

# Nuoren Voiman Liiton yhdenvertaisuussuunnitelma 2018–2020

## Sisällysluettelo

|   |    |
|---|----|
| 1 Johdanto                                | 3  |
| 2 Suunnitteluprosessi ja tilannekartoitus | 4  |
| 3 Toimenpiteet                            | 4  |
| 3.1 Fyysinen saavutettavuus               | 5  |
| 3.2 Kieli                                 | 6  |
| 3.3 Rekrytointi                           | 7  |
| 4 Seuranta ja arviointi                   | 10 |
| Lähteet                                   | 11 |

# 1 Johdanto

Nuoren Voiman Liitto (tästä eteenpäin tekstissä NVL) on valtakunnallinen kirjallisuuden asemaa edistävä järjestö. Sen päätoimialat ovat kirjoittajakoulutus, kirjallisuustapahtumien järjestäminen sekä kirjallisuuslehtien julkaiseminen. Alansa merkittävimpana yksittäisenä järjestönä NVL haluaa toimia suunnannäyttäjänä ja esimerkkinä muille ottamalla yhdenvertaisuuden edistämisen vahvasti osaksi toimintaansa.

Yhdenvertaisuuslaki ei velvoita alle 30 ihmistä säännöllisesti työllistäviä työpaikkoja tekemään yhdenvertaisuussuunnitelmaa, joten tämä suunnitelmaa painottuu siihen, miten yhdenvertaisuutta voidaan edistää liiton tarjoamassa toiminnassa. Suunnitelma pyrkii hahmottelemaan selkeät toimintatavat ja toimenpiteet, joilla yhdenvertaisuutta edistetään. Suunnitelmassa on otettu

huomioon ikään, alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon ja vakaumukseen, mielipiteeseen, poliittiseen toimintaan, ammattiyhdistystoimintaan, sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin, sukupuolen ilmaisuun, seksuaaliseen suuntautumiseen, perhesuhteisiin, vammaisuuteen, terveydentilaan tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn perustuvan syrjinnän ehkäiseminen.

Suunnitelman myötä NVL pyrkii kehittämään toimintaansa yhdenvertaisemmaksi ja saavutettavammaksi, jotta yhä useampi erilaisista lähtökohdista ponnistava henkilö kokisi toimintaan osallistumisen helpoksi ja mielekkääksi. Jokaisella on oikeus syrjimättömyyteen, niin NVL:n toimintaan osallistuvilla kuin sitä järjestävillä henkilöillä. Kaikilla on oikeus tulla kohdelluksi kunnioittavasti, ja kaikkien tulee pystyä osallistumaan toimintaan ilman pelkoa syrjityksi tulemisesta. Kaikki havainnot syrjimisestä otetaan äärimmäisen vakavasti ja niihin puututaan välittömästi.

## **2 Suunnitteluprosessi ja tilannekartoitus**

NVL:n yhdenvertaisuussuunnitelman tekoprosessi aloitettiin keväällä 2017, ja se saatiin päätökseen syyskuussa 2017. Yhdenvertaisuustyöryhmään kuuluivat vs. toiminnanjohtaja Anna Ulvinen, vs. tapahtumatuottaja Veera Koivaara ja työharjoittelija Juho Kuusi. Koivaara ja Kuusi kävivät Allianssi ry:n järjestämän Yhdenvertaisuuskoulutuksen. Suunnitelman hyväksyi NVL:n hallitus 13.11.2017.

NVL:n yhdenvertaisuusosaamista ja yhdenvertaisuuden toteutumista eri osa-alueilla arvioitiin keskustelujen ja kyselyjen kautta. Työntekijöille ja hallituksen jäsenille suunnatussa kyselyssä kartoitettiin havaintoja NVL:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamisesta, työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamisesta, syrjinnästä, seksuaalisesta häirinnästä ja yleisestä epäasiallisesta kielenkäytöstä. Kaikille avoimessa yhdenvertaisuuskyselyssä kartoitettiin kokemuksia hyväksynnästä ja syrjinnästä sekä erilaisista kehitystarpeista yhdenvertaisuuden

toteutumisessa NVL:n toiminnan eri osa-alueilla.

Suunnitelmaa tehdessä on huomioitu kaikki syrjintäperusteet, mutta kartoituksen pohjalta valittiin eniten toimenpiteitä vaativat osa-alueet, joihin kiinnitettiin erityistä huomiota.

