytäntöjä. Neljännessä luvussa käymme läpi toimenpiteet, jotka on suunnitteluprosessin aikana valittu, jotta Sateenkaariperheet ry:stä tulisi entistä tasa-arvoisempi ja yhdenvertaisempi työnantaja ja työpaikka. Viimeisessä luvussa kerromme, miten suunnitelman ja edistämistoimenpiteiden toteutumista seurataan ja arvioidaan.

Sateenkaariperheet ry:n ensimmäinen henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma hyväksyttiin 25. syyskuuta 2021. Suunnitelma on päivitetty syksyllä 2023 erityisesti lukujen kolme ja neljä osalta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seuraa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä. Vastuu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta on kuitenkin koko Sateenkaariperheet ry:n työyhteisöllä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on jatkuva, vuorovaikutteinen prosessi, johon kaikkien tulee osallistua.

Henkilöstö ja hallitus perehdytetään suunnitelmaan. Tämä suunnitelma ei koske Sateenkaariperheet ry:n vapaaehtoisten toimintaa tai hallituksen toimintaa muutoin kuin työnantajan roolissa. Sateenkaariperheet ry:n sateenkaariperhetoimintoja ja Perhesuhdekeskus-toimintoja koskeva toiminnallinen suunnitelma on toteutettu erillisenä prosessina ja hyväksytty 22. toukokuuta 2022.

Henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2024–2026 on hyväksytty hallituksen kokouksessa 27. tammikuuta 2024.



2. Syrjimättömyyttä tavoitteleva Sateenkaariperheet ry

2.1 Syrjimättömyys on koko työyhteisön tehtävä

Työnantajalla on lainsäädännön mukaan velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta organisaatiossa, puuttua tarvittaessa syrjintään, häirintään ja muuhun henkilöstön hyvinvointia heikentävään toimintaan sekä ehkäistä syrjintää ja muita ongelmia jo ennakolta. Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla sekä kehitettävä työoloja ja erilaisia toimintatapoja.

Työntekijän on ilmoitettava terveyttä uhkaavista asioista viipymättä työnantajalle, mutta muutoin työyhteisöille ei ole lainsäädännössä kaikilta osin yhtä vahvoja velvoitteita kuin työnantajille. Sateenkaariperheet ry pitää kuitenkin tärkeänä, että koko työyhteisö osallistuu syrjimättömyyden tavoittelemiseen. Se tarkoittaa, että jokaisella on vastuu siitä, että työyhteisö on jokaiselle sen jäsenelle turvallinen, syrjimätön ja hyvä paikka työskennellä. Jokaisella on myös vastuu pohtia omia ennakkoluulojaan ja syrjiviä oletuksiaan sekä puuttua tarvittaessa toimintaan, joka voi olla syrjivää ja loukkaavaa. Asiallinen ja syrjimätön puhe on oletus, ja siihen annetaan tarvittaessa koulutusta.

Syrjimättömyyttä edistäviä toimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulla luottamushenkilöllä, työsuojeluvallalla, työsuojeluvallalla tai muulla sellaisella henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun, on oikeus pyynnöstä saada tietää toimista, joihin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla.

2.2 Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistää lainsäädäntö

Työnantajia veloitetaan syrjimättömyyteen ja häirinnän ehkäisemiseen sekä puuttumiseen useassa lainsäädännön kohdassa: yhdenvertaisuuslaissa, tasa-arvolaissa, työsuojelulaissa ja työturvallisuuslaissa.

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lain mukaan työnantajalla on velvollisuus arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan.

Kielletyt syrjintäperusteet ovat

- ikä
- alkuperä
- kansalaisuus
- kieli
- uskonto
- vakaumus, mielipide
- poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta
- perhesuhteet
- terveydentila, vammaisuus
- seksuaalinen suuntautuminen
- tai muu henkilöön liittyvä syy. Tällainen syy voi olla esimerkiksi ulkonäkö.

Vuonna 2023 voimaan tulleen yhdenvertaisuuslain uudistuksessa häirinnän määritelmä muuttui aiemmasta niin, että häirintä voi kohdistua yksilön lisäksi myös ihmisryhmään. Muutos tarkoittaa, että jatkossa häirintää voidaan arvioida myös ilman yksittäistä henkilöä eli häirinnän uhria, johon häirintä olisi kohdistunut. Samalla yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivalta työelämässä laajeni, ja jatkossa hän voi valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista myös yksittäisissä syrjintätapauksissa työelämässä.



Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä sekä edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Laki kieltää myös raskaana olevan ja perhevapailta palaavan syrjinnän. Sukupuoleen perustuvaa syrjintää on myös henkilön asettaminen eri asemaan raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä ja vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden vuoksi. Tasa-arvolaki kieltää myös syrjinnän, jossa näennäisesti neutraali säännös, peruste tai käytäntö asettaa henkilön epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella.

Työsopimuslaki kieltää syrjinnän ja edellyttää tasapuolista kohtelua. Syrjintäperusteet ovat samoja kuin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaisissa. Työnantajan on noudatettava syrjintäkieltoa myös työhönotto- ja irtisanomistilanteissa.

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa toimenpiteisiin, jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa, hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää, tai muuta epäasiallista kohtelua.

2.3 Syrjintää on monenlaista

Laki kieltää välittömän syrjinnän, välillisen syrjinnän, häirinnän, kohtuullisten mukautusten epäämisen sekä ohjeen tai käskyn syrjiä jotakuta. Syrjivä työpaikkailmoittelu ja vastatoimen kieltä on myös kielletty laissa. Työhön liittyvää syrjintää työelämässä on myös mahdollista kohdata jonkin ominaisuutensa vuoksi esimerkiksi

- työtehtäviä, urakehitystä tai palkkaa määriteltäessä
- työnhaku-, haastattelu- tai valintatilanteissa
- työsuhteen päättämisessä.

Syrjintä on kielletty lain mukaan riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Ketään ei siis saa syrjiä esimerkiksi perheenjäsenenä liittyvän seikan vuoksi ja myös syrjintään puuttuneen syrjiminen on kiellettyä.

Välitön syrjintä tarkoittaa suoraa syrjintää. Välitöntä syrjintää on, kun henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella samankaltaisessa tilanteessa. Syrjintää voi olla esimerkiksi pienemmän palkan maksaminen ilman hyväksyttävää syytä esimerkiksi maahanmuuttajalle, irtisanominen iän tai muun ominaisuuden perusteella tai rekrytoimatta jättäminen siksi, että hakija on vammaisen henkilö.

Välillinen syrjintä on epäsuoraa syrjintää. Välillinen syrjintä tarkoittaa sitä, että henkilö joutuu muihin nähden epäedulliseen asemaan näennäisesti puolueettoman säännöksen, perusteen tai käytännön vuoksi ilman, että tälle on hyväksyttävä syy. Välillistä syrjintää voi esimerkiksi olla, jos maahanmuuttaja ei saa työpaikkaa sen vuoksi, ettei hän osaa täydellisesti suomea, vaikka työ ei sitä edellytä. Välillistä syrjintää voi myös olla työntekijän asettaminen epäedulliseen asemaan perheenhuoltovelvollisuuden vuoksi.

Häirintä on yksi syrjinnän muodoista. Lainsäädännön mukaan häirintää on henkilön tai ihmisryhmän arvojen ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista laissa kielletyllä perusteella niin, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirinnän uhrin ei tarvitse itse kuulua ryhmään, johon esimerkiksi loukkaava viesti on kohdistunut, jotta toiminnassa olisi kyse häirinnästä. Syrjintää on myös se, että työnantaja ei puutu häirintään työpaikalla.

