



## YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMA

USKOT-foorumi ry  
Uskontojen yhteistyö Suomessa

•

RESA-forumet rf  
Religionernas samarbete i Finland

## SISÄLLYSLUETTELO

1	SUUNNITELMAN TARKOITUS.....	3
2	YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO .....	3
3	TOIMENPITEET TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI .....	4
	3.1 Ikä.....	4
	3.2 SUKUPUOLI JA SEKSUAALINEN SUUNTAUTUMINEN .....	5
	3.3 TOIMINTAKYKY .....	6
	3.4 ETNINEN TAUSTA, KANSALAISUUS JA KIELI .....	7
	3.5 USKONTO JA VAKAUMUS.....	9
	3.6 PERHESUHTEET.....	10
	3.7 MUU HENKILÖÖN LIITTYVÄ SYY .....	10
4	SEURANTA JA ARVIOINTI .....	10
5	LÄHTEET.....	11

## 1 SUUNNITELMAN TARKOITUS

USKOT-foorumin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoite on auttaa kaikkia USKOT-foorumeissa toimivia toteuttamaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä ehkäisemään syrjintää.

Suunnitelma ohjaa hallituksen työskentelyä ja foorumin toimintaa. Suunnitelma otetaan huomioon myös silloin, kun sääntöjä, suunnitelmia tai ohjelmia uudistetaan ja kun tehdään henkilöstöpäätöksiä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman avulla USKOT-foorumi voi yhä paremmin edistää syrjimättömyyttä kaikessa toiminnassaan. Suunnitelman tavoitteet ovat konkreettisia, jotta niiden saavuttamista voidaan seurata. On tärkeää, että suunnitelmaan sitoudutaan yhteisönä.

Parhaimmillaan suunnitelma hyödyttää myös USKOT-foorumin jäsenyhteisöjä niiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä.

## 2 YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO

Syrjimättömyyden periaate perustuu perus- ja ihmisoikeuksiin, jotka on määritelty kansallisella ja kansainvälisellä tasolla.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma perustuu Suomen perustuslakiin, jossa kansalaisten perusoikeudet määritellään, sekä yhdenvertaisuuslakiin ja lakiin miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta.

**Tasa-arvolaki** (7 §) kieltää syrjinnän sukupuolen perusteella. Syrjinnällä tarkoitetaan

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

**Yhdenvertaisuudella** tarkoitetaan yhdenvertaisuuslain (8 §) mukaisesti sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia eikä ketään saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vammaisuuden, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Kaikkia työnantajia sitoo yleinen yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuus. Yhdenvertaisuuslain (7 §) mukaan työnantajan on

1. arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla.

Arvioinnin tulee lähtökohtaisesti kattaa kaikki yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet.

2. kehitettävä työpaikan tarpeet huomioon ottaen työoloja ja 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.<sup>1</sup>

#### Kielletyn syrjinnän muodot:

**Välitön eli suora syrjintä** tarkoittaa sitä, että ihminen asetetaan eriarvoiseen asemaan jonkun yhdenvertaisuuslaissa mainitun syrjintäperusteen nojalla.

**Välillinen eli epäsuora syrjintä** on ihmisen asettamista epäedulliseen asemaan näennäisesti yhdenvertaisen käytännön tai säännön perusteella, jos tällä ei ole hyväksyttävää tavoitetta.

**Häirintä** on ihmisarvoa loukkaavaa käytöstä, jossa toista kohtaan käyttäydytään nöyryyttävästi, alentavasti tai uhkaavasti.

**Ohjeella tai käskyllä syrjiä** tarkoitetaan toimivaltaan tai asemaan perustuvaa kehotusta, ohjetta tai velvoitetta, jonka tavoitteena on saada aikaan syrjintää.

**Kohtuullisten mukautusten epääminen** on sitä, ettei vammaista henkilöä kohdella yhdenvertaisesti työssä tai palveluiden saajana.

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

### 3 TOIMENPITEET TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI

Ilman konkreettisia toimenpiteitä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät toteudu. Tässä osiossa määritellään eri syrjintäperusteisiin liittyviä tavoitteita ja toimenpiteitä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon saavuttamiseksi ja ylläpitämiseksi.

#### 3.1 Ikä

	Tavoitteet	Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi
Luottamushenkilöt	Luottamustehtävissä on eri-ikäisiä henkilöitä.	Foorumin jäsenyhteisöt nimeävät edustajikseen hallitukseen ja vuosikokoukseen eri-ikäisiä henkilöitä. Hallitus nimeää jaostoihin ja työryhmiin eri-ikäisiä henkilöitä.
Henkilökunta	Toimihenkilöinä voi olla eri-ikäisiä henkilöitä.	Rekrytoinnissa otetaan huomioon kaikenikäiset hakijat.

<sup>1</sup> Rintala 2016.