### 3 Toimenpiteet

#### Yleisesti

Nuoren Voiman Liitto ei hyväksy toiminnassaan minkäänlaista syrjintää tai häirintää. Vastuu yhdenvertaisuuden edistämisestä on kaikilla NVL:n hallituksen jäsenillä, työntekijöillä ja kirjoitusryhmien ja -kurssien ohjaajilla sekä vapaaehtoisilla. NVL:lla ei ole toistaiseksi erillistä rahoitusta yhdenvertaisuuden edistämiseen, vaan se pyritään sisällyttämään toimintaan.

Mikäli NVL:n edustaja havaitsee tai saa ilmoituksen häirintäkokemuksesta tai -havainnosta, siihen puututaan välittömästi. Tällaisessa tilanteessa NVL:n edustaja selvittää ensin tapahtumien kulun puolueettomasti. Mikäli ilmoitus pitää paikkansa, puututaan häirintään kaikin käytettävissä olevin keinoin. Mikäli häirintä ei lopu siihen puuttumalla, voidaan henkilö poistaa paikalta käytettävissä olevin keinoin. Mikäli tilannetta tarvitsee käsitellä vielä jälkikäteen, se tapahtuu aina luottamuksellisesti.

Jatkossa yhdenvertaisuussuunnitelmaan tutustuminen kuuluu osana uusien hallituksen jäsenten, työntekijöiden, kurssien ja ryhmien ohjaajien sekä arvostelupalvelun kriitikoiden perehdytykseen.

Yhdenvertaisuuslain 6§ mukaan syrjintää on se, että:

- jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa välitön syrjintä
- jokin näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytös saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytöksellä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (välillinen syrjintä)
- henkilön tai ihmisryhmän arvoa ja koskemattomuutta tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyväksyvä ilmapiiri (häirintä)
- annetaan ohje tai käsky syrjiä

Suunnitelman pohjalta koostettiin NVL:n yhdenvertaisuusteedit, joihin kiteytettiin toimenpiteitä vaativat osa-alueet. Teesit ovat:

- 1) Työskentelemme aktiivisesti saavutettavien tilojen löytämiseksi
- 2) Kielitaito ei ole este osallistumiselle
- 3) Rekrytoimme reilusti ja maksamme korvauksen tehdystä työstä

### 3.1 Fyysinen saavutettavuus

#### Määritelmä

Fyysisellä saavutettavuudella tarkoitetaan muun muassa liikkumisen esteiden poistamista ja aistivammat (esimerkiksi kuulo ja näkö) huomioivaa ympäristöä. Kun jokin tila on fyysisesti saavutettava, sitä pystytään käyttämään yhdenvertaisesti riippumatta henkilön toimintakyvystä.

Fyysisesti saavutettava toiminta on paitsi yhdenvertaista myös tulevaisuuteen tähtäävää.

Tulevaisuudessa ihmisten eliniän pidentyessä ja hyvin iäkkäiden ihmisten lukumäärän kasvaessa sen merkitys korostuu entisestään.

#### Nykytila

Tällä hetkellä NVL:n tilat Fredrikinkatu 23 D 4:ssä ovat fyysisen saavutettavuuden kannalta hyvin huonot. Sisäpihalle olevassa oviportissa on 30 cm kynnyks, mutta vaikka koko portin avaaminen on mahdollista, sen mielekkyys jää vähäiseksi, sillä NVL:n tilat sijaitsevat pihan perällä hissittömän rapun kolmannessa kerroksessa. Rappukäytävän portaikko on jyrkähkö ja kapea, ja siinä on kaide. Toimistolle eivät pääse kulkemaan pyörätuolia tai rollaattoria käyttävät henkilöt tai esimerkiksi lastenrattaiden kanssa liikkuvat. Pitkälti kaikki NVL:n järjestämä kirjoitusryhmä- ja kurssitoiminta järjestetään liiton tiloissa, kuten myös liiton hallituksen kokoukset sekä esimerkiksi palkintogaalat.

Tapahtumien suhteen tilanne on vaihteleva, sillä esimerkiksi Runokuu-festivaalin aikana tapahtumia on vaihtelevasti hyvin erilaisissa ympäristöissä. Viime vuosina on pyritty kiinnittämään enemmän huomiota siihen, että edes osa tapahtumista järjestettäisiin mahdollisimman esteettömissä tiloissa. Useimpien tapahtumien yhteydessä tiedotetaan tilojen saavutettavuudesta, mutta tähän asti linja ei ole ollut johdonmukainen.

