

SUOMEN PARTIOLAISTEN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

Laissa miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 609/1986 (6 a §) todetaan työnantajan olevan velvollinen laatimaan palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma vähintään joka toinen vuosi, jos palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on vähintään kolmekymmentä. Tasa-arvosuunnitelmassa määritellään toimenpiteet miesten ja naisten tasa-arvon edistämiseksi työpaikalla. Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 (7 §) velvoittaa työnantajaa vastaavasti määrittelemään toimenpiteet henkilöstön yhdenvertaisuuden edistämiseksi henkilöstömäärän ollessa vähintään kolmekymmentä.

Suomen Partiolaisten henkilöstömäärän jäädessä alle kolmekymmenen, järjestö ei ole em. lakien perusteella velvollinen kirjoittamaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Koska henkilöstömäärä vaihtelee, Suomen Partiolaisten tasa-arvosuunnitelman kirjoittaminen on ennakoivaa, hyvää henkilöstöpolitiikkaa järjestön arvoihin perustuen. Em. lait edellyttävät jokaista työnantajaa kuitenkin edistämään sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Suomen Partiolaisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma perustuu voimassa olevaan lainsäädäntöön ja Partion työkirjaan, jonka Partiotyönantajat – Scoutarbetsgivarna ry hyväksyi 25.11.2016.

Suomen Partiolaisten henkilöstön työhyvinvointia kartoitettiin vuonna 2014. Työhyvinvointikysely toteutetaan Partion henkilöstöpolitiikan linjausten perusteella joka toinen vuosi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kirjoittaminen

Työsuojelutoimikunta on kirjoittanut Suomen Partiolaisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Suomen Partiolaisten hallitus SPH XI/2015 kävi suunnitelmasta lähetekeskustelun. Järjestön henkilöstöä pyydettiin vastaamaan sähköiseen kyselyyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskokemusten kartoittamiseksi. Suomen Partiolaisten monimuotoisuuslinjaus 2011–2014 tukee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksen rajaaminen

Suomen Partiolaisten hallitus SPH XI/2015 pyysi tarkentamaan alkuperäistä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-ohjeistusta. Siinä käsiteltiin sekä partiotoimihenkilöiden että -luottamushenkilöiden yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Suomen Partiolaisten hallitus koki vaikeaksi arvioida toimenpide-ehdotusten taloudellisia vaikutuksia ehdottaen, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma rajataan Suomen Partiolaisten henkilöstöön.

Tässä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa ei määritellä tasa-arvoa tai yhdenvertaisuutta järjestön palveluissa tai partiotapahtumissa. Tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta on keskusteltava erikseen järjestötoiminnassa partiolaisten kanssa ja partioluottamushenkilöiden kanssa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen tunnustetaan ja tunnustetaan toki niitä ohjaaviksi arvoiksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kehittäminen

Työsuojelutoimikunta päivittää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosittain henkilöstöä kuullen ja osallistaen. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan sisällyttää em. lakien perusteella Suomen Partiolaisten henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan 2015–2016, joka on Partion työkirjan liite. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden saavuttamista arvioidaan Suomen Partiolaisten henkilöstöraportissa joka vuosi.

TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS MERKITYS JA EDISTÄMINEN

Suomen Partiolaisten työsuojelutoimikunta seuraa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutumista.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on sekä työnantajan että työntekijän velvollisuus Suomen Partiolaisissa. Suomen Partiolaiset tunnistaa työnantajana niin tasa-arvon kuin yhdenvertaisuudenkin olevan edellytys partiotaatteen ja arvopohjaisen johtajuuden täysipainoiselle toteutumiselle työssä ja työyhteisössä.

Jokaisen kokemus on aito, joten partiotoimihenkilön henkilökohtainen kokemus syrjinnästä, (seksuaalisesta) häirinnästä tai kiusaamisesta riittää asian ottamiseksi käsittelyyn. Jokainen Suomen Partiolaisten työntekijä on velvollinen puuttumaan syrjintään, (seksuaaliseen) häirintään tai kiusaamiseen välittömästi.