Seksuaalinen häirintä voi olla toistuvaa tai yksittäinen teko. Seksuaalista häirintää tai ahdistelua voivat esimerkiksi olla

- sukupuolisesti vihjailevat eleet, vitsit ja ilmeet
- härski puhe ja kaksimieliset vitsit

- alastonkuvat
- vartaloa tai pukeutumista koskevat kysymykset ja huomautukset
- yksityiselämään liittyvät kysymykset
- koskettaminen ja läpsiminen.

Seksuaaliseen häirintään luokitellaan toisinaan myös muun muassa raiskaukset ja raiskauksen yrittäminen. Raiskaus ja sen yrittäminen ovat kuitenkin aina myös seksuaalirikoksia, jotka on ilmoitettava heti poliisille. Myös seksuaalinen kajoaminen ja seksuaalinen ahdistelu ovat seksuaalirikoksia.

Sukupuoleen perustuva häirintä liittyy sukupuoleen, sukupuolen ilmaisuun, sukupuoli-identiteettiin tai kehon sukupuolitettuihin piirteisiin, mutta ei ole luonteeltaan seksuaalista. Se on käytöstä, joka alentaa tai halventaa jonkun sukupuolta, loukkaa fyysistä tai henkistä koskemattomuutta tai luo halventavan ilmapiirin. Sukupuoleen perustuvaa häirintää voi esimerkiksi olla

- alentava, vähättelevä tai kielteinen puhe tai vitsit jostain sukupuolesta
- sukupuolen halventaminen
- työpaikkakiusaaminen silloin, kun se perustuu jonkun sukupuoleen.

Moniperustainen syrjintä tarkoittaa tilannetta, jossa henkilöä syrjitään kahden tai useamman seikan vuoksi. Syitä syrjivälle kohtelulle voivat olla esimerkiksi sukupuoli, ikä ja terveydentila yhdessä. Moniperustaisen syrjinnän eri muotoja ovat risteävä, kumulatiivinen ja moninkertainen syrjintä.

Risteävässä syrjinnässä joku tulee syrjityksi kahden tai useamman henkilöön liittyvän ominaisuuden tai seikan vuoksi niin, että eri perusteet risteävät yhdessä ja samassa tilanteessa sekä tuottavat erityisiä syrjinnän muotoja. Esimerkiksi ruotsinkielinen vammainen henkilö ei saa omalla äidinkielellään terveyspalveluita, mutta hän saisi palveluita, jos hän olisi ruotsinkielinen vammaaton henkilö tai suomenkielinen vammainen henkilö. Myös työyhteisöllä saattaa olla ennakkoluuloja nuoria muslimimiehiä kohtaan, mutta ei esimerkiksi musliminaisia, evankelisluterilaisia miehiä tai yleisesti nuoria ihmisiä kohtaan.

Kumulatiivinen syrjintä tarkoittaa tilannetta, jossa henkilö kokee syrjintää samassa tilanteessa useamman syyn vuoksi. Esimerkiksi toisesta maasta kotoisin olevan naisen kohtaama syrjintä työhaussa voi johtua samaan aikaan sekä hänen sukupuolestaan että maahanmuuttajataustasta, eli hänellä on samaan aikaan monta ominaisuutta, joiden perusteella häntä syrjitään.

Moninkertaisessa syrjinnässä joku kohtaa syrjintää useassa eri tilanteessa eri syrjintäperusteiden vuoksi. Esimerkiksi vammainen maahanmuuttajataustainen henkilö joutuu syrjityksi työhaussa vammaisuuden vuoksi ja asuntomarkkinoilla etnisen taustansa perusteella.

Olettamaan perustuvassa syrjinnässä joku tulee syrjityksi syystä, joka ei ole välttämättä totta. Henkilö voi tulla syrjityksi esimerkiksi siksi, että hänen oletetaan kuuluvan sateenkaari-ihmisiin tai tiettyyn puolueeseen.

Läheissyrjintä tarkoittaa tilannetta, jossa työnhakija tai työntekijä tulee syrjityksi hänen läheistään koskevan syyn vuoksi. Tällainen syy voi olla esimerkiksi vammainen lapsi ja toisesta kulttuurista kotoisin oleva tai sateenkaariväkeen kuuluva puoliso.

Kohtuullisten mukautusten epäminen voi olla syrjintää. Kohtuullisella mukauttamisella tarkoitetaan tarpeellisia ja asianmukaisia muutostöitä tai järjestelyitä, jotka varmistavat vammaisen henkilön tai ryhmän osallisuuden ja mahdollisuuden käyttää perusvapauksia ja ihmisoikeuksia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Kohtuullista mukauttamista voi olla esimerkiksi toimistotilojen muutokset, jotka huomioivat vammaisen henkilön tarpeet. Kohtuullisia mukautuksia määriteltäessä otetaan huomioon työnantajan voimavarat ja mahdollisuudet saada tukea toimien toteuttamiseen julkisista varoista.

Ohje tai käsky syrjiä jotakuta on myös kiellettyä. Kukaan ei saa määrätä toista toimimaan syrjivästi. Käsky on itsessään syrjintää, vaikka sitä ei olisi vielä toteutettu.



Vastatoimen kieltö on syrjintää. Jos henkilö ryhtyy toimenpiteisiin yhdenvertaisuutensa turvaamiseksi, häntä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä häneen saa kohdistaa kielteisiä seurauksia tämän vuoksi.

Positiivinen erityiskohtelu ei ole syrjintää. Positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan syrjinnälle alttiin tai kyseisellä elämänalueella muita huonommassa asemassa olevan henkilöryhmän tukemista erilaisilla toimilla, jotka auttavat henkilön tai ryhmän tasavertaisempaan asemaan muiden kanssa. Syrjintää ei siis ole esimerkiksi rekrytointitoimi, joka on suunnattu jollekin tietylle ryhmälle tai muu perusteltu palvelu tai kohtelu.

2.4 Syrjintää voi olla vaikea tunnistaa

Syrjintä voi olla tahallista toimintaa, mutta se voi myös olla tahatonta ja perustua tiedostamattomiin ajatuksiin, arvoihin ja tunteisiin. Syrjinnän tunnistamista hankaloittaa tahattomuuden vuoksi se, että syrjintä voi johtua tiedostamattomista työyhteisöjen käytännöistä. Osa syrjinnästä voi olla syrjiviä asenteita ja oletuksia, jotka tulevat ilmi esimerkiksi arkisessa vuorovaikutuksessa.

Jokaisessa työyhteisössä olisi tärkeää tutustua mikroaggressiokäsitteeseen ja toiseuttamiseen syrjinnän tunnistamisen sekä siitä keskustelemisen helpottamiseksi. Myös vähemmistöstressin ymmärtäminen voi helpottaa työyhteisön vuorovaikutusta ja työtoverin reaktioiden ymmärtämistä.

Tunnistamista vaikeuttaa myös, että syrjivää tai epäasiallista käytöstä voi olla toisinaan vaikea asettaa käsitteisiin. Välillä syrjivä käytös saattaa myös muistuttaa useiden käsitteiden kuvauksia, ja niiden välille voi olla vaikea vetää selvää rajaa.

Syrjinnän tunnistamisen vaikeuden vuoksi Sateenkaariperheet ry pitää tärkeänä vahvistaa työkalut, jossa yhdenvertaisuusnäkökulmia voidaan nostaa esiin rakentavan keskustelun avulla. Vahvistamista teemme esimerkiksi koulutuksilla, varaamalla keskustelulle aikaa ja seuraamalla edistymistä henkilöstölle tehtävin kyselyin.