#### Toimenpiteet

- Pyritään tapahtumapaikkoja valittaessa painottamaan yhä enemmän sen fyysisen saavutettavuuden merkitystä.
- Tapahtumista tiedotettaessa tuodaan aina ja johdonmukaisesti esille fyysiseen saavutettavuuteen liittyvät asiat mahdollisimman yksityiskohtaisesti.
- Kartoitetaan, kuinka voitaisiin tarvittaessa mahdollistaa esimerkiksi kirjoittajaryhmien ja -kurssien järjestäminen helpommin saavutettavissa tiloissa. Palkintogaaloja varten pyritään löytämään sopivia tiloja.
- Laaditaan tarkistuslista muistettavista asioista tapahtumien järjestäjälle.
- Pyritään siihen, että tulevaisuudessa kaikki NVL:n toiminta tapahtuisi tiloissa, jotka täyttävät Invalidiliiton Helppo liikkua -kampanjan kriteerit.
- Nuoren Voiman Liitto edistää aktiivisesti uusien, saavutettavampien toimitilojen löytämistä.

## 3.2 Kielikysymykset

### Nykytila

NVL:n tarkoituksena on liiton sääntöjen mukaan toimia taiteen, tieteen ja kritiikin tekijöiden ja kouluttajien yhdyssiteenä sekä tukea luovaa kirjoittamista ja kirjallisuusharrastusta. Liiton sääntöjen mukaan liiton virallinen kieli on suomen kieli. Tällä hetkellä NVL:n ryhmä- tai kurssitoiminnassa muilla kielillä kuin suomeksi kirjoittavat ovat selvässä paitsioasemassa, tapahtumatoiminnassa muunkielinen tarjonta sen sijaan on monipuolisempaa. Informaatiota liiton toiminnasta ja tapahtumista on saatavilla pääasiassa suomeksi ja osin myös englanniksi. Suomen toisella virallisella kielellä ruotsiksi informaatiota ja toimintaa on hyvin vähän. Monikulttuuristuvassa ja -kielistyvässä Suomessa tulee NVL:n miettiä, kuinka reagoida myös sellaisten suomalaisten ja Suomessa asuvien kirjoittajien ja kirjallisuuden ystävien tarpeeseen, jotka eivät puhu tai ymmärrä suomea. Tällä hetkellä Nuoren Voiman Liiton säännöissä on historiasta jäänyt pykälä, jonka mukaan liiton jäseneksi hyväksytään vain Suomen kansalaisia.

### Toimenpiteet

- NVL toteuttaa viestintästrategiansa mukaisesti lähitulevaisuudessa verkkosivujen uudistuksen, jossa kiinnitetään huomiota kielen selkeyteen sekä siihen, että ne ovat helposti luettavissa myös näkövammaisten ruudunlukuohjelmalla. Sivut käännetään englanniksi ja

mahdollisesti myös ruotsiksi.

- Muilla kielillä kuin suomeksi kirjoitettaville ihmisille pyritään tulevaisuudessa mahdollisuuksien mukaan tarjoamaan enemmän kurssitoimintaa esimerkiksi erilaisten hankkeiden puitteissa. Tätä varten etsitään asiantuntevia yhteistyökumppaneita sekä erillistä rahoitusta.
- Yhdenvertaisuussuunnitelman pohjalta tehdyt NVL:n yhdenvertaisuusteedit on käännetty sekä englanniksi että ruotsiksi. Tarvetta kääntää koko suunnitelma englanniksi ja/tai ruotsiksi mietitään NVL:n yhdenvertaisuustilanteen seuraavan arvioinnin yhteydessä.
- Jäsenen kansalaisuuden osalta liiton säännöt muotoillaan seuraavassa vuosikokouksessa uudelleen vastaamaan liiton arvoja.

### 3.3 NVL:n työntekijöiden ja hallituksen jäsenten yhdenvertaisuus

#### Nykytila

NVL:n hallituksessa on 12 jäsentä, jotka valitaan vuosittain yhdistyksen kokouksessa. Liitolla on neljä vakinaista työntekijää: kokoaikainen toiminnanjohtaja, lehden päätoimittaja ja tuottaja sekä osa-aikainen järjestösihteeri. Lisäksi liitolla on vuoden aikana useita harjoittelijoita sekä satunnaisia projektityöntekijöitä erillishankkeissa. Liitto maksaa vuoden aikana satoja palkkioita esimerkiksi sanataideohjaajille, arvostelupalvelun kriitikoille, kirjailijoille ja muita taiteilijoille.

