

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Pohjola-Nordenin Nuorisoliitto

Pohjola-Nordenin Nuorisoliitto ry:n (myöhemmin myös nimellä liitto) tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa (myöhemmin yhdenvertaisuussuunnitelma) ohjaa Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609) sekä Yhdenvertaisuuslaki (30.12.2014/1325), jonka tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Laki velvoittaa työnantajia, viranomaisia ja koulutuksen järjestäjiä arvioimaan ja edistämään yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan. Liiton yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus on vastata lain asettamiin tavoitteisiin sekä toimia ohjenuorana niin syrjinnän ehkäisyssä kuin myös siihen puuttumisessa erillisten suunnitelmassa mainittujen toimenpiteiden avulla.

Työnantaja, koulutuksen järjestäjä tai viranomainen, jolla on palveluksessaan säännöllisesti yli 30 henkilöä, on velvoitettu laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelma, joka sisältää yhdenvertaisuuden edistämistä koskevia toimenpiteitä. Pohjola-Nordenin Nuorisoliitolla ei ole säännöllisesti työsuhteessa yli 30 työntekijää, joten suunnitelma on laadittu vapaaehtoisesti liiton jäsenten sekä työntekijöiden oikeusturvan, turvallisuuden ja viihtyvyyden parantamiseksi. Edistämisvelvollisuus koskee kaikkia Yhdenvertaisuuslaissa mainittuja syrjintäperusteita. Esimerkkejä syrjintäperusteista ovat yhdenvertaisuuslain 8§:n mukaan:

"Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen."

Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet

Yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta määrittelemällä ja kuvaamalla ne puitteet, keinot ja toimenpiteet, joiden avulla liitto pitkäjänteisesti ja tavoitteellisesti edistää yhdenvertaisuutta niin sen omassa toiminnassaan kuin myös yhteiskunnassa. Haluamme myös taistella eriarvoisuutta ylläpitäviä käytäntöjä ja rakenteita vastaan. Ymmärrys siitä, että ihmiset ovat erilaisuudestaan huolimatta samanarvoisia ja että moninaisuus on liiton toiminnassa rikkaus, on kunnioituksen ja luottamuksen perustana. Kaikessa liiton päätöksenteossa, sen valmistelussa sekä muuhun toimintaan liittyvässä on otettava huomioon tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.

1. Pohjola-Nordenin Nuorisoliitto edistää yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassaan
2. Pohjola-Nordenin Nuorisoliiton tapahtumilla on nollatoleranssi syrjinnälle
3. Pohjola-Nordenin Nuorisoliitto on syrjinnästä vapaa työyhteisö

1. Pohjola-Nordenin Nuorisoliitto edistää yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassaan

Liiton toiminta on uskonnollisesti ja puoluepoliittisesti sitoutumatonta. Liiton jäsenjärjestöiksi sekä henkilöjäseneksi voivat liittyä kaikki Pohjoismaisen yhteistyön edistämiseksi kiinnostuneet järjestöt sekä 15-29-vuotiaat nuoret, jotka hyväksyvät liiton säännöt ja toimintaperiaatteet. Liiton toiminta on kaikille avointa ja jokaisella tulee olla mahdollisuus osallistua liiton toimintaan.

Vaikka liitto on uskonnollisesti ja puoluepoliittisesti sitoutumaton, on sen jäsenjärjestöillä ja henkilöjäsenillä vapaus kuulua tai olla kuulumatta uskonnolliseen yhdyskuntaan tai vakaumukselliseen ilmaisuun, joka voi esiintyä esimerkiksi ruokavaliossa, pukeutumisessa tai muissa elämäntavoissa. Nämä pyritään ottamaan huomioon kaikissa tapahtumajärjestelyissä. Sama pätee tapahtumapaikkojen esteettömyyttä, sillä kenenkään ei tule jäädä pois tapahtumilta tai muusta toiminnasta sen takia, että hänen liikkuvuutensa tai muu ominaisuus estäisi hänen osallistumisensa. Jokaisen mielipide on tärkeää, kokemuksesta tai muusta ominaisuudesta riippumatta.

Edistääkseen yllä mainittuja tavoitteita liitto sitoutuu:

- Tarkistamaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa ja sen toimenpiteitä tasaisin väliajoin tai useammin, mikäli sille on tarvetta.
- Kouluttamaan omia toimijoitaan yhdenvertaisuusasioissa ja esteettömyyden varmentamisessa.
- Valitsemaan kaksi häirintäyhdyshenkilöä, joihin jokainen häirintää tai syrjintää kokenut tai sellaista epäillyt voi olla yhteydessä luottamuksellisesti.
- Tuomitsemaan kaiken syrjivän toiminnan liiton toiminnassa sen jäsenjärjestöjen tai henkilöjäsenten toiminta liiton tapahtumilla on, vaikka sitä perusteltaisiin uskonnollisilla tai vakaumuksellisilla syillä. Sen lisäksi liitto puuttuu näihin tilanteisiin.
- Pitämään huolta siitä, että sen materiaalit tai tiedottaminen ei ole syrjivää, vihamielistä tai halventavaa.
- Välttämään stereotyyppioita, jotka voivat loukata sen henkilöjäseniä, jäsenjärjestöjen edustajia sekä jäsenistöä.

2. Pohjola-Nordenin Nuorisoliiton tapahtumilla on nollatoleranssi syrjinnälle

Liiton tapahtumilla ei sallita häirintää tai syrjintää missään sen muodossa. Toiminnassa keskitymme ensisijaisesti yhdenvertaisuuden edistämiseen sekä häirintä- ja syrjintätilanteiden ennaltaehkäisyyn, mutta mikäli häirintä- tai syrjintätilanne on jo tapahtunut, on siihen reagoitava välittömästi.