Mikroaggressiot ovat hienovaraisia ja salakavalia loukkauksia ja mitätöintiä – vahvimmillaan hyökkäyksiä, jotka paljastavat jotain ihmisen ennakkoluuloista, kielteisestä ajattelusta ja ylhäältä alaspäin kohdistuvista asenteista. Ennakkoluulot tai syrjivät oletukset voivat paljastua toiselle esimerkiksi lausahduksista, eleistä ja ilmeistä, toisen mielipiteiden ja ideoiden mitätöinnistä tai välttelystä.

Mikroaggressiot ovat usein tahattomia, jopa hyvántahtoisia, ehkä kehuiksi tarkoitettuja lausahduksia, ja siksi niihin puuttuminen voi olla hyvin vaikeaa. Mikroaggressioita käyttänyt voi jopa suuttua, jos hänelle huomautetaan asiasta.

Mikroaggressio voi tarkoittaa esimerkiksi tilannetta, jossa joku puhuu kahdesta ”vastakkaisesta” sukupuolesta unohtaen sukupuolten moninaisuuden, unohtaa käyttää transihmisen tai sukupuolensa korjauttaneen uutta nimeä tai osoittaa sivulauseessaan, ettei hän koe sukupuolensa korjannutta ”oikeaksi” mieheksi tai naiseksi.

Toiseuttaminen tarkoittaa tilannetta, jossa jotakuta, jotain ryhmää tai jonkin ominaisuuden omaavaa ihmistä kohdellaan ”vieraana” tai erilaisena. Toiseuttaminen voi tapahtua esimerkiksi toisen määrittämisenä, nimeämisenä tai sulkemalla ulos. Toiseuttamista voi olla vähemmistöön jäävän sukupuolen tai sukupuolten korostaminen kiusallisella tavalla tai transihmisen ulossulkeminen jollain tavalla cis-ihmisten, eli syntymässään määritellyn sukupuolen omakseen tuntevien, keskellä. Toiseuttavaa voi olla myös se, että joku asettaa vähemmistöön kuuluvan työtoverinsa edustamaan mielipiteillään suurempaa ryhmää. Jos esimerkiksi työyhteisössä on yksi sateenkaariperheellinen tai maahanmuuttajataustainen, työyhteisö olettaa, että hän edustaa kaikkia sateenkaariperheellisiä tai maahanmuuttajia.



Vähemmistöstressi tarkoittaa kuormitusta, jota vähemmistöön kuuluvalla kertyy toistuvista syrjivistä tai muutoin ulossulkevista kokemuksista. Kyseessä on stressitila, joka voi johtaa fyysisen ja psyykkisen terveyden heikkenemiseen sekä vaikuttaa sosiaalisiin tilanteisiin ja ihmissuhteisiin.

Vähemmistöstressi syntyy ympäröivän yhteiskunnan normeista ja oletuksista siitä, millainen ihmisen kuuluu olla ja millainen on oikea tapa olla suhteessa tai elää perheenä. Se syntyy erilaisuuden tunteista, kiusatuksi tulemisen ja väkivallan kokemuksista, syrjinnästä tai pelosta tulla syrjityksi.

Vähemmistöön kuuluva saattaa joutua toistuvasti vastaamaan tiettyihin ihmetteleviin kysymyksiin tai ottamaan vastaan hienovaraisia tahattomia loukkauksia työyhteisössä niin, että kuormitus kasvaa jossain vaiheessa liian suureksi kestää. Jos vähemmistöön kuuluva reagoi jossain tilanteessa muiden mielestä pieneltä vaikuttavaan loukkaukseen, voi se vaikuttaa muista ylimitoitetulta, vaikka taustalla on jo valtava kuormitus vastaavanlaisista loukkauksista.

Vähemmistöstressistä voivat kärsiä vähemmistöön kuuluvat henkilöt ja heidän läheisensä sekä ammattilaiset ja muut, jotka edistävät vähemmistöön kuuluvien asemaa. Yhdenvertaisuustyötä tekevä työntekijä saattaa altistua vähemmistöstressin aiheuttamalle kuormitukselle paitsi työyhteisön sisäisessä vuorovaikutuksessa myös työskennellessään esimerkiksi yhteistyökumppaneiden kanssa, koulutuksissa, messuilla ja puoluekokouksissa.

2.5 Normikriittisyys Sateenkaariperheet ry:n työyhteisökulttuurin perustana

Kaikilla on ennakkoluuloja, stereotyyppisiä ajatuksia, arvoja ja uskomuksia, myös Sateenkaariperheet ry:n työyhteisön jäsenillä. Normit tarkoittavat osittain näkymättömiä oletuksia ja sääntöjä siitä, miltä ihmisten tulisi näyttää, miten heidän tulisi käyttäytyä, millaisia heidän tulisi olla tai miten heidän tulisi ajatella. Normi tarkoittaa myös valtarakennetta, joka erottelee ja asettelee ihmisiä eri asemiin. Normit vaikuttavat paitsi tulkintoihimme toisista, tapoihimme puhua muista ja mahdollisuuksiin, joita ihmiset voivat saada.

Normit voivat olla hyviä, mutta myös huonoja, ulossulkevia tai ahtaita. Tiedostetut tai tiedostamattomat normit antavat yleensä normiin mahtuville enemmän etuoikeuksia kuin niille, jotka eivät niihin mahdu. Etuoikeus tarkoittaa hyötyä, jonka normiin mahtuva voi saada tilanteesta.

Normit voivat vaikuttaa tiedostamatta esimerkiksi rekrytoinneissa, palkkauksessa, tehtävänkuvissa ja työyhteisön arkisessa vuorovaikutuksessa. Esimerkiksi valkoihoisen voi olla vaikea ymmärtää ruskeaihoisen kohtaamaa rasismia ja rekrytointi- sekä palkkapäätöksiin voivat vaikuttaa tiedostamatta työnhakijan sukupuoli, ikä, ulkonäkö, nimi ja vammattomuus.

Normikriittisyys ja -tietoisuus ovat välineitä, joiden avulla on mahdollista tehdä työyhteisökulttuurista syrjimättömämmän ja turvallisemman. Oma ajattelu, asemaa ja etuoikeuksia tarkastelemalla on mahdollista tulla tietoisemmaksi tavastaan käyttää valtaa sekä niistä tilanteista, jossa joutuu syrjivien asenteiden tai toimien kohteeksi. Normikriittisyys ei ole vain omien ajatusten kyseenalaistamista vaan myös normien näkyväksi tekemistä ja uudenlaisten tapojen luomista.

2.6 Syrjinnästä ilmoittaminen

Epäily syrjinnästä, häirinnästä ja syrjivistä käytännöistä tai muista rakenteista on suositeltavaa ottaa puheeksi mahdollisimman pian tapahtuneesta tai havaitsemisesta. Toimi näin, jos kohtaat tai havaitset häirintää, epäasiallista käytöstä tai muuta syrjintää:

1. Pyydä syrjivästi käyttäytyvää tai häirintään syyllistynyttä lopettamaan. Kerro, jos pystyt ja osaat, mikä hänen puheissaan tai toimintatavoissaan on häirintää tai muita syrjivää. Jos sinulla on tukihenkilö mukana tilanteessa tai teet kiellon kirjallisesti, saat kiellostasi todisteet.



