

Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry:n ja Kulttuuri kaikille-palvelun Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2025–2029

Sisällysluettelo

1 Johdanto	2
1.1 Suunnitteluprosessin kuvaus.....	2
2 Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen.....	3
2.1 Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävät lait.....	3
2.2 Saavutettavuutta ja esteettömyyttä ohjaavat lait.....	4
2.3 Syrjintä	4
3 Yhdenvertaisuus työyhteisössä	6
3.1 Johtaminen	6
3.2 Rekrytointi, palkkaus ja palveluiden ostot	9
3.3 Työskentelyolot	10
3.4 Työn ja perheen yhteensovittaminen	11
3.5 Kouluttautuminen, työssä kehittyminen ja uralla eteneminen	12
3.6 Työhyvinvointi ja työn organisoinnin tavat	12
3.7 Syrjinnän tunnistaminen ja puuttuminen	14
4 Yhdenvertaisuus Kulttuuria kaikille -palvelun toiminnassa.....	16
4.1 Asiantuntijapalvelut ja vaikuttaminen.....	16
4.2 Viestintä.....	17
4.3 Tapahtumat ja tilaisuudet	18
4.4 Yhteistyö	19
5 Seuranta ja arviointi	20

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 2025–2029 ja yhdistyksen johtosäntöä.

Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry on vuonna 2013 rekisteröity yhdistys, joka edistää taide- ja kulttuurialan yhdenvertaisuutta, saavutettavuutta sekä moninaisuuden huomioimista kulttuurikentällä. Yhdistyksen toiminta on valtakunnallista ja vuonna 2024 sen jäsenenä on 27 taide- ja kulttuurialan yhdistystä ja kattojärjestöä. Yhdistyksen tavoitteena on, että kaikilla olisi yhdenvertaiset mahdollisuudet hakeutua taiteen tekijöiksi ja kulttuuriammattilaisiksi sekä että erilaiset yleisöt tulisivat huomioiduiksi 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 -palvelua alaisuudessa toimii valtakunnallista Kaikukorttitoimintaa koordinoiva Kaikukeskus – Kaikukortin tuki- ja kehittämispalvelu ja Kulttuuria kaikille - palvelu koordinoi moninaisuuden huomioimista edistävää Moninaisuusagenttiverkostoa.

Kulttuuria kaikille -palvelu toimii valtakunnallisesti taiteen ja kulttuurin alalla. Palvelun tehtävänä on tarjota tietoa, työkaluja ja tukea kulttuuritoimijoille saavutettavuuden, yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden kysymyksissä. Kulttuuria kaikille -palvelun tavoitteena on yhdenvertainen taide- ja kulttuuritoiminta, ja tätä tavoitetta palvelu edistää mm. toteuttamalla koulutuksia, saavutettavuuskartoituksia sekä erilaisissa laajoissa hankkeissa. Lisäksi Kulttuuria kaikille -palvelu ylläpitää uutiskirjettä ja sähköpostilistaa, joilla jaetaan tietoa ajankohtaisista asioista, ja tuottaa kulttuuritoimijoille työkaluiksi oppaita, selvityksiä ja tarkistuslistoja, jotka ovat ilmaiseksi ladattavissa verkkosivuilta. Palvelu tekee yhteistyötä paitsi taide- ja kulttuuriorganisaatioiden myös eri yleisöryhmien, taiteilijoiden ja muiden kulttuurin tekijöiden kanssa.

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 1.2.2025–31.12.2029.

1.1 Suunnitteluprosessin kuvaus

Koko henkilökunta päivitti yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa 2022 ja alkuvuodesta 2023 ja jäsenjärjestöille tarjottiin mahdollisuus osallistua prosessiin keskustelutilaisuuden ja kyselyn kautta. Prosessia vetivät toiminnanjohtaja Rita Paqvalén ja yhdenvertaisuusvastaava Mira Haataja, ja yhdenvertaisuustiimiin kuuluivat heidän lisäksi myös Ruka Toivonen, Arlene Tucker ja Maija Karhunen.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman päivittäminen käynnistettiin keväällä 2022, jolloin järjestettiin 18.5.2022 keskustelutilaisuus *Yhdenvertaisuus taidekentällä pandemian jälkeisessä ajassa* osana yhdistyksen vuosikokousta. Tämän jälkeen yhdenvertaisuustiimi kokousti neljä kertaa ja henkilökunnalle järjestettiin kolme kokousta/työpajaa yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämiseen liittyen. Ensimmäisessä työpajassa 30.5.2022 käytiin läpi päivitettävää suunnitelmaa ja keskusteltiin niistä teemoista, joita tulisi

lisätä päivitettyyn versioon. Toisessa 3.11.2022 käytiin läpi hallitukselle ja jäsenjärjestölle menevää kyselyä, joka lähetettiin jäsenjärjestöille marraskuussa 2022. Kyselyyn vastasi seitsemän henkilöä ja toiminnanjohtaja esitti kyselyn tulokset henkilökunnan kokouksessa sekä hallituksen kokouksessa 15.12.2022. Viimeinen työpaja järjestettiin henkilökunnan kesken 12.1.2023. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman päivittämisessä hyödynnetään myös yllä mainittujen kokousten, työpajojen sekä kyselyn kautta saatujen näkökulmien lisäksi myös Työpaikkaselvityksen (27.10.2020) tuloksia. Toiminnanjohtaja Rita Paqvalénin ollessa kirjoitusvapaalla 9/2023–8/2024 suunnitelman viimeistelyvaihetta veti vs. toiminnanjohtaja Niina Kettunen, mutta suunniteltu valmistuminen viivästyi ja Paqvalén vei prosessin loppuun palatessaan töihin syksyllä 2024.

Kulttuuria kaikille -palvelussa työskenteli Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman kirjoittamisen aikana (5/2022–12/2024) yhteensä 17 eri henkilöä: 16 henkilöä asiantuntija- ja toimistotehtävissä ja yksi henkilö siistijän tehtävissä. Näistä yhteensä 17 henkilöstä seitsemän oli vakituksia, kymmenen määräaikaista, 13 kokopäiväisiä (ainakin osan ajan kaudesta) ja neljä osa-aikaisia työntekijöitä.

Tässä suunnitelmassa esitetyt toimenpiteet ovat yhdistyksen hallituksen hyväksymiä.

2 Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen

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, uskontoon, 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 jaettua kulttuuriperintöämme. Varmistaakseen yhdenvertaisuuden toteutumista yhdistys ja Kulttuuria kaikille -palvelu noudattavat 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 Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävät lait

Kulttuuria kaikille -palvelun yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo suunnitelman 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 ja 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 ja 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 kieltä 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.”