Syrjintä jaetaan yhdenvertaisuuslaissa 1325/2014 (6 §) välittömään ja välilliseen syrjintään. Ensin mainittu tarkoittaa työntekijän epäsuotuisaa kohtelua jälkimmäisen tarkoittaessa työntekijän asettamista epäedulliseen asemaan säännöksen, perusteen tai käytännön vuoksi. Syrjinnäksi tunnistetaan yhdenvertaisuuslain 1325/2014 6 § myös ihmisen tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden loukkaaminen sekä syrjintäohje tai -käsky. Positiivinen erityiskohtelu ei ole yhdenvertaisuuslain 1325/2014 (9 §) perusteella syrjintää purkaessaan eriarvoisuutta.

Tasa-arvo

Tasa-arvo eli samanarvoisuus tarkoittaa suomalaisessa työelämässä ennen muuta sukupuolten välistä tasa-arvoa. Suomen Partiolaiset huomioi toiminnassaan sukupuolisensitiivisyyden ottaen myös huomioon sukupuolten moninaisuuden.

Yhdenvertaisuus

”Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki 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.” (Yhdenvertaisuus, Sisäasiainministeriön julkaisu 10/2010.)

Suomen Partiolaisten työntekijän on otettava yhteyttä joko työsuojeluvaltuutettuun, luottamusmieheen tai esimieheen kokiessaan syrjintää tai häirintää. Jos työntekijä kuulee häirinnästä, hänen on kirjattava valitus ja antaa se tilanteesta riippuen joko omalle esimiehelleen tai koko työyhteisölle. Syrjinnästä, häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta ilmoitetaan myös työsuojelutoimikunnalle.

TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS HENKILÖSTÖPOLITIIKKANA

Suomen Partiolaisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa määritellään järjestön henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyvät henkilöstöpoliittiset periaatteet ja tavoitteet. Toimenpide-ehdotukset kuvataan erikseen. Jos toimenpiteiden toteuttamisesta aiheutuu kustannuksia, ne käsitellään kustannusarvioineen Suomen Partiolaisten normaalin päätöksentekotavan mukaisesti.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on kehittää Suomen Partiolaisia työnantajana kunnioittavaa ja kohtaavaa työilmapiiriä tukien. Yhdessä sovitut käytännöt edistävät sekä tasa-arvoa että yhdenvertaisuutta. Jokaisen Suomen Partiolaisten partiotoimihenkilön on perehdyttävä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan sekä palkkaukseen ja palvelussuhteen ehtoihin.

Suomen Partiolaiset kiinnittää työnantajana erityistä huomiota saavutettavuuteen ja esteettömyyteen, jotta Suomen Partiolaiset sopii työympäristönä niin psyykkisesti, fyysisesti kuin sosiaalisestikin jokaiselle työntekijälle.

Henkilöstövoimavarojen johtaminen

Suomen Partiolaisten henkilöstösuunnitelmassa 2015–2016 todetaan johdonmukaisen esimiestyön takaavan henkilöstön tasapuolisen kohtelun. Havaittuihin ongelmiin puututaan varhain, sillä Suomen Partiolaiset noudattavaa varhaisen puuttumisen puheeksi ottamisen mallia.

Suomen Partiolaisten rekrytointi perustuu avoimeen hakumenettelyyn erityisesti rekrytoitaessa työntekijää toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Tavoitteena on rekrytointi- ja valintaprosessin riipeys. Suomen Partiolaiset suhtautuu työnantajana joustavasti erilaisiin työsuhdemuotoihin. Henkilöstön rekrytointi- ja perehdytysperiaatteet määritellään kokonaisuudessaan Suomen Partiolaisten henkilöstösuunnitelmassa 2015–2016. Suomen Partiolaiset kehittää työnantajamielikuvaansa vetovoimaisena järjestötyöpaikkana.