2. Ilmoita syrjinnästä lähiesihenkilöllesi. Jos lähiesihenkilösi ei puutu tilanteeseen tai syrjivä henkilö on esihenkilösi, ota yhteyttä toiminnanjohtajaan. Jos taas toiminnanjohtaja ei puutu tilanteeseen tai syrjivästi käyttäytynyt on toiminnanjohtaja, ota yhteyttä hallituksen puheenjohtajaan. Apua saat myös tasa-arvovaltuutetulta, yhdenvertaisuusvaltuutetulta ja työsuojeluviranomaiselta eli aluehallintovirasto AVI:ltä.
3. Jos et uskalla puhua syrjinnästä tai tarvitset tukea tilanteessa, ota yhteyttä työterveyshuoltoon tai työsuojeluvaltuutettuun. Sateenkaariperheet ry:n työsuojeluvaltuutettu vuosina 2023-2024 on Tiina-Emilia Kaunisto. Työsuojeluvaravaltuutettuja ovat Sanna Metsäpuu ja R Räihä Sadesola.
4. Jos syrjintä on luonteeltaan syrjiviä asenteita, oletuksia ja ennakkoluuloja, pyydä aiheeseen koulutusta työyhteisösi. Esimerkiksi mikroaggressioiden kitkeminen vaatii koulutusta ja asennetyötä, eikä sitä voi jättää yksittäisen työyhteisön jäsenen harteille.
5. Pidä päiväkirjaa todistamastasi syrjinnästä ja kerää talteen todistajia sekä kirjallisia todisteita, kuten sähköposteja ja pöytäkirjat. Dokumentoi päiväkirjaasi esimerkiksi: mitä tapahtui, koska, missä, mitä puhuttiin ja kuka oli tietoinen asiasta. Voit myös luovuttaa luotettavan tahon haltuun kopiot todisteista, joita sinulla on.
6. Jos kohtaat työssäsi raiskauksen, raiskausyhteyden tai muuta fyysistä väkivaltaa, ota heti yhteyttä poliisiin.



3. Nykytilanne ja -käytännöt Sateenkaariperheet ry:n henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

3.1 Nykytilanne

Sateenkaariperheet ry:n henkilöstölle on tehty kaksi kyselyä henkilöstön tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Ensimmäinen tehtiin syksyllä 2020 ja toinen keväällä 2023, jolloin kyselyyn vastasi kymmenen henkilöä. Toiminnanjohtaja ei työnantajan edustajana vastannut kyselyyn. Työyhteisön pienen koon vuoksi tuloksista raportoidaan tässä suunnitelmassa siten, että vastaajien anonymiteetti ei vaarannu.

Henkilöstö kokee työyhteisön ilmapiirin tukevan sitä, että jokainen voi halutessaan ilmaista turvallisesti kuulumistaan erilaisiin vähemmistöihin tai ammattiyhdistysliikkeeseen. Vastausten perusteella henkilöstöllä on myös luottamusta siihen, että työnantaja on valmis tekemään kohtuullisia mukautuksia.

Edelliseen verrattuna uuden kyselyn vastauksissa on kuitenkin havaittavissa enemmän epäröintiä luottamuksessa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista kohtaan. Vastaajat ovat valinneet aiempaa kyselyä useammin esimerkiksi ”keskinkertaisesti” tai ”en tiedä” eri syrjintäperusteiden kohdalla. Sille, miksi näin on, voi olla useita syitä. Henkilöstössä on ollut vaihtuvuutta, ja epäröinti voi myös kertoa oppimisesta sekä tiedostamisen lisääntymisestä.

Muutama henkilöstön jäsen oli havainnut tai kokenut itse syrjintää viimeisen kahden vuoden aikana. Eniten syrjintää oli tapahtunut asiakkaan, vapaaehtoisen tai toimintaan osallistuvan toimesta koskien useita eri syrjintäperusteita. Avoimissa vastauksissa tuotiin esiin, että yhdenvertaisuustyötä tekevän järjestön työntekijä kohtaa asenteellista tai syrjivää puhetta työtehtävissään, esimerkiksi messuilla tai koulutuksissa.

3.2 Nykykäytännöt

Tässä luvussa kerrotut käytännöt tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ovat jo käytössä Sateenkaariperheet ry:n työyhteisössä. Ensin kuvataan yleisiä ja jatkuvia käytäntöjä taulukon avulla, ja tämän jälkeen käytäntöjä käydään läpi syrjintäperusteittain.

Sateenkaariperheet ry:n toimintakulttuurin periaatteena on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kaikessa yhdistyksen toiminnassa sekä henkilöstöhallinnossa. Erityisesti johtamisessa huomioidaan henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen ja toteutuminen kaikissa toimenpiteissä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tulee toteutua riippumatta työtehtävästä, työsuhteen pituudesta tai toiminnasta, jossa henkilöstön jäsen työskentelee.

Sateenkaariperheet ry on sateenkaari- ja lapsiperhejärjestö. Työyhteisö pyrkii siihen, ettei työyhteisön jäsenten kuulumisesta yhdistyksen kohderyhmään tehdä koskaan oletuksia. Työyhteisössä kunnioitetaan jokaisen itsemäärittelyoikeutta. Jokainen työyhteisön jäsen saa itse päättää, mitä ja miten paljon haluaa jakaa elämästään muille. Tämä toteutuu työyhteisön sisäisissä keskusteluissa, esimerkiksi palaverien kuulumiskierroksilla tai epävirallisemmissa keskustelutilanteissa. Työyhteisössä jaetut henkilökohtaiset asiat ovat luottamuksellisia. Itsemäärittelyoikeus turvataan kaikissa tilanteissa. Esimerkiksi työtoverin sukupuoli-identiteettiä, seksuaalista suuntautumista, suhdemuotoa tai perhemuotoa ei tuoda esiin missään yhteydessä hänen puolestaan.

Työyhteisökulttuurin perustana on normikriittisyys (luku 2.5). Työyhteisön jäsenet sitoutuvat kehittämään koko työyhteisön keskustelukulttuuria entistä turvallisemmaksi ja sensitiivisemmäksi eri taustoja, ihmisryhmiä ja ominaisuuksia kohtaan. Puhetapaan kiinnitetään yhteisöllisesti

huomiota. Tarvittaessa palautetta annetaan ja otetaan vastaan. Tavoitteena on luoda työyhteisökulttuurista turvallisemman tilan lisäksi rohkeampi tila.

Rekrytinnissa on käytössä useita eri käytäntöjä. Työpaikkailmoituksessa rohkaistaan eri taustoista olevia ihmisiä hakemaan työtehtävää. Hakuprosessin yhteydessä hakijoita pyydetään kertomaan erillisellä lomakkeella esteettömyyteen tai muihin tarpeisiin liittyvistä toiveista mahdollisessa työhaastattelutilanteessa, jotta kohtuulliset mukautukset voidaan toteuttaa. Tarpeisiin perehdytään vasta, kun haastateltavat on valittu. Periaatteena on valita tasavahvoista hakijoista syrjinnälle alttiiseen ryhmään kuuluva hakija.

Vähemmistöryhmien kanssa työskennellessä erityinen työhyvinvointiin liittyvä riskitekijä on vähemmistöstressi, jota voi syntyä erilaisissa työtehtävissä, kohtaamisissa ja työskentely-ympäristöissä. Vähemmistöstressin taustalla voi olla mahdollinen omakohtaisuus, liittolaisuus tai läheisen rooli. Henkilöstö järjestää kaksi kertaa vuodessa vapaaehtoisten keskustelutilaisuuden ammattilaisen vähemmistöstressistä ja myötätuntuupumuksesta. Tämän lisäksi henkilöstöä kannustetaan merkitsemään yhteiseen tilastointityökaluun työtehtävissä kokemansa häirintä- ja syrjintätilanteet, jotta kokemusten laajuus saadaan selville ja näkyväksi.