2.2 Saavutettavuutta ja esteettömyyttä ohjaavat lait

Lisäksi lainsäädännöllä edistetään esimerkiksi digitaalisten palvelujen saavutettavuutta ja ohjataan luomaan palveluja, joita kaikki voivat käyttää. Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta astui voimaan 2019. Kulttuuria kaikille -palvelu ja Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry paitsi huomioivat lain omassa toiminnassaan, pyrkii myös tukemaan lain tavoitteiden toteutumista kulttuurin kentällä. Yhdistyksen toimintaan liittyvät on myös Valtioneuvoston asetus rakennuksen esteettömyydestä sekä 2022 eduskunnalle annettu hallituksen esitys tuotteiden ja palvelujen esteettömyysvaatimuksia koskevan direktiivin (esteettömyysdirektiivi) täytäntöönpanoa koskevaksi lainsäädännöksi (HE 41/2022 vp).

2.3 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.

Sukupuoli, sukupuolen identiteetti ja sukupuolen ilmaisu

Sukupuolten tasa-arvo mielletään usein naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseksi, mutta tiedostamme, että sukupuolien kirjo on moninaisempi. Kulttuuria kaikille -palvelu on sitoutunut edistämään kaikkien sukupuolten tasa-arvoa. 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 sekä tuntea 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 yhteiskunnan 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, uskonnottomuus, 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 äidinkieltään 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 kaikki ovat samanarvoisia etnisestä taustastaan, kansalaisuudestaan tai kielestään riippumatta ja kaikkien oikeutta etniseen ja kulttuuriseen identiteettiin kunnioitetaan. Kaikenlainen rasismi ja etninen syrjintä on kiellettyä Kulttuuria kaikille -palvelussa, sitä tunnustetaan ja siihen puututaan. Kulttuuria kaikille -palvelun viestintä on monikielistä ja palvelun järjestämissä tilaisuuksissa sekä palvelun omassa toimistoympäristössä pyritään huomioimaan kielellisiä tarpeita ja aktiivisesti edistämään monikielisyyttä.

Toimintakyky ja terveydentila

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

Kulttuurikaikille -palvelu ei syrji ketään vammaan, mielenterveyden tai muun terveydentilan perusteella. Kohtelemme ihmisiä yhdenvertaisesti ja asiallisesti, 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 käytössä myös induktiosilmukka. Vaihtoehtoisesti käytetään palvelun omaa siirrettävää induktiosilmukkalaitteistoa. Pyrimme tarjoamaan tilaisuuksissa mahdollisuuksien mukaan myös erilaisia tulkkauksia. Otamme toimintaesteisen työntekijän yksilölliset tarpeet huomioon ja toteutamme kohtuullisia mukautuksia.

Sosioekonominen asema

Yksilön sosioekonominen asema vaikuttaa suoraan siihen minkälaisia mahdollisuuksia hänellä on vaikuttaa ja osallistua yhteiskunnassa. Asemaan vaikuttaa muun muassa koulutus, ammatti ja varallisuus. Tapahtumissa pyrimme huomiomaan myös vähävaraisuuden pitämällä tilaisuudet ja niihin kuuluvat kahvittelut 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. Kulttuurikaikille -palvelu tiedostaa taide- ja kulttuurialalla freelancereina toimivien ammattilaisten taloudellisesti haasteellista asemaa ja pyrkii palkkiokäytänteiden (mukaan lukien kokouspalkkiot) kautta huomioimaan heidän tilannettaan. Palkkioihin lisätään aina 20 % eläkemaksuja varten.

Muu henkilöön liittyvä syy

Palvelu ei aseta työntekijöitään eri asemaan vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuksien perusteella.

Kaikkia yksilöllisiä tarpeita on mahdotonta ennakoida ja siksi yhdenvertaisten mahdollisuuksien luominen ei tarkoita vain edellä mainittujen ominaisuuksien huomioimista. Jokaisella Kulttuurikaikille -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 lähtökohtana Kulttuurikaikille -palvelun ja sen taustayhdistyksen Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry:n johtamiselle. Yhdistyksen hallitus ja Kulttuurikaikille -palvelun toiminnanjohtaja sitoutuvat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen. Toiminnanjohtaja johtaa Kulttuurikaikille -palvelun toimintaa ja toimii henkilökunnan esihenkilönä. Yhdistyksen hallitus valvoo yhdistyksen toimintaa ja hallituksen puheenjohtaja toimii toiminnanjohtajan esihenkilönä. Hallitus tukee toiminnanjohtajaa esihenkilötehtävissä ja yhdenvertaisuuden edistämisessä Kulttuurikaikille -palvelussa. Henkilökunnalla on aina edustaja hallituksen kokouksissa toiminnanjohtajan lisäksi. Toiminnanjohtajan ja hallituksen välinen työnjako on määritelty yhdistyksen johtosäännöissä. Johtosäännössä on myös määritelty henkilökunnan ja hallituksen välistä yhteistyötä.

Toiminnanjohtajalla on keskeinen rooli Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toteuttajana, työyhteisön kehittäjänä ja työilmapiiriin ja asenteisiin vaikuttajana. Toiminnanjohtajan tehtävänä on edistää turvallista ilmapiiriä, työntekijöiden yhdenvertaisuutta, työsuojeluun liittyviä kysymyksiä 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. Kaikkien työntekijöiden työympäristöön liittyvistä tarpeista keskustellaan säännöllisesti ja tehdään tarvittaessa kohtuullisia mukautuksia. 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.

Uusia työntekijöitä perehdytään toimenkuvaansa, työsuhteeseen ja toimistorutiineihin liittyvien kysymysten lisäksi myös muihin Kulttuurilla kaikille -palvelun toiminnan osa-alueisiin sekä toiminnan yhdenvertaisuuskysymyksiin. Perehdyttämisessä käydään läpi työntekijän oikeuksiin ja velvollisuuksiin sekä työtehtäviin ja työorganisaatioon liittyvien kysymysten lisäksi myös saavutettavuuteen ja moninaisuuteen liittyviä kysymyksiä sekä palvelun yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman osa-alueita.

Perehdyttämispakettia päivitetään tarvittaessa ja sovelletaan uuden työntekijän työtehtävien mukaisesti. Perehdyttäminen on dialogista ja kaksisuuntaista. Kaksisuuntainen perehdyttäminen tarkoittaa, että työntekijän erilaiset tarpeet huomioidaan kehittämällä esimerkiksi työyhteisön moninaisuusvalmiuksia ja saavutettavuusosaamista. Toimiston sisäistä suullista ja/tai kirjallista viestintää mukautetaan tarvittaessa työntekijän kielitaidon tasolle. Toiminnanjohtaja keskustelee työntekijän tarpeista jo ennen työsuhteen alkua ja huolehtii tarvittavista kohtuullisista mukautuksista, jotta työn voi aloittaa sujuvasti.

