

Helsinki Pride -yhteisön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026-2028 (luonnos, syyskokouksessa 27.11.2025 hyväksyttävä versio)

Sisällysluettelo

- Johdanto ja tavoitteet
- Tasa-arvo
- Yhdenvertaisuus

- Toimenpiteet: Ikä
- Toimenpiteet: Etninen tausta, kansalaisuus ja kieli
- Toimenpiteet: Uskonto ja vakaumus
- Toimenpiteet: Perhesuhteet
- Toimenpiteet: Terveystila, toimintakyky ja vammaisuus
- Toimenpiteet: Seksuaalinen suuntautuminen, sukupuoli, sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu

- Liitteet
- Lähteet

Johdanto ja tavoitteet

Tämä on Helsinki Pride -yhteisö ry:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2026-2028. Suunnitelman tavoite on antaa työkaluja yhdistyksen toiminnanjohtajalle, työntekijöille ja luottamushenkilöille tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen sekä syrjinnän kitkemiseen. Suunnitelmalla tähdätään tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen toimintaympäristön luomiseen organisaatiossa töissä oleville, luottamushenkilöille sekä jäsenille.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman taustalla ovat erityisesti laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) sekä yhdenvertaisuuslaki (1325/2014). Suunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet perustuvat edellä mainitun lainsäädännön kautta tuleviin syrjintäperusteisiin sekä esimerkiksi työnantajan lakivelvoitteisiin edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista.

Suunnitelma on hyväksytty Helsinki Pride -yhteisön jäsenkokouksessa XX.XX.2025.

Tasa-arvo

Tasa-arvolla viitataan ja sitä säännellään laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986).

Tasa-arvon toteutuminen työpaikalla tarkoittaa sitä, että jokaiselle työntekijälle ja toimintaan osallistuvalla tulee taata tasa-arvoiset mahdollisuudet sekä tasa-arvoinen kohtelu riippumatta hänen oletetusta sukupuolestaan, sukupuoli-identiteetistään tai sukupuolen ilmaisustaan. Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 6 §:ssä

todetaan, että jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työpaikoilla tulee myös ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää ja tämä tulee ottaa huomioon tasa-arvosuunnittelussa.

Tasa-arvolaki (7 §) kieltää syrjinnän sukupuolen perusteella ja syrjinnällä tarkoitetaan:

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

Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella, samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää, on mielleltävä tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä. Tasa-arvolaisissa kiellettynä syrjintänä pidettävät menettelyt määritetään tarkemmin lain 8 §:ssä.

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaisesti sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia, eikä ketään saa syrjiä:

- iän
- alkuperän
- kansalaisuuden
- kielen
- uskonnon
- vakaumuksen
- mielipiteen
- poliittisen toiminnan
- ammattiyhdistystoiminnan
- perhesuhteiden
- terveydentilan
- vammaisuuden
- seksuaalisen suuntautumisen
- tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella

Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan 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. Yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikalla tarkoittaa

sitä, että jokaisella työntekijällä ja toimintaan osallistuvalla tulee olla samanlaiset mahdollisuudet tehdä työtä, osallistua ja tulla kohdelluksi riippumatta työntekijän ja toimintaan osallistuvan taustasta.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen:

Työnantajalla on tasa-arvolain 6 §:n sekä yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Helsinki Pride -yhteisön tapauksessa kiinnitetään lakisääteisten velvollisuuksien lisäksi huomiota erityisen haavoittuvassa asemassa olevien sateenkaari-ihmistien tukemiseen. Lisäksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen toimenpiteet myötävaikuttavat organisaation strategian toteuttamiseen, muun muassa yhteisön jäsenten hyvinvoinnin lisäämisen sekä moninaisuuden käytännön huomioimisen osalta.

Ikä

- Kirjataan tuleviin organisaation työnantajaperiaatteisiin joustot, kuten mahdolliset työaikajärjestelyt, joilla tuetaan henkilöstön jaksamista muuttuvissa elämäntilanteissa.
- Kiinnitetään huomiota organisaation viestinnällisen kuvaston ikämoninaisuuteen.