Jatkuvat toimenpiteet	Vastuuhenkilö /-taho	Määräpäivä
1. Johtaminen		
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on huomioitu kaikissa organisaation toimenpiteissä ja käytännöissä. Kehittämistä jatketaan.	toiminnan-johtaja	jatkuva
Kasvavan organisaation myötä johtamisen rakenteita ja henkilöstön yhdenvertaisen osallistamisen tapoja kehitetään.	toiminnan-johtaja	jatkuva
2. Rekrytointi		
Työpaikkailmoituksessa on rohkaistu eri taustoista olevia ihmisiä hakemaan työtehtävää.	rekrytointitiimi	jatkuva
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemat on huomioitu tehtäväkohtaisesti entistä laajemmin haastattelukysymyksiä valitessa.	rekrytointitiimi	käyttöä jatketaan
Valinnoissa on sovellettu positiivista erityiskohtelua. Periaatteena on valita tasavahvoista hakijoista syrjinnälle erityisen alttiiseen ihmisryhmään kuuluva, kuten esimerkiksi ei-valkoiseksi rodullistettu, vammainen, nuori tai yli 55-vuotias henkilö.	rekrytointitiimi	käyttöä jatketaan
3. Palkkaus, uralla eteneminen ja tehtävien jako		
Palkkauksen läpinäkyvyyttä ja yhdenvertaisuutta varmistetaan säännöllisellä ja avoimella keskustelulla organisaation	toiminnan-johtaja	kerran vuodessa

palkkajärjestelmästä kuukausipalaverissa. Palkkausjärjestelmää kehitettiin ja uudistettiin vuoden 2020 aikana.		
Naisvaltaista sosiaalialaa koskevan palkkakuopan tasoittamista jatketaan organisaatiossa palkkajärjestelmän mukaisesti. Palkkatasoa on pyritty tasapainoittamaan ja korvaamaan myös mahdollisimman joustavilla perheen ja työn yhteensovittamista tukevilla käytännöillä.	toiminnan-johtaja	jatkuva
4. Perehdyttäminen		
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemat on lisätty osaksi perehdytystä kaikille henkilöstön ja hallituksen jäsenille, harjoittelijoille ja työkokeilijoille työnkuvasta ja työsuhteen kestosta riippumatta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja sen mahdolliset liitteet, kuten perheystävällisyysuunnitelma, toimivat perehdytysmateriaalina.	toiminnan-johtaja ja esihenkilöt	jatkuva
Perehdyttämisessä on kiinnitetty huomiota siihen, että kaksisuuntainen perehdytys toteutuu ja uutta henkilöstön tai hallituksen jäsentä tai harjoittelijaa on kutsuttu jakamaan omaa asiantuntijuuttaan muulle henkilöstölle ja/tai hallitukselle.	toiminnan-johtaja ja esihenkilöt	jatkuva
5. Henkilöstökoulutus		
Henkilöstölle järjestetään 2-4 kertaa vuodessa vapaaehtoinen keskustelutilaisuus, jossa henkilöstö syventyy yhdenvertaisuusteemoihin sekä niiden huomioiseen ja juurruttamiseen käytännön työssä. Näin varmistetaan myös uusien työntekijöiden osaamisen kehittäminen.	Tayv-työryhmän puheenjohtaja	2-4 kertaa vuodessa
6. Työhyvinvointi ja työolojen kehittäminen		
Perhetilanteen, yksityiselämän ja työn yhteensovittamista kehitetään perheystävällisyysuunnitelman avulla. Suunnitelmaan ja johtosääntöön tehdään tarvittaessa päivityksiä. Samalla on varmistettu, että perhemuotoja sekä huoltosuhteita kohdellaan tasavertaisesti. Henkilöstö voi tehdä asiassa aloitteita ja huomioita.	toiminnan-johtaja	jatkuva
7. Työsuojaus		
Työyhteisön jäsenet ovat sitoutuneet kehittämään työyhteisön keskustelukulttuuria entistä turvallisemmaksi ja sensitiivisemmäksi eri taustoja, ihmisryhmiä ja ominaisuuksia kohtaan. Puhetapaan on kiinnitetty yhteisöllisesti huomiota. Palautetta on tarvittaessa annettu ja otettu vastaan.	jokainen työyhteisön jäsen	jatkuva

Henkilöstön yhteiselle, vapaaehtoiselle vertaistuelliselle keskustelulle vähemmistöstressiin liittyen varataan aikaa. Tässä tarkoitetaan työtehtävistä ja työskentely-ympäristöistä aiheutuvaa vähemmistöstressiä.	suhdetyön asiantuntija	2-4 kertaa vuodessa
8. Työntekijöiden osallisuuden lisääminen		
Harjoittelijakäytäntöjen kehittämistä jatketaan, jotta harjoittelijat voivat kokea olevansa täysivaltaisia työyhteisön jäseniä harjoittelunsa ajan. Harjoittelija voi esimerkiksi osallistua halutessaan virkistyspäivään, jos virkistyspäivä osuu hänen harjoittelukaudelleen. Harjoittelijan pääsy Teamsiin ja Sharepointin tiedostoihin sekä sähköpostiosoite omalla nimellä tarkastellaan harjoittelukohtaisesti.	harjoittelun ohjaaja henkilöstöstä	jatkuva
Henkilöstökokousten järjestämistä jatketaan. Kokous järjestetään kerran vuodessa, ja tarvittaessa useammin henkilöstön jäsenen toiveesta.	työsuojelu-valtuutettu	jatkuva

3.2.1 Sukupuoli

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä on tärkeää ymmärtää, että sukupuoli on paitsi eri sukupuolten välinen tasa-arvokysymys myös sukupuoli-identiteettien ja sukupuolen ilmaisun moninaisuuden tunnistamista ja kunnioittamista. Sukupuolen moninaisuuteen kuuluvat myös kehojen ja kehon fyysisten piirteiden moninaisuus.

Sateenkaariperheet ry:n työyhteisö pyrkii siihen, että kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet tulla valituksi erilaisiin tehtäviin sekä osallistua ja tulla kuulluksi riippumatta sukupuolestaan, sukupuoli-identiteetistään, sukupuolen ilmaisustaan tai kehollisista piirteistään. Jokaisella on itse oikeus määrittää tai olla määrittämättä sukupuolensa kaikissa tilanteissa ja tulla kohdatuksi sen mukaisesti.

Työyhteisön arjessa ei ole tapahtumia tai tiloja, jotka olisi rajattu sukupuolen perusteella. Virkistyspäivän järjestäjien tehtävänä on huolehtia tarvittavista erityisjärjestelyistä, jotta jokainen työyhteisön jäsen tuntee voivansa osallistua päiviin.

Työyhteisö käyttää jäsenistään hänen itse ilmoittamaansa nimeä arkisessa vuorovaikutuksessa ja esimerkiksi järjestön verkkosivuilla ja työsähköpostiosoitteessa. Virallista nimeä käytetään vain työsopimuksessa ja muissa mahdollisissa asiakirjoissa, joihin on kirjattava väestörekisteriin ilmoitettu nimi. Työnantaja varmistaa tarvittaessa, että myös yhteistyökumppanit ja asiakkaat käyttävät työyhteisön jäsenestä nimeä, jonka hän on itse valinnut.

Sateenkaariperheet ry haluaa varmistaa, ettei sukupuoli määritä palkan suuruutta tai työntekijän tehtävänkuvaa. Palkkausjärjestelmää on kehitetty laajasti vuonna 2020, ja siitä on pyritty luomaan mahdollisimman yhdenvertainen.

Sukupuolen korjaamiseen liittyvät sairauslomat ovat Sateenkaariperheet ry:ssä palkallisia. Palkanmaksujakso määräytyy työehtosopimuksen mukaisesti. Sukupuolen korjaushoitoihin sekä lapsettomuushoitoihin liittyvät lääkärikäynnit ja tutkimukset kuuluvat rinnastetaan muihin terveyskäynteihin, ja ne ovat TES:in mukaisesti työaikaa, ellei niitä pysty järjestämään työajan ulkopuolelle.