Toiminnanjohtaja tukee ja kannustaa henkilökuntaa tasapuolisesti tarjoamalla henkilökunnalle oman toimenkuvansa 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. Henkilökunnan tasa- arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta pyritään vahvistamaan avoimella ja moninaisella rekrytoinnilla, palkkakehityksen läpinäkyvyydellä, avoimella tiedonkululla ja kommunikoinnilla, koulutus- ja kehittymismahdollisuuksilla sekä vuosittaisilla kehityskeskusteluilla. Kehityskeskusteluiden lähtökohtana on vuorovaikutus, ja niissä tarkistetaan ja edistetään työntekijän työtehtävien monipuolisuutta, työntekijän vaikuttamismahdollisuuksia sekä huomioidaan kehittämistarpeita. Kehityskeskusteluiden avulla kehitetään yhteistyötä, toiminnan ja työntekijöiden kehittymistä sekä tuetaan työntekijöiden jaksamista ja hyvinvointia. Tarpeen mukaan järjestetään myös hankkeiden tiimikeskusteluja sekä koko henkilökuntaa koskevia ryhmäkeskusteluja.

Yhdistystä ja työyhteisöä koskevat päätöksentekoprosessit ovat läpinäkyviä ja henkilökunnalle pyritään takaamaan yhdenvertaiset osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet toiminnan suunnittelussa, toteutuksessa ja päätöksenteossa. Henkilöstökokousten kiertävän puheenjohtajuuden kautta madallamme hierarkiaa. Suunnittelu-, valmistelu- ja muihin vastaaviin työryhmiin valitsemme osallistujat niin, että kaikki voivat tasapuolisesti osallistua ja ettei syrjintää työsuhteen laadun tai sukupuolen, iän, kielen, vammaisuuden tai muun syrjiväksi luettavan kriteerin perusteella tapahdu. Varmistamme, että määräaikaissä työntekijöillä ja harjoittelijoilla on samanlaiset mahdollisuudet osallistua kuin vakituksessa työsuhteessa olevilla. Huolehdimme, että osa-aikatyötä tekevät asiantuntijat ja ei-asiantuntijatehtävissä olevat työntekijät pääsevät yhdenvertaisesti osaksi työyhteisöä ja tiedonkulkua, vaikka he eivät ajan ja toimenkuvansa takia voi aina osallistua esimerkiksi kaikkiin henkilökunnan kokouksiin tai vetäytymisiin. Palvelussa tarjotaan vaihtoehtoisia tapoja osallistua kokouksiin tai vetäytymisiin esimerkiksi etänä, hybridikokouskäytäntöjä kehitetään ja tiimien kokousmuistiot jaetaan toimistohenkilökunnalle.

Kulttuurilla kaikille -palvelun juoksevista ja ajankohtaisista kysymyksistä keskustellaan kahden viikon välein järjestetyissä henkilöstökokouksissa. Näiden lisäksi järjestetään kaksi kertaa vuodessa työnjakokokous, jossa keskustellaan toimiston työnjaosta ja tehtävien yhdenvertaisesta jakautumisesta työntekijöiden välillä. Työnjako tallennetaan erilliseen, kaikille avoimeen taulukkoon. Yhdenvertaisuus ja tasa- arvosuunnitelman toimenpiteitä ja niiden toteutumista seurataan vuosittaisten kokousten kautta.

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. Toimistotyöntekijät toimivat vuorotellen hallituskokouksissa henkilöstön edustajana ja sihteerinä. Kokouksiin kutsutaan myös säännöllisesti henkilökuntaa kertomaan omista hankkeistaan ja alustamaan erilaisissa kysymyksissä.

Palvelu tukee henkilökunnan yhteisöllisyyttä erilaisten vapaamuotoisten kokoontumisten, yhteisten taukojumppien/kahvitaukojen sekä kaksi kertaa vuodessa järjestettävien virkistyspäivien kautta.

Tavoite

Kulttuuria kaikille -palvelu edistää normikriittistä johtajuutta työyhteisössään sekä asiantuntijapalveluissaan.

Toimenpiteet

- Toiminnanjohtaja kehittää omaa johtajuuttaan normikriittisesti osallistumalla alan koulutuksiin ja seuraamalla siihen liittyviä ajankohtaisia keskusteluita.
- Kulttuuria kaikille -palvelu järjestää taide- ja kulttuurikentälle suunnattuja koulutuksia ja keskustelutilaisuuksia normikriittisestä johtajuudesta.
- Jalkautetaan pohjoismaisessa normikriittisessä johtajuusverkostossa (2019–2023) opittuja hyviä käytäntöjä.

Tavoite

Hallituksen ja toiminnanjohtajan työnjako on toimiva ja ehkäisee vallan väärinkäyttöä.

Toimenpiteet

- Kehitetään johtosäytäntöjä ja lisätään niihin tarkempi kuvaus toiminnanjohtajan ja hallituksen vastuista sekä velvollisuuksista suhteessa toisiinsa sekä päätöksentekoprosesseista.
- Vahvistetaan puheenjohtajan roolia Kulttuuria kaikille -palvelun toiminnassa ja selkeytetään puheenjohtajan ja toiminnanjohtajan työnjakoa yhdistyksessä.

Tavoite

Henkilökunnan, puheenjohtajan ja hallituksen välinen yhteistyö on selkeä ja tieto kulkee hyvin henkilökunnan, hallituksen ja puheenjohtajan välillä.

Toimenpiteet

- Vahvistamme hallituksen, puheenjohtajan ja henkilökunnan välistä tiedonkulkua muun muassa henkilökunnan ja puheenjohtajan välisillä tapaamisilla ja kutsumalla hallituksen edustaja säännöllisesti osallistumaan osaan henkilöstön toimistokokouksesta.
- Osa tapaamisista esimerkiksi puheenjohtajan kanssa järjestetään vapaamuotoisesti ja niin, että toiminnanjohtaja ei ole paikalla.

Tavoite

Vahvistamme yhteistyötä yhdistyksen hallituksen kanssa yhdenvertaisuuskysymyksissä.

Toimenpiteet

- Kulttuuria kaikille -palvelun yhdenvertaisuusvastaava osallistuu kerran vuodessa hallituksen kokouksiin, esittelee turvallisemman tilan periaatteet ja toimiston yhdenvertaisuuteen liittyvät kuulumiset.
- Tarjoamme hallituksen jäsenille koulutuksia yhdenvertaisuuskysymyksissä.

3.2 Rekrytointi, palkkaus ja palveluiden ostot

Edistämme henkilöstösuunnittelulla, rekrytoinneilla ja työaikajärjestelyillä henkilöstörakenteen kehittymistä tasa-arvoiseen, monimuotoiseen ja monikieliseen suuntaan. Monimuotoisuudella tarkoitetaan henkilöstön moninaisuuden (esimerkiksi 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.

Euroopan unioni hyväksyi palkka-avoimuusdirektiivin 24.4.2023. Se antaa työntekijälle oikeuden saada tietoa samaa työtä tekevien palkkatasosta ja vaihteluväleistä. Direktiivillä pyritään edistämään palkka-avoimuutta ja palkkatasa-arvoa. Palkka-avoimuudella tuetaan työyhteisön palkkauksen keskinäistä yhdenvertaisuutta, poistetaan perusteettomia palkkaeroja ja ehkäistään palkkasyrjintää.