Häirintätilanteisiin suhtaudutaan aina vakavasti eikä mikään asia ole liian pieni siihen, että sen tiimoilta tartuttaisiin toimenpiteisiin, mikäli vain häirinnän tai syrjinnän kohteeksi joutunut näin itse haluaa.

Edistääkseen yllä mainittuja tavoitteita liitto sitoutuu:

- Kouluttamaan häirintäyhdyshenkilöitään tasaisin väliajoin.

- Laatimaan häirintätilanteeseen puuttumiselle tarkat ohjeistukset myös paikallisyhdistysten käyttöön.
- Kannustaa paikallisyhdistyksiä laatimaan oman yhdenvertaisuussuunnitelmansa sekä laatimaan listauksen toimenpiteistä.
- Tarkastelee vuosittain toimenpiteet ja käytännöt ja korjaavat niitä tarpeen vaatiessa.
- Tilanteen niin vaatiessa, velvoittaa häirintäyhdyshenkilöt ratkaisemaan näitä tilanteita.
- Tilanteen niin vaatiessa tarttuu myös toimenpiteisiin liiton tasolla.

3. Pohjola-Nordenin Nuorisoliitto on syrjinnästä vapaa työpaikka

Jokainen, joka työskentelee Pohjola-Nordenin Nuorisoliitolla, on tervetullut työpaikalleen juuri sellaisena kuin on. Rekrytoinneissa otetaan huomioon monimuotoisuus ja sen kunnioittaminen eikä rekrytointipäätökseen tule vaikuttaa esimerkiksi hakijan ikä, seksuaalinen suuntautuminen, sukupuoli-identiteetti, jäsenyys aatteellisessa tai uskonnollisessa yhteisössä tai joku muu yhdenvertaisuuslaissa mainittu ominaisuus.

Työpaikalla ei suvaita syrjintää tai häirintää missään sen muodossa ja mikäli tällaista on ennaltaehkäisevistä toiminnaista huolimatta, on asiaan puututtava heti joko lähiesimiehen tai henkilöstövastaavan sekä liiton puheenjohtajan kanssa sekä tartuttava tarvittaviin toimenpiteisiin asian ratkaisemiseksi.

Edistääkseen yllä mainittuja tavoitteita liitto sitoutuu:

- Ottamaan huomioon erilaisuuden ja moninaisuuden rekrytointipäätöksiä tehtäessä.
- Kunnioittamaan moninaisuutta rekrytoinneissa sekä työpaikalla.
- Puuttumaan välittömästi häirintä- tai syrjintätilanteisiin työpaikalla.
- Nimittämään hallituksen jäsenten keskuudessa henkilöstövastaava, joka toimii henkilöstön edustajana, jos esihenkilön kanssa on erimielisyyttä. Henkilöstövastaava toimii henkilöstön häirintäyhdyshenkilönä. Häirintäyhdyshenkilö on vaihtolovelvollinen.
- Kouluttamaan henkilöstöään tasaisin väliajoin yhdenvertaisuusasioissa sekä pitämään huolen siitä, että he tietävät miten toimia häirintä- tai syrjintätilanteen tapahtuessa.
- Järjestää säännöllisiä kehitys- ja arviointikeskusteluja henkilöstön kanssa, ryhmittäin ja yksilöllisesti.

Jos epäilet tullesasi syrjityksi työelämässä, toimi näin:

- Pyydä työnantajalta selvitys asiasta. Keskustele työnantajan/esihenkilön kanssa syrjinnäksi kokemastasi menettelystä ja pyydä sille kirjallinen perustelu. Jos on kyse sukupuolisesta ahdistelusta tai häirinnästä, vaadi työnantajaa puuttumaan tilanteeseen.
- Voit myös keskustella asiasta työpaikan henkilöstövastaavan tai luottamushenkilön kanssa.
- Mikäli keskusteltuasi työnantajan kanssa edelleen epäilet tullesasi syrjityksi jollakin laissa kielletyllä perusteella tai et saa työnantajaltasi selvitystä, voit ottaa yhteyttä aluehallintovirastoon asian selvittämiseksi. Voit myös ottaa yhteyttä ilman, että nimesi tulee esille.

- Toimi ripeästi, koska syrjintäasiasi voi vanhentua.

Ilmoittaessasi aluehallintovirastoon työsyryjinnästä varaudu kertomaan tarkastajalle seuraavat asiat:

- Mitä työnantajan toimintaa tai laiminlyöntiä pidät syrjintänä?
- Millä laissa mainitulla syrjintäperusteella katsot, että sinua on syrjitty?
- Onko työnantaja ollut tietoinen sinuun liittyvästä syrjintäperusteesta ennen sinua koskevan ratkaisun tekemistä?
- Miksi katsot, että työnantaja on syrjinyt sinua tällä perusteella?
- Miten työnantaja on perustellut syrjintänä pitämäsi toimintaa?
- Viranomaiselle toimittamasi asiakirjat ovat pääsääntöisesti julkisia.
- Mahdollisen hyvityskanteen nostamista varten ota yhteyttä ammattiliittoosi tai työoikeutta tuntevaan lakihenkilöön tai asianajajaan. Työsuojeluviranomaisen toimivaltaan ei kuulu hyvityskanteiden ajaminen tai niissä avustaminen.
- Voit olla yhteydessä myös yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistoon. Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi harkintansa mukaan avustaa syrjinnän uhriksi joutuneita henkilöitä näiden tekemiä syrjintävalituksia tutkittaessa.