3.2.2 Seksuaalinen suuntautuminen

Seksuaalinen suuntautuminen tarkoittaa yksilön kykyä tuntea emotionaalista ja/tai seksuaalista vetoa toisiin ihmisiin. Määrittelyn perusteena voi olla oma ja/tai tunteiden kohteen sukupuoli. Seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvät stereotyyppiset käsitykset saattavat rajoittaa yksilön mahdollisuuksia riippumatta siitä, mikä on hänen identiteettinsä. Sateenkaariperheet ry:ssä puhutaan seksuaalisen suuntautumisen moninaisuudesta. Jokaisen yksilön seksuaalinen suuntautuminen perustuu itsemäärittelyoikeuteen.

Sateenkaariperheet ry:n työyhteisö on avoin kaikille. Jokaisella on itse oikeus määrittää tai olla määrittämättä seksuaalinen suuntautumisensa kaikissa tilanteissa ja tulla kohdatuksi sen mukaisesti.

3.2.3 Perhesuhteet ja yksityiselämä

Sateenkaariperheet ry:n käytäntöjä, jotka tukevat työn ja arjen yhteensovittamista, kuvataan vuonna 2022 julkaistussa perheystävällisyysuunnitelmassa. Työnantajana Sateenkaariperheet ry tunnistaa ja tunnustaa perhe- ja rakkaussuhteiden moninaisuuden. Työyhteisössä henkilöllä on oikeus määrittellä tai olla määrittelemättä suhteittensa muotoa kaikissa tilanteissa ja tulla sensitiivisesti kohdatuksi.

Sateenkaariperheet ry:ssä henkilö määrittelee itse omat perheenjäsenensä tai lähiomaisensa, eikä perheen käsite perustu biologiseen tai juridiseen sukulaisuussuhteeseen. Tämä otetaan huomioon esimerkiksi lapsen äkillisen hoitovapaan kohdalla ja myös silloin, kun työntekijän lähiomainen kuolee tai sairastuu vakavasti. Työehtosopimuksen mukaisten palkallisten vapaapäivien lisäksi Sateenkaariperheet ry:n työntekijälle voidaan myöntää viikon mittainen palkallinen vapaa lähiomaisen saattohoidon yhteydessä.

Sateenkaariperheet ry haluaa tukea työntekijöidensä lapsiperheellistymistä. Käynnit hedelmöityshoidoissa kuuluvat työaikaan, jos aika osuu työajalle. Hoidoista johtuvat sairauslomat ovat palkallisia olemassa olevien sairauslomakäytäntöjen mukaisesti, mukaan lukien hoidot, joita on annettu ilman lääketieteellistä lapsettomuusdiagnoosia. Myös osallistuminen esimerkiksi sijaisperhevalmennukseen tai adoptioperhevalmennukseen on joustavaa ja sovitettavissa työhön.

Sateenkaariperheet ry kannustaa kaikkia yhdenvertaisesti pitämään perhevapaita. Yhdistyksen johtosäännöstä löytyy ajantasainen tieto Sateenkaariperheet ry:n perhevapaakäytännöistä, joita ollaan tämän suunnitelman kirjoitushetkellä uudistamassa johtosääntöön seuraavalla tavalla:

Perhevapaiden ajalta palkkaa maksetaan lain, työehtosopimuksen ja omien, työehtosopimuksen ylittävien, käytäntöjemme mukaisesti. Työehtosopimuksen mukaan raskausrahaa saavalle (sukupuolesta riippumatta) maksetaan täysi palkka. Sama korvaus maksetaan myös lapsen adoptoineelle vanhemmalle, joka jää ensimmäisenä perhevapaille. Samoin vanhempainrahaan oikeutetulle (sukupuolesta riippumatta) maksetaan täysi palkka 32 ensimmäiseltä työpäivältä työehtosopimuksen mukaisesti. Palkallinen vapaa myönnetään Sateenkaariperheissä myös tosiasiallisille vanhemmille, joilla ei ole mahdollisuutta tulla vahvistetuksi oikeudellisinä vanhempina. Lapsen syntyessä kuolleen tai kuollessa perhevapaiden aikana, vanhemmalle maksetaan palkallisena jäljellä oleva palkallinen perhevapaaosuus. Lisäksi lapsen kuoleman yhteydessä pyydämme kumppaneiltamme surujärjestöissä heidän sen hetkisiä suosituksia perhevapaiden soveltamiseen.

Sateenkaariperheet ry on lapsiystävällinen työpaikka. Työntekijät voivat tarvittaessa tuoda lapsiaan työpaikalle, mikäli se pystytään tekemään ilman suuria häiriöitä toiminnalle. Työntekijöiden enintään neljän päivän mittainen palkallinen hoitovapaa lapsen sairastuessa koskee alle 13-vuotiaita lapsia. Palkallinen vapaa on harkinnan mukaan myös mahdollinen vanhemman lapsen sairauden kohdalla, jos lapsi on erityistarpeinen.

Sateenkaariperheet ry tukee työn ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittamista. Työnantaja on valmis neuvottelemaan työaikajärjestelyistä elämäntilanteen mukaan. Tällä taataan työntekijöille



mahdollisuus sovittaa yhteen työn kanssa esimerkiksi perhe-elämä, omaishoitajuus, sukupuolen korjaaminen tai oma sairaus tai muuttunut toimintakyky. Työntekijöitä kohdellaan myös yhdenvertaisesti esimerkiksi työ- ja loma-aikoja sekä työtehtäviä sopiessa riippumatta siitä, ovatko he lapsiperheellisiä vai eivät.

Sateenkaariperheet ry:n työntekijöillä on mahdollisuus tehdä etätöitä keskimäärin kaksi päivää viikossa – tai joustavammin poikkeustilanteissa. Uusi etätyösopimus on neuvoteltu vuoden 2022 aikana.

3.2.4 Ikä

Sateenkaariperheet ry:n työyhteisöön kuuluu eri-ikäisiä ihmisiä. Työyhteisö pyrkii antamaan eri-ikäisten näkökulmille tilaa, jotta kaikki saavat yhdenvertaisesti äänensä kuuluviin. Eri-ikäisiä ja eri elämänvaiheissa olevia työyhteisön jäseniä tuetaan heidän tarpeidensa mukaan. Erilaisiin koulutuksiin pääsemisessä ikä ei ole ratkaiseva tekijä vaan henkilön koulutuksen tarve ja koulutuksen hyödyllisyys yhdistykselle.

Työyhteisöön kuuluu myös eripituisen järjestöjän omaavia ihmisiä. Osa on ollut mukana Sateenkaariperheet ry:ssä pitkään ja heillä on enemmän kokemusta sekä tietoa ja siten myös usein enemmän valtaa verrattuna uudempiin toimijoihin. Ikää ja kokemusta järjestössä arvostetaan, mutta Sateenkaariperheet ry antaa työyhteisön jäsenille myös tilaa ja aikaa kasvaa sekä kehittyä. Uuden työntekijän tullessa taloon pohditaan, mitä asiantuntijuutta hänellä on ja miten koko työyhteisö pääsisi hyötymään hänen osaamisestaan. Jatkossa työyhteisössä huomioidaan, että kaikki tulevat kaikissa tilanteissa kuulluksi – on sitten uusi tai jo pidempään työyhteisössä ollut työntekijä.