Avoinna olevista tehtävistä viestitetään avoimesti ja valtakunnallisesti ja eri viestintäkanavien kautta sekä tarpeen mukaan eri kielillä. Hakuilmoituksiin liitetään aina yhdenvertaisuustavoitteista kertova lause, esimerkiksi: ”Kannustamme kaikkia sukupuolia edustavia ja eri vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä hakemaan tehtävään riippumatta hakijan etnisestä alkuperästä, uskonnosta, vammaisuudesta tai iästä.” Lisäksi työpaikkailmoituksissa viestitetään Kulttuuria kaikille -palvelun toimiston saavutettavuudesta ja esteettömyydestä sekä niistä puutteista, joita fyysisessä työympäristössä on. Kysymme myös hakijan toiveista ja tarpeista liittyen sekä hakuprosessiin että itse työympäristöön ja työtehtävien saavutettavuuteen ja esteettömyyteen.

Pyrimme välttämään rekrytoinnissa tehtävän kannalta turhia pätevyysvaatimuksia (esimerkiksi 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.

Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry:n valtion TES:iä noudattava palkkajärjestelmä on kehitetty henkilöstön ja yhdistyksen hallituksen kanssa mahdollisimman läpinäkyväksi. Palkkajärjestelmää otetaan käyttöön asteittain vuosina 2021–2025 välisenä aikana. Toiminnanjohtaja seuraa palkkakehitystä ja ehdottaa hallituksen puheenjohtajalle palkkajärjestelmän mukaisia palkankorotuksia. Samasta tai työn keskeisiltä osilta samanarvoisesta työstä maksetaan sama lähtöpalkka sekä vakituiselle että määräaikaiselle työntekijälle. Kaikilla vakituisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa olevilla työntekijöillä on oikeus samanlaisiin työsuhte-etuihin ja kokemuslisiin.

Kulttuuria kaikille -palvelu pyrkii huomioimaan saavutettavuus-, moninaisuus- ja yhdenvertaisuusnäkökulmia kaikissa palveluiden ostoissa ja kilpailutuksissa (esimerkiksi verkkoviestintä, kuvitukset sekä tulkkaus- ja käännöspalvelut) sekä palvelun järjestämien tapahtumien puhujien valinnoissa. Yhdenvertaisuusnäkökulmat ohjaavat myös puheenjohtajaehdokkaiden rekrytointia ja yhdistys kannustaa jäsenjärjestöjään huomioimaan yhdenvertaisuuteen liittyviä näkökulmia, kun he nimeävät omia ehdokkaita hallitustyöskentelyyn.

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

Tavoite

Yhdistyksen rekrytointi on mahdollisimman yhdenvertaista. Henkilöstö on mahdollisimman moninainen.

Toimenpiteet

- Keräämme tietoa anonyymien rekrytointien hyödyistä ja haitoista. Keräämme tilastotietoja ja hyviä esimerkkejä esimerkiksi siitä, miten anonyymi rekrytointi on kasvattanut aliedustettujen ryhmien osuutta työllistymisessä.
- Perehdymme lisää positiiviseen erityiskohteluun ja siihen liittyvään lainsäädäntöön.
- Painotamme henkilöstön moninaisuuden lisäämistä jokaisessa rekrytointissa. Esimerkiksi mietimme aina kriittisesti vaatimuksia, joita hakijoille asetetaan.
- Tuemme muita toimijoita yhdenvertaisessa rekrytointissa.

Tavoite

Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry:llä on reilu, yhdenvertainen ja avoin palkkajärjestelmä

Toimenpiteet

- Palkkajärjestelmä viimeistellään keväällä 2025.
- Palkkajärjestelmässä otetaan käyttöön pidemmät lomat työkokemuksesta Valtion TES:in mukaisesti 1.4.2025.
- Palkkajärjestelmään luodaan suunnitelma henkilökohtaisesta palkanlisästä, jota otetaan käyttöön 1.1.2026 alkaen.
- Lähtöpalkat tarkistetaan vuosittain ja korotetaan Valtion TES:in palkkakorotusten mukaisesti.
- Kehityskeskustelut pidetään vuosittain ja asialistalla on myös oma kohtansa palkasta.

Tavoite

Toteutamme hankinnat yhdenvertaisesti, vastuullisesti, moninaisesti ja monikielisesti.

Toimenpiteet

- Luomme hankintaohjeistuksen, jossa huomioidaan taloudellisten seikkojen lisäksi myös saavutettavuus, eettisyys ja moninaisuuskysymykset.

Tavoite

Kun yhdistys työskentelee freelancereiden kanssa, toimimme mahdollisimman reilusti ja yhdenvertaisesti.

Toimenpiteet

- Kehitämme sopimuskäytäntöjä yhdenvertaisempaan suuntaan.
- Keskustelemme ajoissa freelancerin kanssa hänen mahdollista saavutettavuustarpeistaan.

3.3 Työskentelyolot

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. Toimiston tilat, huonekalut ja työvälineet järjestetään sellaisiksi, että ne eivät ole esteenä yhdenvertaisuuden toteutumiselle.

Varmistamme, että palvelun sisäinen ja ulkoinen toiminta on esteetöntä ja saavutettavaa.

Toiminnanjohtaja vastaa yhdenvertaisten työskentelyolojen toteutumisesta.

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.

Tavoite

Toimistoarki on tarpeen mukaan monikielinen.

Toimenpiteet

- Kehitämme monikielisiä työskentelytapoja, joiden kautta voidaan paremmin tukea ei-suomenkielisen työntekijän inklusiota työyhteisöön.
- Hyödynnämme työntekijöidemme auttavaakin kielitaitoa ja tulkaamme tarvittaessa kielestä toiseen.
- Koulutamme henkilöstöämme käyttämään monipuolisesti kommunikaation tuki- ja apuvälineitä.

Tavoite

Toimistomme ja toimistorutiinimme ovat saavutettavia ja huomioimme työntekijöiden erilaiset tarpeet.

Toimenpiteet

- Toiminnanjohtaja keskustelee työntekijöiden kanssa heidän saavutettavuustarpeistaan (sekä työsuhteen alussa, että työsuhteen aikana). Vastaamme työntekijöiden saavutettavuustarpeisiin.
- Kehitämme toimistoa ja arjen rutiineja neuromoninaisuutta huomaavaisempaan suuntaan.
- Henkilökuntaa koulutetaan huomioimaan neuromoninaisuutta.
- Perehdytämme aina uudet työntekijät saavutettavuuden perusasioihin.

Tavoite

Työpaikka ja sen ilmapiiri on psykologisesti turvallinen. Jokainen voi ilmaista itseään vapaasti ja tuoda esiin myös mahdollisia ongelmia.

Toimenpiteet

- Henkilöstön keskuudesta valitaan luottamusvaltuutettu.
- Kiinnitämme jatkuvasti huomiota keinoihin edistää psykologista turvallisuutta.