Hallituksen jäsenet valitaan jäsenten keskuudesta. Työntekijät rekrytoidaan useimmiten avoimella haulla, vaikka kiireisissä tapauksissa on rekrytoitu myös hyväksi havaittuja tuttuja työntekijöitä. Rekrytoinnissa ei ole kiinnitetty erityistä huomiota yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Kuten edellisessä kohdassa mainittiin, NVL:n säännöissä lukee, että liiton jäseneksi hyväksytään Suomen kansalaisia. Näin ollen muu kuin Suomen kansalaisuus rajoittaa myös hallituksessa toimimista.

Työntekijöiden palkkauksessa on joitakin kohennettavia asioita. Tällä hetkellä lehden päätoimittajalla on suhteessa matalampi palkka kuin muilla liiton työntekijöillä.

Ammattikorkeakouluharjoittelijoille ei makseta palkkaa harjoittelusta, kun taas yliopistoharjoittelijoille maksetaan. NVL:n yhteistyötapahtumissa esiintyy satunnaisesti esiintyjä ilman palkkiota, vaikka tämä on vähentymään päin.

#### Toimenpiteet

- Jäsenen kansalaisuuden osalta liiton säännöt muotoillaan seuraavassa vuosikokouksessa uudelleen vastaamaan liiton arvoja.
- Kannustetaan jatkossa rekrytoinnin yhteydessä erillisellä yhdenvertaisuuslausekkeella hakijoiksi erilaisia hakijoita.
- Korostetaan avoimuutta ja tasavertaisuutta hallituksen jäsenten valinnassa. Valitaan hallituksen jäsenet suljetulla lippuäänestyksellä.
- Maksetaan kaikesta liitolle tehdystä työstä korvaus.
- Selvitetään, voisiko NVL avata harjoitteluhaun jatkossa myös AMK-opiskelijoille.
- Selvitetään, kuinka päätoimittajan palkka saataisiin tasavertaiseksi suhteessa muihin liiton työntekijöihin

On huomioitava, että saavutettavuuden alle kuuluu fyysisen esteettömyyden lisäksi paljon muutakin, kuten psyykinen, sosiaalinen ja taloudellinen esteettömyys. Yhdenvertaisuustilanteen kartoituksessa fyysinen saavutettavuus nousi kuitenkin kaikista merkittävimänä esille, minkä vuoksi olemme kiinnittäneet siihen erityistä huomiota. Tulevissa kyselyissä voimme muotoilla lisäkysymyksiä psyykkisen, sosiaalisen ja taloudellisen esteettömyyden toteutumisesta sekä fyysisen esteettömyyden tavoitteiden toteutumisesta.

## **4 Seuranta ja arviointi**

Yhdenvertaisuuden seurannan ja arvioinnin toteuttaminen on NVL:n hallituksen vastuulla. Vuoden 2017 aikana hallituksesta ja liiton työntekijöistä valitaan yhdenvertaisuusvastaavat. Jatkossa hallituksen yhdenvertaisuusvastaava valitaan uuden hallituksen valinnan yhteydessä.

Yhdenvertaisuusvastaavien tehtävänä on kiinnittää erityistä huomiota yhdenvertaisuuden toteutumiseen hallituksen ja toimiston työssä sekä yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumiseen ylipäätään. Yhdenvertaisuusvastaavat toimivat kontaktihenkilönä mahdollisissa syrjintä- tai häirintätapauksissa.

Yhdenvertaisuussuunnitelman toimeenpanon vaikutuksia seurataan ja arvioidaan saadun palautteen perusteella, sekä uusimalla kolmen vuoden välein verkon kautta erikseen tehtävät kyselyt sekä työntekijöille ja hallituksen jäsenille että NVL:n toimintaan osallistuneille tai siitä kiinnostuneille. Toimenpiteiden vaikutuksia arvioidaan NVL:n eri toimintojen saavutettavuuden kehittymisen perusteella.



Yhdenvertaisuuskyselyissä kiinnitetään jatkossa huomiota sekä yhdenvertaisuustilanteen kehittymiseen että myös suunnitelman päivittämisen tarpeeseen. Seurannan ja arvioinnin perusteella suunnitelmaa päivitetään tarvittaessa seuraavan kerran vuonna 2020. Suunnitelman päivityksen yhteydessä arvioidaan myös tarvetta konsultoida jotakin ulkopuolista asiantuntijatahoa (esimerkiksi Invalidiliiton esteettömyyskeskus ESKE:ä) mahdollisten huomaamatta jääneiden ongelmakohtien kartoittamiseksi ja niihin sopivien yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden löytämiseksi.