Luottamushenkilöt ja henkilökunta	Eri-ikäisten henkilöiden osaamista ja kokemusta arvostetaan ja molemminpuolista oppimista tapahtuu.	
Toiminta	Toiminnassa on mukana eri-ikäisiä henkilöitä.	Tilaisuuksien järjestämiseen ja vastuutehtäviin kutsutaan eri-ikäisiä henkilöitä.
<p>Seuranta: Vuosikertomuksen yhteydessä.</p> <p><i>Ikätietoja ei kerätä, joten seurannassa laajat ikäryhmät, esim. alle 30 v., 30 – 60 v. ja yli 60 v.</i></p>		

### 3.2 Sukupuoli ja seksuaalinen suuntautuminen

	Tavoitteet	Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi
Luottamushenkilöt	Luottamustehtävissä on eri sukupuolten edustajia.	Jäsenyhteisöt nimeävät hallitukseen ehdolle ja vuosikokoukseen edustajiksi eri sukupuolia edustavia henkilöitä.  Hallitus nimeää jaostoihin ja työryhmiin eri sukupuolia edustavia henkilöitä.
Henkilökunta	Avoimiin työpaikkoihin hakee eri sukupuolten edustajia.  Työtehtäviä ei jaeta sukupuolen perusteella.	Pätevyysvaatimukset ja muut hakukriteerit asetetaan siten, etteivät ne syrji mitään sukupuolta edustavia hakijoita.  Henkilön sukupuoli ei vaikuta palkan määräytymiseen.
Luottamushenkilöt ja henkilökunta	Eri sukupuolten edustajien osaamista ja kokemusta kuullaan ja arvostetaan.	Työtehtävät jakautuvat tasapuolisesti ja työolosuhteet sopivat kaikille sukupuolille.  Päätöksenteossa otetaan huomioon näkemykset riippumatta esityksen tekijän sukupuolesta.  Puututaan syrjintään ja häirintään.

	<p>Seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa eriarvoista kohtelua ei hyväksytä.</p> <p>Toisten yksityisyyttä ja oikeutta itsemäärittelyyn kunnioitetaan.</p>	
Toiminta	<p>Foorumin järjestämissä tapahtumissa toteutetaan sukupuolten tasa-arvoa ja huomioidaan sukupuolen moninaisuus.</p> <p>Asiantuntijoina käytetään eri sukupuolten edustajia.</p>	<p>Puututaan sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaan häirintään. Ei käytetä yleisesti epäkunnioittavina pidettyjä sanoja.</p> <p>Foorumi välttää toiminnassaan stereotyyppisiin sukupuolirooliin perustuvia käytäntöjä.</p>

### 3.3 Toimintakyky

	Tavoitteet	Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi
Luottamushenkilöt	<p>Luottamustehtäviin voidaan valita huolimatta mahdollisesta toimintakykyyn vaikuttavasta terveydentilasta tai vammaisuudesta.</p>	<p>Foorumin jäsenyhteisöt nimeävät edustajikseen hallitukseen ja vuosikokoukseen sopivia henkilöitä riippumatta näiden mahdollisesta vammaisuudesta tai toimintakykyyn vaikuttavasta terveydentilasta.</p> <p>Hallitus nimeää jaostoihin ja työryhmiin sopivia henkilöitä riippumatta näiden mahdollisesta vammaisuudesta tai toimintakykyyn vaikuttavasta terveydentilasta.</p>
Henkilökunta	<p>Toimihenkilöinä voi olla vammaisia henkilöitä.</p>	<p>Rekrytoinnissa otetaan huomioon vammaiset hakijat.</p>

Toiminta	Toimintaan voi osallistua, vaikka toimintakyky olisi alentunut esim. vammaisuuden tai terveydentilan takia.	Toimintaa ja tilaisuuksia järjestettäessä varmistetaan tilojen esteettömyys sekä otetaan huomioon aistivammaiset, heikkonäköiset ja huonokuuloiset. Pyritään käyttämään selkokieltä, joka parantaa niin suomen- kuin vieraskielisten osallisuutta.
Seuranta: Otetaan vakavasti ja selvitetään mahdolliset ilmi tulleet kokemukset syrjinnästä Foorumin piirissä. Tarkistetaan aina tilaisuuksia järjestettäessä, että alentuneesti toimintakykyiset osallistujat on otettu huomioon.		

### 3.4 Etninen tausta, kansalaisuus ja kieli

	Tavoitteet	Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi
Luottamushenkilöt	Luottamustehtävissä toimimiseen on yhdenvertaiset mahdollisuudet riippumatta etnisestä taustasta, kielestä tai kansallisuudesta.	Arvioidaan tehtäväkohtaisesti, minkä tasoinen kielitaito on välttämätön.
Henkilökunta	Henkilökunnan kielitaito on riittävä, jotta he voivat tehdä yhteistyötä eri kieliryhmiin kuuluvien henkilöiden kanssa.	Arvioidaan tehtäväkohtaisesti, minkä tasoinen suomen, ruotsin ja englannin kielen taito on välttämätön.
Luottamushenkilöt ja henkilökunta	Tunnistetaan rasismi ja puututaan siihen.  Kaikkia kohdellaan yhdenvertaisesti etnisestä, kansalaisuudesta tai kulttuuritaustasta riippumatta.	Johto puuttuu syrjivään kielenkäyttöön ja toimintaan.  Edistetään moninaisuudelle myönteistä avointa ilmapiiriä.