3.4 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Tuemme työn ja perhe-elämän yhteensovittamista joustavilla vuosiloma-, työstävapautus-, etätö- ja työaikajärjestelyillä. Noudatamme myös perheystävällisiä käytäntöjä esimerkiksi kokousaikojen valinnoissa sekä yhdessä tehdyn työnjako- ja vuosikellosuunnittelun kautta.

Työntekijöille myönnetään oman lapsen syntyessä ja varttuessa lakisääteiset vapaat ja etuudet. Työntekijän vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain mukaan. Kannustamme myös synnyttävän henkilön puolisoa pitämään pidempiä perhevapaita. Valtion TES:in mukaisesti työntekijällä on oikeus palkalliseen hoitovapaaseen alle 10-vuotiaan lapsen sairastaessa. Tämän lisäksi työntekijä voi tehdä etätoita ikäraja 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 (näistä toimenpiteet 3.6.).

3.5 Kouluttautuminen, työssä kehittyminen ja uralla eteneminen

Toiminnanjohtaja kannustaa yhdenvertaisesti Kulttuurista kaikille -palvelun kaikkia työntekijöitä, mukaan lukien harjoittelijoita, osallistumaan alaan ja työntekijän asiantuntemukseen liittyviin seminaareihin ja tilaisuuksiin. Erilaiset seminaarit ja tapahtumat ovat tärkeitä myös ammatillisen verkostoitumisen kannalta. Kulttuurista kaikille -palvelun työntekijöiden tehtäviin kuuluu myös keskinäisen oppimisen ja tiedon siirtäminen kollegoille. Työntekijöitä kannustetaan osallistumaan kollegoiden järjestämiin tilaisuuksiin myös kuuntelijoina ja antamaan palautetta toisilleen.

Huomioimme henkilöstösuunnittelussa 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. Työhön liittyvä koulutus on aina työaika/palkallista. Toiminnanjohtaja voi antaa harkintansa mukaan työntekijälle mahdollisuuden osallistua 6 päivää vuodessa työtä tukevaan täydennyskoulutukseen tai tutkintoon johtavaan koulutukseen.

Kulttuurista kaikille -palvelun kaikilla työntekijöillä, sekä vakituisilla että määräaikaistilaisilla, on yhdenvertaiset mahdollisuudet kehittyä omassa tehtävässään osallistumalla erilaisiin hankkeisiin, työryhmiin ja luottamustehtäviin. Kaikilla työntekijöillä on tasapuoliset mahdollisuudet edustaa palvelua erilaisissa ulkopuolisissa työryhmissä ja luottamustehtävissä.

Asiantuntijoiden työtehtävien jaosta sovitaan ja työnjako tarkistetaan yhdessä 1–2 kertaa vuodessa järjestetyissä koko työnjakokokouksissa. Työnjaossa varmistetaan, että tehtävät jakautuvat yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti asiantuntijoiden kesken ja että kaikille – myös määräaikaistilaisille – tarjotaan mahdollisuuksia omaa uraa edistäviin tehtäviin, kuten esimerkiksi vaikuttamistehtäviin palvelun ulkopuolella. Ulkopuolisiin luottamustehtäviin ja työryhmiin valitaan osallistujat keskustelemalla valinnoista aina koko henkilökunnan kesken toimistokokouksissa.

3.6 Työhyvinvointi ja työn organisoinnin tavat

Työ Kulttuurista kaikille -palvelussa on arvopohjaista ja edellyttää kykyä vastata eri suunnilta tuleviin ja joskus myös ristiriitaisiin odotuksiin. Tämä voi asettaa työntekijöille erityisiä haasteita. Henkilökunnan hyvinvointi ja työssä jaksaminen on tärkeä lähtökohta Kulttuurista kaikille -palvelun toiminnalle. Työhyvinvointi on sekä esihenkilön, hallituksen että työntekijöiden vastuulla, ja työhyvinvoinnin edistäminen tapahtuu esihenkilön, hallituksen ja työntekijöiden yhteistyönä. Valitsemme henkilökunnan keskuudesta joka vuosi työhyvinvointitiimin, 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 työ määrää ja -aika aisoissa sekä säilytetään toimintakyky muutostilanteissa. Edistämme työhyvinvointia pyrkimällä avoimuuteen, joustavuuteen, antamalla myönteistä palautetta sekä varmistamalla että työ määrää jakautuu tasaisesti eikä kuormita työntekijöitä liikaa. Tarpeen mukaan pyritään tarjoamaan osa-aikatyön mahdollisuuksia esimerkiksi osatyökykyisten henkilöiden kohdalla.

Edistämme työn organisoinnin mielekkäitä tapoja arjen erilaisten työaikajärjestelyjen ja käytäntöjen kautta kuten esimerkiksi joustavalla työajalla, etätyömahdollisuuksilla, lukurauhapäivillä sekä kaksi kertaa vuodessa järjestettävien virkistyspäivien kautta. Virkistyspäivät, joululounaaseen sekä toimiston erilaisiin juhliin kutsutaan koko henkilökunta.

Pyrimme edistämään kehityskeskusteluiden, tiimikeskusteluiden sekä yhteisten vetäytymisten ja työnjakokokousten kautta henkilökunnan jaksamista ja hyvinvointia sekä varmistamaan, ettei työmäärä kasva liian suureksi yksittäisen työntekijän kohdalla. Työmäärästä keskustellaan muun muassa 1–2 kertaa vuosittain järjestetyissä yhteisissä työnjakokokouksissa. Lisäksi arvioimme työajan kannalta aina erikseen yhdessä mahdollisuudet vuosisuunnitelman ulkopuolisiin isompiin tehtäviin. Toiminnanjohtaja seuraa jokaisen työntunteja ja keskustelee tilanteesta työntekijän kanssa, kun tietyt tuntimäärät ylittyvät.

Palvelussa on erilaisia tiimejä (esimerkiksi saavutettavuustiimi ja Kaikukorttitiimi), joiden kautta yksittäiset asiantuntijat saavat vertaistukea arjessa ja joiden kautta varmistetaan, että äkilliset pidemmät poissaolot sekä niihin liittyvät mahdolliset sisäiset työnjaon uudelleenorganisoinnit ja sijaisjärjestelyt eivät kohtuuttomasti kuormita muita työntekijöitä. Palvelun työnjakokokouksissa sekä tiimien omissa kokouksissa mietitään sijaisjärjestelyä niin, että jokaista suurempaa työtehtävää varten löytyy taustajoukko tai varasuunnitelma.

Pyrimme huolehtimaan siitä, että jokaisen järjestetyn tapahtuman ja hankkeen loppuvaiheeseen varataan riittävästi aikaa tuloksista tiedottamiseen ja hankkeen lopputyöhön. Varaamme jatkossa myös enemmän työaikaa hankehakuihin ja hankehallintoon. Lisäksi pyrimme varmistamaan, että myös hiljainen tieto ja erityisesti hankkeiden aikana kerääntynyt tieto jaetaan muille. Määräaikaisen tai vakituisen työntekijän lähtiessä pyrimme varmistamaan, että työntekijän asiantuntemus ja hiljainen tieto siirtyy muille työntekijöille.