3.2.5 Toimintakyky, terveydentila ja vammaisuus

Sateenkaariperheet ry pyrkii huomioimaan toimintakykyjen moninaisuuden tehtäviä ja toimintaa suunniteltaessa. Sateenkaariperheet ry:ssä ollaan valmiita kohtuullisiin mukautuksiin. Tällä pyritään varmistamaan, että yhdistyksessä voivat työskennellä monenlaiset ihmiset. Mahdollisuudesta mukautuksiin kerrotaan jo rekrytointin yhteydessä. Toiminnassa ei korosteta ihmisen toimintakyvyn puutteita tai vajavuuksia vaan jokaisen vahvuuksia.

Sateenkaariperheet ry on alkanut työskentelemään esteettömyyden edistämiseksi. Uusissa toimitiloissa esteettömyyttä on edistetty tekemällä pienimuotoinen kartoitus toimitiloihin esteettömyyden osalta. Toimitiloihin on esteetön kulku sekä lisäksi tiloista löytyy tällä hetkellä yksi esteetön wc. Palo- ja pelastusturvallisuuden parantamiseksi tiloihin on hankittu myös pelastuspatja, jonka käyttöä tullaan harjoittelemaan säännöllisesti. Työskentely esteettömyyden osalta jatkuu ja toimitiloihin tehdään tarvittaessa kohtuullisia mukautuksia vastaamaan uusien ja vanhojen työntekijöiden toimintakykyä, ja tiloihin voidaan hankkia tarvittavia apuvälineitä. Erilaiset toimistokaluste- ja välinehankinnat, kuten sähköisesti säädettävä työpöytä, satulatuoli ja ergonominen hiiri, auttavat myös ehkäisemään ennalta ongelmia.

Toimintakyky käsittää myös psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn. Sateenkaariperheet ry:ssä on tilaa monenlaisten taitojen oppimiselle ja oman toimintakyvyn vahvistumiselle. Turvallinen ja avoin ilmapiiri mahdollistaa sen, että jokainen halukas voi osallistua toimintaan tai tuoda ajatuksiaan esille.

Esihenkilöt varmistavat, että kehityskeskusteluissa keskustellaan työhyvinvoinnista ja sen yksilöllisestä tukemisesta. Työsuojeluvaltuutettu ja työterveyshuolto ovat tarvittaessa kaikkien työntekijöiden käytettävissä ja pyrkivät ehkäisemään myös ennalta työhyvinvointiin ja toimintakykyyn liittyviä ongelmia. Sateenkaariperheet ry tukee henkilöstönsä toimintakykyä myös liikunta- ja kulttuuriseteliedulla.



3.2.6 Etninen alkuperä, kulttuurinen tausta, kieli ja kansalaisuus

Syntyperä, kieli, ihonväri, kansalaisuus, nimi, asuinpaikka, tapakulttuuri, uskonto tai vakaumus ovat muun muassa kriteereitä, joiden perusteella työnantaja ja muut työyhteisön jäsenet tekevät oletuksia ihmisten etnisestä alkuperästä. Mikään näistä ei kuitenkaan yksinään määrittele etnisyyttä, eikä niiden perusteella voida myöskään tehdä johtopäätöksiä ihmisten kyvyistä, arvoista tai toiminnasta. Etnisyyden merkitys ihmisen identiteetille on yksilöllinen.

Sateenkaariperheet ry:ssä ei hyväksytä rassistista kielenkäyttöä tai käyttäytymistä. Yhdistyksen tavoitteena on kehittyä antirasistiseksi toimijaksi.

Sateenkaariperheet ry:ssä voi työskennellä ja toimia eri etnistä tai kulttuuritaustaa olevia, kansalaisuutta edustavia tai eri kieliryhmään kuuluvia ihmisiä. Yhdistyksessä arvioidaan tehtäväkohtaisesti, minkä tasoinen suomen ja muiden kielten osaaminen on välttämätöntä, ja asia huomioidaan rekrytoinneissa.

3.2.7 Uskonto, vakaumus ja poliittinen toiminta

Sateenkaariperheet ry on uskonnollisesti ja puoluepoliittisesti sitoutumaton. Työyhteisön jäsenenä voi toimia järjestön arvoja kunnioittava henkilö riippumatta hänen uskonnollisesta, poliittisesta tai vakaumuksellisesta taustastaan, eivätkä ne vaikuta rekrytointipäätökseen.

Sateenkaariperheet ry:n toimitilat ovat vapaita uskonnollisista symboleista. Tämä ei rajoita ihmisten vapautta pukeutua, mikäli pukeutuminen kunnioittaa ihmisoikeuksia ja järjestön arvoja. Työaikana on myös mahdollista harjoittaa omaa uskontoa työnantajan määrittämien aikojen ja tilojen puitteissa. Työnantaja suhtautuu yhdenvertaisesti työntekijöiden pyyntöihin, jotka liittyvät elämäntapaan, kuten vuosilomien tai ylityöajan käyttäminen uskonnollisten juhlapäivien tai vakaumukseen liittyvien tapahtumien viettoa varten.

Sateenkaariperheet ry:ssä arvostetaan kaikenlaista yhteiskunnallista aktiivisuutta, joka ei ole ristiriidassa ihmisoikeuksien ja järjestön arvojen kanssa. Kenenkään omalla elämäntavalla ei saa perustella syrjivää käytöstä muita kohtaan.

Erilaisista poliittisista mielipiteistä ja hengellisyydestä puhutaan työyhteisön sisäisissä keskusteluissa kunnioittavasti, ja turvallisemman tilan periaatteita kehitettäessä myös tähän kiinnitetään huomiota.

3.2.8 Mielipide

Sateenkaariperheet ry pitää tärkeänä, ettei työntekijöitä syrjitä mielipiteen vuoksi. Kysymys on kuitenkin haastava ja vaatii keskustelua työyhteisöissä, myös Sateenkaariperheet ry:n työyhteisössä.

3.2.9 Ammattiyhdistystoiminta

Yhdistys haluaa ehkäistä ammattiyhdistystoimintaan liittyvää syrjintää. Ammattiyhdistystoiminnalla tarkoitetaan tässä yhteydessä myös työsuojeluvaltuutettuna toimimista. Työnantajalla on velvollisuus varmistaa, ettei työsuojeluvaltuutetun tai muuta luottamushenkilötehtävää hoitavan asema työyhteisössä heikkene, vaikka käsiteltävänä olisi välillä vaikeita asioita.

3.2.10 Muut henkilöön liittyvät syyt

Yhdistys tavoittelee myös, ettei henkilöstö kokisi syrjintää työyhteisössä muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Näitä muita syitä voivat olla esimerkiksi koulutus, ammatti, sosioekonominen tausta, kotipaikkakunta ja ulkonäkö.

Sateenkaariperheet ry:n rekrytoinneissa huomioidaan tehtäväkohtaisesti, vaaditaanko hakijoilta esimerkiksi korkeakouluopintoja.



4. Suunnitelmallisesti kohti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta

Sateenkaariperheet ry:n ensimmäinen henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma hyväksyttiin 25. syyskuuta 2021. Suunnitelmassa oli yhteensä 25 tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävää toimenpidettä, jotka oli valittu henkilöstölle tehdyn kyselyn, henkilöstökeskusteluiden, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän keskusteluiden sekä hallituksen keskusteluiden pohjalta.

Vuonna 2022 ja 2023 käytiin seuranta- ja arviointikeskustelut sekä henkilöstön että työryhmän kesken toimenpiteiden edistymisestä. Kaikkia suunnitelmaan valittuja toimenpiteitä edistettiin suunnitelman kaksivuotiskaudella. Lähes kaikki toimenpiteet ovat joko juurtuneet vakinaisiksi käytännöiksi tai ne ovat jatkuvia toimenpiteitä (kuten keskustelukulttuurin ylläpitäminen). Nämä on lisätty luvun kolme Nykykäytännöt-kohtaan.