- ▶ Johtoryhmä lisää jokaiseen Suomen Partiolaisten rekrytointi-ilmoitukseen lauseen: ”Kannustamme hakijoiksi eri-ikäisiä, eri sukupuolta olevia ja eri taustaisia ihmisiä. Suomen Partiolaiset on esteetön työpaikka.” Rekrytointi-ilmoitukset jaetaan mahdollisimman monipuolisesti eri kanavissa.
- ▶ Työsuojelutoimikunta arvioi työnhakijoiden sukupuolijakaumaa työntekijää rekrytoitaessa. Esimies ohjeistetaan toimittamaan työnhakijoiden sukupuolijakauma työsuojeluvaltuutetulle rekrytoinnin päätyttyä. Työsuojelutoiminta arvioi kaikkien työhakemusten perusteella, kuinka monta mies- ja kuinka monta naishakijaa oli tehtävittäin. Työsuojelutoimikunta käsittelee tiedon kevään 2016 kokouksessaan kirjaten sen kokouspöytäkirjaansa.
- ▶ Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma kuuluu uuden partiotoimihenkilön perehdytykseen.
- ▶ Puoluepoliittinen sitoutuminen tai uskonnollinen vakaumus ei vaikuta partiotoimihenkilön rekrytointiin, palkkaan tai epäasialliseen kohteluun työyhteisössä.
- ▶ Jos tehtävä ei edellytä täydellistä suomen kielen hallintaa, sitä ei edellytetä rekrytoinnissa.

Suomen Partiolaiset on kannustava työpaikka, jossa partiotoimihenkilöt kehittävät omaa osaamistaan ja työyhteisötaitojaan toimien aloitteellisesti. Suomen Partiolaisten henkilöstö on henkilöstösuunnitelman 2015–2016 perusteella vastuussa hyvästä työskentelyilmapiiristä.

- ▶ Suomen Partiolaiset arvostaa kaikenikäisten työntekijöiden osaamista ja ajatuksia ottaen jokaisen osaksi työyhteisön sosiaalista toimintaa.
- ▶ Suomen Partiolaisten henkilöstö perehdytetään esteettömyyttä tukevan tekniikan, kuten induktiosilmukan käyttöön. Esteettömyyttä tukevan tekniikan soveltaminen työssä kuuluu perehdytykseen.

Palkkaus ja palvelussuhteen ehdot

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry:n välisessä yleissopimuksessa määritellään partiotoimihenkilöiden työehdot yleisesti. Partiotyönantajien työehtosopimuksella sovitaan Suomen Partiolaisten palkkauksesta, työajasta ja työaikakorvauksista. Suomen Partiolaisten palkkausjärjestelmää tukee erillinen ohje sekä henkilökohtaisen palkanosan arviointikriteerit arviointeineen. Palkkausjärjestelmän viisi tehtävän vaatavuusryhmää edistävät miesten ja naisten samapalkkaisuutta.

Työhyvinvointi ja työsuojelu

Suomen Partiolaiset sitoutuu työnantajana huolehtimaan henkilöstön työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta. Suomen Partiolaisten henkilöstösuunnitelmassa 2015–2016 todetaan työsuojelun yhteistoiminnan myös edistävän työnantajan ja henkilöstön vuorovaikutusta. Suomen Partiolaisten yhteistoiminnan tavoitteena on kuulla henkilöstöä päätöksenteossa ja työn turvallisuutta kehitettäessä.

- ▶ Esimiehet tukevat Suomen Partiolaisten henkilöstön osallistumismahdollisuutta työhyvinvointia ja -kykyisyyttä edistävään toimintaan.
- ▶ Työsuojelutoimikunta perehdyttää Suomen Partiolaisten henkilöstön tunnistamaan häirintää ja puuttumaan siihen.
- ▶ Työsuojelupäällikkö, -valtuutettu ja luottamusmies ovat velvollisia perehtymään häirintäyhdistyshenkilön tehtäviin esimerkiksi Suomen Ylioppilaskuntien Liiton Häirintäyhdistyshenkilön opasta soveltaen (Vaahtera, Elina 2008).
- ▶ Suomen Partiolaiset kiinnittää huomiota sukupuolittuneeseen työnjakoon vähentäen sitä.

Henkilöstöviestintä ja kohtaaminen

Jokainen Suomen Partiolaisten työntekijä on vastuullinen viestijä.