Kannustamme työntekijöitä huolehtimaan kognitiivisesta ergonomiasta, eli aivoterveystä esimerkiksi välttämällä monen asian tekemistä päällekkäin.

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, käytämme 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. Työterveyden työpaikkaselvitys toimii tukena kehittämisessä. Vuoden 2020 työpaikkaselvityksen suositusten mukaisesti on esimerkiksi kehitetty ergonomiaa etäaikana ja vuoden 2023 aikana toteutettiin työkuormitus selvityksen ja sen pohjalta järjestetään henkilökunnalle työpajoja työkuormituksen ehkäisemiseksi.

Tavoite

Työn määrä kohtuullinen ja työntekijät eivät ole kuormittuneita.

Toimenpiteet

- Tunnistamme kuormittavuuden tekijät ja puutemme niihin.
- Selkeytämme henkilöstön välistä työnjakoa ja tarjoamme työntekijöille työnohjausta tarpeen mukaan.
- Hankkeille nimetään aina vastuuhenkilö/hankejohtaja.
- Kehitämme kokouskäytäntöjä tehokkaammiksi. Sovimme yhdessä puheenjohtamisen pelisäännöt.

- Kiinnitämme erityistä huomiota työtehtävien lukumäärään esimerkiksi toiminnanjohtajan ja työntekijöiden välisissä keskusteluissa.

Tavoite

Työyhteisössä on varasuunnitelmia äkillisten muutosten varalta.

Toimenpide

- Kehitämme toimintatapoja ja malleja ennakoidaan erilaisia kriisitilanteita, kuten äkilliset muutokset henkilöstöresursseissa.
- Varmistamme, että terveydellisistä tai muista syistä johtuvat pidemmät poissaolot sekä poissaoloihin liittyvät mahdolliset sisäiset työnjaon uudelleenorganisoinnit sekä sijaisjärjestelyt eivät kohtuuttomasti kuormita muita työntekijöitä. Valitsemme jo etukäteen tarvittaessa varahenkilö(itä) koulutuksiin, työpajoihin ja vastaaviin tehtäviin. Olemme myös valmiita perumaan ja siirtämään esimerkiksi koulutuksia, jos sijaistaminen ei onnistu.
- Mikäli hankkeessa on ollut paljon poissaoloja, ilmoitamme rahoittajalle ja sovimme yhdessä rahoittajan kanssa keinoja supistaa hanketta tai muuttaa hankkeen tavoitteita.

Tavoite

Työhyvinvointi vahvistuu.

Toimenpiteet

- Pyrimme järjestämään työhyvinvointiin liittyvän ryhmätyönohjauksen 1–2 kertaa vuodessa.
- Vahvistamme työn organisointia ja työn hallintaa tukevia toimintatapoja työarjessa ja -rutiineissa.
- Kannustamme työn tauottamiseen, esimerkiksi pitämään säännöllisesti yhteisiä taukojumppia kaksi kertaa viikossa ja pitämään taukoja ja lyhyitä ”tyhjäkäyntihetkiä” (esimerkiksi käyttämään tietokoneessa Pomodoro-menetelmää, joka muistuttaa tauoista).
- Toteutamme säännöllisesti työhyvinvointikyselyn.

Tavoite

Tieto kulkee hyvin toimistolla ja etätöissä.

Toimenpiteet

- Monien eri kanavien kautta tuleva sisäinen viestintä on koettu kuormittavaksi. Kehitämme sisäistä viestintää selkeämmäksi.

3.7 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 koskeissa asioissa. Luottamusvaltuutettuna voivat toimia kaikki Kulttuuria kaikille -palvelun työntekijät (paitsi esihenkilötehtävissä toimivat), riippumatta työsuhteen

luonteesta tai ammattiliittoon kuulumisesta. Mahdollisuuksien mukaan tarjotaan luottamusvaltuutetulle tehtävään liittyvää koulutusta. Luottamusvaltuutetun lisäksi valitaan myös yhdenvertaisuusvastaava. Yhdenvertaisuusvastaava vastuuna 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 työsyRJintätapauksien 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 alueen¹ 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. Perekdytämme uudet työntekijät syrjinnästä vapaan alueen periaatteisiin.

Palvelulla on käytössä turvallisemman tilan periaatteet. Kulttuuria kaikille -palvelulla on toimintasuunnitelma/tarkistuslista syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun puuttumiseen: ohjeistus syrjintään ja epäasialliseen kohteluun puuttumiseen. Ohjeistus kuuluu myös uusien työntekijöiden perehdytyspakettiin. Palvelu järjestää henkilökunnalle syrjinnän tunnistamiseen ja puuttumiseen liittyvää koulutusta säännöllisin väliajoin. Palvelun intrassa on aineistoja ja koulutusmateriaaleja syrjintään tunnistamiseen ja puuttumiseen liittyen, kuten vallan väärinkäyttö ja antirasismityöskentely.

Tavoite

Henkilöstö tunnistaa marginalisoitujen kehojen syrjintään liittyviä kysymyksiä laaja-alaisesti.

Toimenpiteet

- Järjestetään henkilökunnalle koulutus (marginalisoituihin) kehoihin liittyvästä syrjinnästä (esim. intersektionaalinen body positive -koulutus) ja kehorauhasta.

Tavoite

Kulttuuria kaikille -palvelun henkilökunnalla on rasismiin, rakenteelliseen rasismiin ja valkoisuuteen liittyvää asiantuntemusta ja palvelu tukee taide- ja kulttuuritoimijoita antirasistisessa toiminnassa.

Toimenpiteet

- Osa Kulttuuria kaikille -palvelun asiantuntijoista osallistuu THL:n järjestämään Kiihdyttämö-koulutusohjelmaan (2024–2025), jossa osallistujat saavat tukea antirasistisen työotteen

¹ Ks. <https://yhdenvertaisuus.fi/syrjinnastavapaa.fi>

vahvistamiseksi omassa organisaatiossaan. Koulutusohjelman pohjalta kehitämme yhdessä Kulttuuria kaikille -palvelulle uusia työkaluja ja toimenpiteitä antirasistisen toiminnan vahvistamiseksi.

- Kulttuuria kaikille -palvelu osallistuu valtioneuvoston Me puhumme teoin -kampanjaan tukemalla taide- ja kulttuurialan ammattilaisia antirasistisessa toiminnassa tarjoamalla koulutuksia ja moninaisuusklinitkoja.
- Tarjoamme taide- ja kulttuurialalle tietoa ja työkaluja antirasistiseen toimintaan. Kehitämme materiaalien löydettävyyttä verkkosivu-uudistuksessa.

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. Palvelu osallistuu kehittämistyöhön erilaisissa hankkeissa ja tukee kulttuurihallintoa ja viranomaisia saavutettavuuteen, moninaisuuteen, yhdenvertaisuuteen ja osallisuuteen liittyvissä kysymyksissä.