Yhdenvertaisuussuunnitelman valmistumisesta tiedotetaan NVL:n verkkosivuilla, some-kanavilla sekä jäsenille suunnatussa uutiskirjeessä. Suunnitelma on julkinen ja tulee avoimesti kaikille luettavaksi NVL:n verkkosivuille. Yhdenvertaisuusteetit tulevat esille NVL:n toimiston seinälle sekä NVL:n Facebook-seinälle.

## Lähteet

Allianssi: Yhdenvertaisuussuunnitelukoulutus 26.4.2017

<http://www.alli.fi/binary/file/-/id/679/fid/5072/>

<https://eypfinland.org/wp-content/uploads/2010/10/EYP-Finlandin-yhdenvertaisuussuunnitelma-2017-2018.pdf>

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

<https://www.invalidiliitto.fi/tietoa/liikkuminen-ja-esteettomyys/esteettomyys>

[http://www.selko-e.fi/oppaat/saavutettavuus\\_huomioon\\_ottamista200207.pdf](http://www.selko-e.fi/oppaat/saavutettavuus_huomioon_ottamista200207.pdf)

[http://www.sport.fi/system/resources/W1siZiIsIjIwMTUvMDQvMjAvMTFfMTThfMTRfNzM5X11oZGVudmVydGFpc3Vlc2thcnRvaXRlc19saWlrdW50YWpfcmplc3RfaWxsZV9tYWxsaXBvaGphLnBkZiJdXQ/Yhdenvertaisuuskartoitus\\_liikuntaj%C3%A4rjest%C3%B6ille\\_mallipohja.pdf](http://www.sport.fi/system/resources/W1siZiIsIjIwMTUvMDQvMjAvMTFfMTThfMTRfNzM5X11oZGVudmVydGFpc3Vlc2thcnRvaXRlc19saWlrdW50YWpfcmplc3RfaWxsZV9tYWxsaXBvaGphLnBkZiJdXQ/Yhdenvertaisuuskartoitus_liikuntaj%C3%A4rjest%C3%B6ille_mallipohja.pdf)

[https://rednet.punainenristi.fi/sites/rednet.mearra.com/files/tiedostolataukset/Yhdenvertaisuussuunnitelma%202011\\_0.pdf](https://rednet.punainenristi.fi/sites/rednet.mearra.com/files/tiedostolataukset/Yhdenvertaisuussuunnitelma%202011_0.pdf)

<https://www.unicef.fi/unicef/tyomme-suomessa/mukana-2/esteettomyys--sosiaalinen-esteettomyys/>

<http://www.yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuussuunnittelu/>

<http://www.yhdenvertaisuus.fi/@Bin/141973/Yhdenvertaisuussuunnitteluopas+suomi.pdf>

<http://www.yhdenvertaisuus.fi/@Bin/183414/Kopkop.pdf>

[http://www.yhdenvertaisuus.fi/@Bin/419626/Yhdenvertaisuussuunnittelun+opas\\_yrityksille.pdf](http://www.yhdenvertaisuus.fi/@Bin/419626/Yhdenvertaisuussuunnittelun+opas_yrityksille.pdf)

[http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/wp-content/uploads/2016/01/OM-yv\\_kysely-28\\_8.pdf](http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/wp-content/uploads/2016/01/OM-yv_kysely-28_8.pdf)

[<bin.directo.fi/@Bin/3cf5d2f35473bca73cac4a395fea78c7/1494848633/application/pdf/141973/Yhdenvertaisuussuunnitteluopas%20suomi.pdf>](http://yhdenvertaisuus-fi-</a></p></div><div data-bbox=)

<http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/wp-content/uploads/2015/10/Yhdenvertaisuussuunnitteluopas-suomi.pdf>

[\[bin.directo.fi/@Bin/eb8ead037c4d3099219b453f676b857f/1494920436/application/pdf/435238/YV\\\_tyokalu\\\_lopullinen.pdf\]\(bin.directo.fi/@Bin/eb8ead037c4d3099219b453f676b857f/1494920436/application/pdf/435238/YV\_tyokalu\_lopullinen.pdf\)](http://yhdenvertaisuus-fi-</a></p></div><div data-bbox=)

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdemFdRkPjBXAmCOVn0vyTTWe66y1JTkSdJeYtmnmC9pJqvQ/viewform>