- ▶ Suomen Partiolaisten työntekijöille tiedotetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta. Henkilöstölle järjestetään tarvittaessa perehdytys.
- ▶ Jokainen Suomen Partiolaisten henkilöstön jäsen on velvollinen puuttumaan epäasialliseen kielenkäyttöön. Vitsailevan kielenkäytön on osoitettava hyvää makua, eikä se saa loukata ketään.
- ▶ Suomen Partiolaisten henkilöstö käyttää työskennellessään selkokieltä avaten partiolyhenteet keskustelussa. Partionimien käyttöä vältetään virallisissa viesteissä tai pöytäkirjan kaltaisissa asiakirjoissa.
- ▶ Suomen Partiolaiset välttää heteronormatiivista kielenkäyttöä
- ▶ Suomen Partiolaisten henkilöstökyselyissä annetaan myös vastausvaihtoehdot ”en halua vastata” ja ”muu” kysyttäessä sukupuolta.
- ▶ Suomen Partiolaisten työntekijät huomioivat myös tiedostojen esteettömyyden tarjoten pdf-tiedoston rinnalla esimerkiksi rtf-tiedoston, joka on luettavissa näkövammaisten apuvälinein.

LIITE 1 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITTELUN KEHITTÄMINEN

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kuvataan käsitteineen tätä suunnitelmaa tarkemmin julkishallinnon www-palveluissa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun annetaan myös selkeitä ohjeita.

Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 609/1986

Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 609/1986 on julkaistu Suomen sähköisessä säädöskokoelmassa (Finlex): <http://bit.ly/1KTW4Lc>

Tasa-arvo ja tasa-arvosuunnittelu

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain noudattamista valvoo tasa-arvovaltuutettu. Ohjeet on koottu www.tasa-arvo.fi -palveluun.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 on julkaistu Suomen sähköisessä säädöskokoelmassa (Finlex): <http://bit.ly/23GeKVz>

Yhdenvertaisuus ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Oikeusministeriön www.yhdenvertaisuus.fi -palvelussa määritellään yhdenvertaisuus käsitteenä ja annetaan esimerkkejä yhdenvertaisuussuunnitteluun.

Henkilöstö- ja koulutussuunnittelu

Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat kehittäneet yhteisen mallin henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimiseksi. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmamalli on julkaistu esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriön www-sivuilla: <http://bit.ly/1KTvsVU>.

LIITE 2 PARTIOTOIMINNAN JA -TAPAHTUMIEN TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

Alkuperäisessä, Suomen Partiolaisten hallitukselle XI/2015 esitellyssä, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-ohjeistuksessa on hyviä ehdotuksia partiotoiminnan ja -tapahtumien tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Osa ehdotuksista edellyttää kustannusten arviointia. Ne liitetään Suomen Partiolaisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman liitteeksi tulevaisuuden päätöksentekoa varten.

- Jos häirintään liittyy partioluottamushenkilöitä, toiminnanjohtajan velvollisuus on varmistaa järjestön puheenjohtajan kanssa asiattoman toiminnan päätyminen.
- Suomen Partiolaisten viestintä- ja yhteiskuntasuhdetiimi kehittää partio.fi -sivua esteettömäksi Näkövammaisten keskusliiton tarkastuksen huomioiden perusteella. Jokainen Suomen Partiolaisten työntekijä huolehtii myös toiminta.partio.fi -sivuston ajantasaisuudesta omalta osaltaan.
- Suomen Partiolaiset kysyy partiotapahtumiin osallistuvien erityistarpeet mahdollisimman kattavasti etukäteen ennen -tapahtumaa. IT-ryhmä lisää Kuksa-tapahtumailmoittautumiseen valintavaihtoehdon Tapahtuma on esteetön Kyllä / Ei.
- Suomen Partiolaiset järjestää merkittäviin partiotapahtumiinsa tulkkauksen.
- Roihu-suurleiri tuottaa Esteettömän leirin rakentamisen oppaan, jota Suomen Partiolaiset alkaa soveltaa partiotapahtumisissaan. Samanaikaisesti luodaan tarkistuslista Suomen Partiolaisten partiotapahtumien esteettömyyden arvioimiseksi. Jos partiotapahtuma ei ole esteetön, siitä tiedotetaan erikseen. Suomen Partiolaisten työntekijä huolehtii myös siitä, että tarvittavat materiaalit on saatavissa sähköisesti ja etukäteen.
- Partiotapahtumien palautekyselyissä pyydetään arvioimaan myös -tapahtumien esteettömyyttä.
- Suomen Partiolaiset kunnioittaa oikeutta käyttää perinneasua.