Kulttuuria kaikille -palvelun tehtävänä on tukea koko Suomen kulttuurikenttää. Se toteuttaa tehtävänsä laajan yhteistyöverkostonsa, jäsenjärjestöjensä sekä erilaisten hankkeiden kautta. 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. Kulttuuria kaikille -palvelun toiminta pyrkii olemaan valtakunnallisesti kattavaa, jotta myös pääkaupunkiseudun ulkopuolella oleva toimijat ja henkilöt voisivat helpommin myös osallistua ja hyödyntää palvelun toimintaa, asiantuntemusta ja tukea. Pyrimme mahdollisuuksien mukaan lähettämään suorana verkkoon kaikki järjestämämme julkiset tilaisuudet (esimerkiksi Facebook-livenä). Pyrimme löytämään hankkeisiin ja projekteihin kumppaneita myös pääkaupunkiseudun ulkopuolelta.

Pyrimme tekemään näkyväksi ja lähestyttäväksi niitä toimintamme osa-alueita, jotka eivät näy helposti ulospäin, kuten esimerkiksi vaikuttamistyö. Julkaisemme päättäjille suunnatut kannanotot ja lausunnot sekä vaikuttamismateriaalimme verkkosivuillamme. Tekemämme lausunnot liitetään myös jäsentiedotteeseemme ja uutiskirjeeseemme mainintana ja linkkinä.

Tavoite

Koulutuksemme ja tapahtumamme ovat valtakunnallisia.

Toimenpiteet

- Kehitämme verkko- ja hybridikoulutuksien saavutettavuutta. Hybriditapahtuma tarkoittaa tilaisuutta, jossa osa osallistujista on läsnä paikan päällä ja osa etänä verkon välityksellä.
- Luomme ohjeistuksen saavutettavaan verkko- ja hybridikoulutukseen. Ohje sisällytetään yhdistyksen olemassa oleviin muihin tapahtumaohjeisiin.
- Verkossa olevien tilaisuuksien sekä hybriditilaisuuksien ohella panostetaan saavutettavien lähitilaisuuksien järjestämiseen, myös pääkaupunkiseudun ulkopuolella.

Tavoite

Moninaisuusagenteilla on vahva verkosto ja he työllistyvät valtakunnallisesti.

Toimenpiteet:

- Pyrimme kaikissa suurimmissa koulutuksissa palkkaamaan moninaisuusagentteja työpareiksi palvelun asiantuntijoille. Ohjaamme myös koulutuspyyntöjä suoraan moninaisuusagenteille.
- Kulttuuria kaikille -palvelu tukee moninaisuusagenttiverkoston ylläpysymistä kutsumalla verkoston kokoon kaksi kertaa vuodessa.

Tavoite

Köyhyyttä kokevien henkilöiden oma ääni, kokemukset ja näkökulmat ovat vahva ja pysyvä osa Kaikukortti-toiminnan ja Kulttuuria kaikille -palvelun toimintaa.

Toimenpiteet

- Tavoittelemme yhdistyksen jäseniksi köyhyyttä kokevien ihmisten omia yhdistyksiä ja vastaavia.
- Huolehdimme siitä, että Kaikukeskuksen mahdollisissa ohjaavissa ryhmissä ja myös Kaikukeskuksen hankkeiden ohjausryhmissä on jäsenenä useita köyhyyttä kokevia ihmisiä.
- Kannustamme kaikkia Kaikukortti-alueita käynnistämään Kaikukortti-raateja, eli Kaikukortin haltijoiden omia työryhmiä, joiden toiminnan keskiössä on paikallisen Kaikukortti-toiminnan kehittäminen vastaamaan yhä paremmin köyhyyttä kokevien ihmisten tarpeisiin.
- Selvitämme mahdollisuuksia kehittää Kaikukortti-agenttitoimintaa esimerkiksi erillisen hankkeen kautta tavoitteena kouluttaa ja työllistää Kaikukortti-kokemusasiantuntijoita.
- Osallistumme aktiivisesti valtakunnallisten köyhyyttä kokevien ihmisten kuten Kuka kuuntelee köyhää -verkoston ja Suomen köyhyyden ja syrjäytymisen vastaisen verkoston toimintaan.

4.2 Viestintä

Otamme palvelun kaikessa viestinnässä saavutettavuuden ja esteettömyyden mahdollisimman hyvin huomioon. Viestinnästä vastaava työntekijä 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 sidosryhmätilaisuuksiin. Tämän lisäksi viestintävastaava kouluttaa sidosryhmiä saavutettavan viestinnän periaatteista. Kulttuuria kaikille -palvelun viestintä on kokonaisuudessaan moninaista, monikanavaista ja monikielistä. Viestimme keskeisimmistä asioista 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.

Palvelulla on viestintäsuunnitelma, johon on kirjattu saavutettavan viestinnän periaatteet ja viestinnän vuosikello, johon kirjataan viestinnän painopisteet vuoden aikana. Suunnitelmassa varmistetaan, että sisällöt koskien sekä saavutettavuutta että moninaisuutta saavat viestinnässä yhtä paljon tilaa. Palvelu on kehittänyt selkeät toimintaperiaatteet sosiaalisen median saavutettavuuden parantamiseksi. Varmistamme, että palvelun verkkosivut ja palvelun ylläpitämät muut alustat ovat saavutettavia ja esteettömiä. Palvelun verkkosivuille on kirjoitettu saavutettavuusselosteet. Pyrimme kehittämään ja päivittämään olemassa olevien kielivaihtoehtojen sisältöjä.

Tavoite

Kaikki Kulttuuria kaikille -palvelun julkaisut ja materiaalit ovat saavutettavassa muodossa.

Toimenpiteet

- Palvelun verkkosivujen kokonaisuudistaminen käynnistyi syksyllä 2024 ja uudet verkkosivut julkaistaan syksyllä 2025. Noudatamme toteutuksessa WCAG 2.1 ja mahdollisesti myös 2.2 -saavutettavuusohjeita. Arvioimme uudistuksessa myös uusien kielivaihtoehtojen tarvetta.
- Tilaamme aina kaikille uusille verkkosivuille ja muille digitaalisille palveluille (esimerkiksi hankesivut, mobiilisovellukset, tietokannat) saavutettavuuden asiantuntija-arvioinnin. Budjetoimme arviointiin ja käyttäjätestauksiin rahaa suunnitteluvaiheessa.
- Teetämme uusien verkkosivujen selkokieliosiolle arviointi selkokielen käyttäjäryhmien kannalta.
- Julkaisemme jatkossa materiaalit aina myös HTML-muodossa.
- Hankeviestinnässä kiinnitämme erityistä huomiota selkeään kieleen: rahoitushaun usein vaikea hankekieli valuu helposti viestintään.
- Saavutettavuustiimi perehdyttää työntekijöitä viestinnän saavutettavuuteen ja tarkistaa, että palvelun ylläpitämät alustat ja julkaisut ovat saavutettavia.
- Hanketyöntekijät huolehtivat hankkeissa luotavien sivustojen ja verkkopalveluiden saavutettavuudesta sekä kirjoittavat niille saavutettavuusselosteen.
- Viestintävastaava kehittää www.kulttuuriakaikille.fi-sivuston saavutettavuutta, kun saavutettavuusvaatimukset muuttuvat, sekä saadun palautteen mukaan.