Toiminta	<p>Foorumi on kaksikielinen. Oikeus käyttää suomen ja ruotsin kieltä toteutuu yhdenvertaisesti foorumin toiminnassa.</p> <p>Foorumista saa tietoa suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi, tarpeen mukaan myös muilla kielillä.</p>	<p>Nettisivut ovat suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi.</p> <p>Julkilausumat ja julkaisut käännetään harkinnan mukaan eri kielille. Yllä mainittujen lisäksi voidaan julkaista esim. venäjäksi ja arabiaksi.</p> <p>Viestinnässä käytetään selkeää ja hyvää yleiskieltä.</p>
<p>Seuranta: Seurataan foorumin nettisivustojen eri kieliversioiden käyttäjämääriä. Seurataan ja arvioidaan foorumin jäsenten kielitarpeita. Vuosikertomuksessa raportoidaan, millä kielillä vuoden tärkeimmät julkaisut ovat ilmestyneet.</p>		



### 3.5 Uskonto ja vakaumus

	Tavoitteet	Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi
Toiminta	Foorumin toiminnassa huomioidaan eri uskonnot ja vakaumukset.	Tilaisuuksien järjestämisessä huomioidaan osallistujien tarpeet ja toiveet kuten pyhäpäivät, ruokavalio, rukousmahdollisuus ym.  Viestinnässä ei käytetä syrjivää kieltä ja korostetaan eri uskontojen ja vakaumusten kunnioittamista.  Foorumi valitsee tasapuolisesti edustajia muiden järjestämiin tilaisuuksiin tai eri elimiin.
Luottamushenkilöt ja henkilökunta	Jäsenyhteisöjen tasapuolinen edustus foorumin luottamuselimissä.  Foorumin piirissä kunnioitetaan jokaisen henkilön uskontoa tai vakaumusta ja siihen liittyviä elämäntapoja.	Edustajat foorumin luottamuselimiin valitaan jäsenyhteisöistä tasapuolisesti.  Puheenjohtajistossa noudatetaan vuorotteluperiaatetta.  Foorumin jaostoihin asiantuntijajäseniksi kutsuttavien henkilöiden uskontoa tai vakaumusta ei kysytä.  Työntekijöitä valittaessa tuetaan työyhteisön moninaisuutta.  Työnantajan kanssa voi sopia työajasta, joka mahdollistaa hiljentymisen ja uskonnon harjoittamisen.

### 3.6 Perhesuhteet

Luottamushenkilöt ja henkilökunta, toiminta	Foorumin piirissä ei syrjitä perhesuhteiden perusteella.	Luottamushenkilöillä ja henkilökunnalla on oikeus itse määrittellä perheenjäsenensä.  Viestinnässä perheen käsitteen alle sisällytetään erilaiset perhemuodot ydinperhemallin lisäksi.
---	--	--

### 3.7 Muu henkilöön liittyvä syy

Kaikkia syrjintään johtavia tekijöitä ei välttämättä voida arvioida etukäteen. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumiseksi on tärkeää, että toiminnan piirissä olevien ihmisten yksilölliset tarpeet huomioidaan ja sen myötä heidän mahdollisuutensa toteutuvat yhdenvertaisesti. Syrjinnän ilmoittamisesta tai epäkohtien julki tuomisesta ei saa seurata asettamista epäedulliseen asemaan.

## 4 SEURANTA JA ARVIOINTI

Suunnitelman toteutumista seuraa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvojaosto. Se raportoi hallitukselle seurannan tulokset.

## 5 LÄHTEET

Aaltonen, Jussi. Yhdenvertainen yritys on menestyvä yritys. Esitys Vauhtia yhdenvertaisuussuunnitteluun -seminaarissa 14.11.2016. <https://www.syrjinta.fi/documents/10181/39368/Jussin+esitys/28ab95f6-174d-41c5-8811-143f33c08b7f>

*Allianssin Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2015–2017*. Helsinki: Suomen Nuorisoyhteistyö – Allianssi ry. <http://www.alli.fi/binary/file/-/id/679/fid/5072/>

Grönlund, Henrietta (2010). Yhdenvertaisuus Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työyhteisöissä. Helsinki: Suomen ev.lut. kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2010:4. [http://sakasti.evli.fi/julkaisut.nsf/847076F48189EA15C2257E2E0012D4B7/\\$FILE/yhdenvertaisuusjakirkko.pdf](http://sakasti.evli.fi/julkaisut.nsf/847076F48189EA15C2257E2E0012D4B7/$FILE/yhdenvertaisuusjakirkko.pdf)

L 1325/2014 Yhdenvertaisuuslaki. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 23.1.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

L 8.8.1986/609 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 23.1.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Rintala, Jenny. Näin työsuojeluviranomainen valvoo yhdenvertaisuussuunnittelua. Esitys Vauhtia yhdenvertaisuussuunnitteluun -seminaarissa 14.11.2016. <https://www.syrjinta.fi/documents/10181/39368/Jenny+Rintalan+esitys/3042c29a-8761-4de1-914b-0037c5ce4cd5>