Ainoa toimenpide, jota ei juurrutettu jatkuvaksi käytännöksi, on anonymi rekrytointi. Rekrytoinnissa kokeiltiin suunnitelman mukaisesti anonymia työnhakua vuonna 2021. Hakijoita pyydettiin anonymisoimaan hakemuksensa ohjeiden mukaisesti (nimi, sukupuoli ja syntymäaika ja -paikka). Haastatteluun kutsutut valittiin anonymisoitujen hakemusten perusteella.

Kokeilussa havaittiin, että anonymi rekrytointi ei välttämättä toimi tarkoituksenmukaisella tavalla silloin, kun organisaatiossa on erityisen suuri halu lisätä työyhteisön moninaisuutta, koska juuri erilaiset moninaisuutta ilmaisevat tekijät on anonymisoitu. Koska Sateenkaariperheet ry on tämän kaltainen organisaatio, kokeilun tuloksena päädyttiin siihen, että anonymiä rekrytointia ei käytetä automaationa vaan tarkoin perustelluissa tilanteissa. Vaikka työyhteisöön valitaan pätevin ja sopivin hakija, antaa anonymin rekrytoinnin välttäminen mahdollisuuden positiiviseen erityiskohteluun jo vaiheessa, jossa haastateltavat valitaan.

Tämä on Sateenkaariperheet ry:n päivitetty henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma seuraavan kolmen vuoden ajalle. Päivityksen valmistelutyötä tehdessä henkilöstö nosti työryhmälle esiin useita erilaisia ja erillisiä tarpeita ja toimenpide-ehdotuksia seuraavalle suunnitelmakaudelle.

Työryhmän työskentelyn lopputulos oli, että Sateenkaariperheet ry tarvitsee henkilöstöä koskevan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi pidemmän aikavälin tavoitetason, johon toimenpiteillä johdonmukaisesti ja selkeästi pyritään. Muutoin on vaarana useiden erillisten toimenpiteiden toteuttaminen vailla selkeää ja yhteistä päämäärää.

Tämän vuoksi tulevalle suunnitelmakaudelle valikoitui yksi iso toimenpide: pidemmän aikavälin tavoitteiden luominen. Tämän lisäksi valittiin toinen toimenpide: keskustelu ja kartoitus sukupuolivähemmistöihin kuuluvien yhdenvertaisuuden edistämiseksi henkilöstössä. Keskitymme yhä myös vanhojen käytäntöjen juurruttamiseen jatkuviksi käytännöiksi.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma tukee toiminnanjohtajan, työsuojeluvaltuutetun, henkilöstön ja hallituksen työtä henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden sekä turvallisemman työyhteisön edistämiseksi. Työnantajan on tärkeää tehdä näissä asioissa yhteistyötä työntekijöiden edustajien kanssa. Suunnitelma tukee myös toiminnanjohtajan sekä muiden esihenkilövastuussa olevien vastuulla olevaa perehdyttämistä.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on työnantajan lisäksi jokaisen henkilöstön jäsenen vastuulla. Jokainen voi omalla toiminnallaan vaikuttaa siihen, että Sateenkaariperheet ry:n toiminta, työyhteisö ja ilmapiiri kehittyvät entistä tasa-arvoisemmiksi, yhdenvertaisemmiksi ja moninaisuutta arvostavammiksi. Riittävän osaamisen varmistamiseksi hallituksen, esihenkilöiden ja henkilöstön kouluttaminen tarvittavissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksissä on ensiarvoisen tärkeää.



4.1 Toimenpiteet

Uudet toimenpiteet	Vastuuhenkilö /-taho	Määräpäivä
Pidemmän aikavälin tavoitetaso on määritelty henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.	toiminnanjohtaja	31.12.2025
Sukupuolivähemmistöihin kuuluvien yhdenvertaisuuden edistämiseksi on käyty keskustelu ja tarvittavia toimenpiteitä on kartoitettu. Valittuja toimenpiteitä on alettu toteuttaa.	esihenkilöt	31.12.2024

4.2 Perehdyttäminen

Suunnitelmallisella perehdytyksellä varmistamme, että jokainen työyhteisön ja hallituksen jäsen saa tarvittavat ja yhdenmukaiset tiedot tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta riippumatta asemasta, työsuhteen pituudesta tai työnkuvasta organisaatiossa. Nykyiset työyhteisön jäsenet ja hallituslaiset perehtyvät suunnitelmaan sen päivittämisvaiheessa. Uuden työntekijän, harjoittelijan tai työssäoppijan perehdyttämisen vastuuhenkilönä toimii lähiesihenkilö tai harjoitteluohjaaja. Hallituksen ja työsuojeluvaltuutetun perehdyttämisestä vastaavat toiminnanjohtaja sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä yhdessä.



5. Seuranta

Henkilöstöä koskevan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttamista seuraa Sateenkaariperheet ry:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä. Työryhmään kuuluvat toiminnanjohtaja, kunkin toiminnon (sateenkaariperhetoiminta, perhesuhdekeskustoiminta ja Monimuotoiset perheet -verkosto) työntekijäedustaja, työsuojeluvaltuutettu ja 1–3 hallituksen valitsemaa jäsentä. Työntekijäedustajat valitaan suunnitelmakaudeksi kerrallaan siten, että samat työntekijät osallistuvat sekä suunnitelman tekoon että toteuttamiseen. Hallituksen edustajat valitaan vuodeksi kerrallaan. Työsuojeluvaltuutettu osallistuu toimikautensa puitteissa. Hän voi olla samalla myös jonkin toiminnon edustaja.

Työryhmä arvioi henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista ja tunnistaa edistämistarpeita. Suunnitelman toteutumista seurataan ja arvioidaan vuosittain sekä henkilöstön keskustelussa että työryhmässä. Keväällä 2026 henkilöstölle tehdään joka kolmas vuosi toteutettava seurantakysely. Tämän jälkeen työryhmä suunnittelee tarvittavia toimenpiteitä yhteistyössä henkilöstön ja hallituksen kanssa sekä päivittää suunnitelmaa. Mikäli toiminnassa tai toimintaympäristössä tapahtuu merkittäviä muutoksia, työryhmä korjaa ja uudistaa suunnitelmaa joustavasti jo aiemmin.

Työryhmän tehtävänä on myös kehittää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen seurantamenetelmiä siten, että puutteet ja edistämistarpeet tunnistetaan mahdollisimman yhdenvertaisesti eri ryhmien näkökulmasta.

Työryhmä tiedottaa työyhteisöä ja hallitusta seurannan tuloksista, toimenpiteistä ja mahdollisista muutoksista, joita tapahtuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa.



6. Lähteet

Karvinen, Marita (2020): Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt työelämässä – mikroaggressioiden haasteet. Teoksessa Heikkinen, S., Jyrkinen, M., Lämsä, A-M. & Niemistö, C. (toim.): Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä työelämä: Tasa-arvoa tutkimassa ja toteuttamassa. Research reports, Nro 77, Hanken School of Economics, Helsinki.

<http://hdl.handle.net/10138/321827>

Kaunisto, Tiina-Emilia (2021). Se ei johdu sinusta – Vähättelyn historia työelämässä. Avain.

Moniperusteinen syrjintä olisi tunnistettava paremmin. Oikeusministeriö, Policy Brief 2, 2019.

Setan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma (hyväksytty 9.11.2019)

Tasa-arvolaki <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Tasa-arvovaltuutetun verkkosivut <https://tasa-arvo.fi>

Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu. Oikeusministeriö. <http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/>

Yhdenvertaisuuslaki <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Yhdenvertaisuusvaltuutetun verkkosivut <https://syrjinta.fi/>

Älä oletta – Normit nurin! Seta-julkaisuja 22, 2013.