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. Lisäksi tarjoamme esimerkiksi työpajoja kulttuuritoimijan tai kunnan kulttuuritoimen yhdenvertaisuussuunnitelmien tai saavutettavuusstrategioiden luomiseksi.

Varmistamme tapahtumien mahdollisimman hyvän saavutettavuuden ja esteettömyyden pitämällä tilaisuuksia esteettömissä tiloissa ja kertomalla aina saavutettavuustiedot kaikessa viestinnässä. Jos tilassa ei ole induktiosilmukkaa, käytetään palvelun omaa siirrettävää laitetta. Kaikissa tapahtumissa ja niiden järjestämisessä pyrimme myös huomioimaan moninaisuuskysymykset esiintyjien, asiantuntijoiden, puhujien ja muiden esillä olevien henkilöiden osalta. Monipuolisen ja mahdollisimman monikielisen viestinnän kautta varmistetaan, että tieto tilaisuudesta tavoittaa yleisöä mahdollisimman moninaisista taustoista.

Tapahtumien taloudellinen saavutettavuus varmistetaan pitämällä avoimet tapahtumat maksuttomina. Tapahtumien mahdollinen tarjoilu pyritään yhtä lailla pitämään maksuttomana ja eri ruokavalioita huomioivana. Esiintymis- ja koulutustilanteissa kiinnitämme huomiota siihen, miten esiinnyttään ja puhutaan, esimerkiksi että puhuttu ja kirjoitettu kieli on selkeää ja helposti ymmärrettävää.

Huomioimme puhujien valinnoissa moninaisuuden. Freelance-toimijoille, kokemusasiantuntijoille ja taiteilijoille maksetaan aina palkkio. Palvelu hyödyntää tapahtumien järjestämisessä saavutettavuuden tarkistuslistaa ja antaa listan myös yhteistyökumppanien käyttöön. Varaamme palvelun toimintabudjetissa sekä kaikkien tapahtumien ja hankkeiden budjeteissa aina rahaa saavutettavuuteen ja erilaisten tulkkausten, kuten viittomakielen tulkkauksen ja kirjoitustulkkauksen, järjestämiseen. Ulkoisten palvelujen, esimerkiksi kahvituksien ja kuvituksien, ostoissa huomioidaan yhdenvertaisuus-, saavutettavuus- ja moninaisuusnäkökulmat (ks. kohta 3.2.).

Keräämme tapahtumien osallistujilta palautetta ja parannamme palveluita palautteen pohjalta. Palautekyselyissä kysytään aina myös, miten moninaisuus ja saavutettavuus on vastaajan mielestä tilaisuudessa toteutunut ja miten sitä voisi parantaa. Tapahtumissamme noudatetaan Kulttuuria kaikille -

palvelun luomia turvallisemman tilan periaatteita. Viestimme periaatteista ulospäin, niistä kerätään palautetta ja niitä kehitetään palautteen pohjalta.

Tavoite

Kulttuuria kaikille -palvelun kaikki tapahtumat ovat saavutettavia.

Toimenpiteet

- Kehitämme yhtenäisiä ja saavutettavia esityspohjia esitys- ja koulutustilaisuuksiin.
- Kehitämme erilaisia menetelmiä palautteen keruuta varten. Palautteen pohjalta kehitämme tapahtumien saavutettavuutta.
- Keräämme tapahtumien esiintyjiltä etukäteen tiedot mahdollisista saavutettavuustarpeista ja vastaamme tarpeisiin.

Tavoite

Kulttuuria kaikille -palvelun käyttämä sanasto on selkeää ja ymmärrettävää.

Toimenpiteet

- Järjestämme sisäisen ja/tai ulkoisen pyöreän pöydän keskustelu käyttämistämme käsitteistä ja niiden avaamisesta selkokielellisesti.

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.

Kulttuuria kaikille -palvelu pitää esillä ja edistää yhdenvertaisuutta oman toiminnan lisäksi myös kaikessa yhteistyössä eri toimijoiden kanssa. Palvelu pitää esillä yhdenvertaisuus-, moninaisuus- ja saavutettavuusnäkökulmia ja kysymyksiä kaikessa yhteistyössä ja pyrkii huomioimaan erilaiset vähemmistöt ja heidän tarpeensa. Muiden tahojen koordinoimissa yhteistyöhankkeissa palvelu pyrkii huolehtimaan, että hankekumppanit huomioivat esteettömyysnäkökulmat valinnoissaan ja hankinnoissaan.

Yhteistyöhön liittyvä kokoustaminen ja tapaamiset pyritään järjestämään niin, että ne aiheuttavat mahdollisimman vähän ympäristöhaittoja. Ympäristöhaittojen vähentämiseksi sekä eri puolella Suomessa asuvien osallisuutta edistämiseksi suositetaan virtuaalisia alustoja ja videokokouksia, kuten Zoomia tai Teamsia, silloin kun se on mahdollista matkustamisen sijaan.

Tavoite

Kehitämme toimintaamme yhteistyökumppanien ja jäsenjärjestöjen palautteen pohjalta.

Toimenpiteet

- Kehitetään systemaattista ja kevyttä odotusten ja palautteen keräämistä esimerkiksi koulutuksista, tilaisuuksista ja julkaisusta.

Tavoite

Kulttuuria kaikille -palvelun tekemässä yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa toteutuu yhdenvertaisuus.

Toimenpiteet

- Kehitetään yhteistyösopimuksia niin, että lisätään niihin kriteereitä koskien saavutettavuuden ja esteettömyyden toteuttamista sekä moninaisuuden huomioimiseen liittyen.

Tavoite

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

Toimenpide

- Yhteistyössä (hallitusyhteistyössä ja sidosryhmätyöskentelyssä) pyritään hyödyntämään yhteiskehittämisen ja yhteissuunnittelun menetelmiä.

5 Seuranta ja arviointi

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman seurantaan nimetään 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.

Seuraamme yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toteutumista myös henkilöstön yleisissä työnjakokokouksissa. Lisäksi kirjaamme suunnitelman ajankohtaisia toimenpiteitä osaksi vuosittaisia toimintasuunnitelmia.

Työryhmä esittelee hallitukselle kerran vuodessa, miten suunnitelman toimenpiteitä on toteutettu. Lisäksi työryhmän tehtävänä on pitää esillä yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä palvelun eri prosesseissa ja päätöksenteossa, sekä tiedottaa henkilökunnalle toimiston kokouksissa toimenpiteiden etenemisestä ja edistämisestä. Työryhmän vastuulla on perehdyttää kaikki uudet työntekijät ja hallituksen jäsenet yhdenvertaisuus- ja tasa-arvon suunnitelman sisältöihin.

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.