Etninen tausta, kansalaisuus ja kieli

- Madalletaan kynnystä hakeutua organisaatioon englannin kielellä muun muassa työharjoitteluja, TET-jaksoja, työkokeiluja, paikka auki -ohjelman mukaisia sekä job shadowing -mahdollisuuksia tarjoten.
- Tarkastellaan kielitaitovaatimuksia tehtäväkohtaisesti ja tehdään sen pohjalta tarkoituksenmukaisia mukautuksia sekä rekrytointivaiheessa että jatkuvassa toiminnassa.
- Kiinnitetään huomioita rekrytointi-ilmoitusten ja muun viestinnän selkeään yleiskieleen.
- Selvitetään mahdollisuutta lisätä verkkosivuille selkokielineen kuvaus organisaation toiminnasta ja asiakastyöstä, sekä sen jälkeen verkkosivuista selkotunnuksen hakemista.
- Koulutaudutaan organisaation strategian ja vuosittain vahvistettavan budjetin pohjalta antirasistisesta toiminnasta, sekä organisaation sisäistä että ulospäin kohdistuvaa toimintaa ajatellen.
- Kiinnitetään enemmän huomiota englanninkielisen viestinnän toteuttamiseen soveltuvien osien.

Uskonto ja vakaumus

- Sovitaan tilasta rauhoittumiseen ja rukoukseen organisaation toimitiloissa.
- Otetaan henkilöstön operatiivisessa vuosikellossa huomioon muitakin kuin perinteisesti evankelisluterilaisiksi miellettyjä juhlapyhiä.
- Kiinnitetään huomiota myös uskonottomuuteen työyhteisön arkisissa keskusteluissa sekä toiminnassa.

Perhesuhteet

- Henkilöstöllä on työaikaliukuman sallimissa rajoissa mahdollisuus käydä esimerkiksi hedelmöityshoidoissa, adoptioneuvonnassa, sijaisperhevalmennuksessa sekä muissa lapsiperheellistymiseen liittyvissä hoidoissa ja tutkimuksissa työpäivän aikana. Tarkennetaan tähän liittyviä linjauksia organisaation johto- sekä talous- ja hallintösääntöihin, sekä kirjataan asiasta sovellettava käytäntö Ohjeistukset työntekijöille -oppaaseen.
- Huomioidaan perheiden moninaisuus osana henkilöstön vaihtelevia elämäntilanteita, muun muassa ottamalla mahdolliset omaishoitotilanteet huomioon yhdenvertaisin käytännöin. Tarkennetaan tähän liittyviä linjauksia organisaation johto- sekä talous- ja hallintösääntöihin, sekä kirjataan asiasta sovellettava käytäntö Ohjeistukset työntekijöille -oppaaseen.
- Tuetaan perheellistymiseen ja perheeseen mahdollisesti liittyvissä kriiseissä olevia työntekijöitä lisäjoustoin, kuten osa-aikatyömahdollisuuksia tarjoamalla ja työtä mahdollisuuksien mukaan uudelleen organisoiden.
- Kunnioitetaan perheellistymisen aiheisiin mahdollisesti liittyviä yksityisyyden toiveita työntekijäkohtaisesti.

Terveydentila, toimintakyky ja vammaisuus

- Kiinnitetään erityistä huomiota henkilöstön kognitiivisen, sosiaalisen ja fyysisen toimintakyvyn tukemiseen ja kehitetään työskentelytiloja sekä -tapoja sen pohjalta, muun muassa aistikuormitusta mahdollisuuksien mukaan vähentäen.
- Laaditaan saavutettavat ja selkeän yleiskieliset esteettömyyskuvaukset organisaation asiakastyöhön, eli yksilö- ja ryhmätoimintaan, jotta asiakkaiden on esimerkiksi mahdollisimman vaivatonta löytää tiloihin ja saapua niihin.
- Priorisoidaan, että organisaation järjestämissä tapahtumissa, kuten Working with Pride ja Helsinki Pride Business Forum -tilaisuuksissa tarjotaan rauhallinen tila aistikuormitusnäkökulmasta.

Seksuaalinen suuntautuminen, sukupuoli, sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu

- Järjestetään vuosittain termikoulutuksia työyhteisölle, Helsinki Pride -tapahtuman projektityöntekijöille sekä organisaation vapaaehtoisille.
- Lisätään Ohjeistukset työntekijöille -oppaaseen maininta mahdollisuudesta hakea lähetettä transpolikliniikalle työterveyshuollosta. Lisäksi esitetään työterveydelle erityistoiveena lääkäreiden perehtyneisyys Trasekin ohjeisiin transpolikliniikalle lähetteen tekemisestä.
- Priorisoidaan, että organisaation järjestämissä tapahtumissa, kuten Working with Pride ja Helsinki Pride Business Forum -tilaisuuksissa tarjotaan unisex WC-tilat.
- Pyydetään ulkoisilta esiintyjiltä, kuten Working with Priden sekä Helsinki Pride Business Forumin puhujilta pronominit etukäteen.
- Laaditaan selkeät ohjeet tapahtumissa esiintyville henkilöille siitä, millaisiin turvallisemman sekä rohkeamman tilan luomisen käytäntöihin he sitoutuvat.

- Varmistetaan, ettei organisaation käyttämissä HR-järjestelmissä vaadittaisi tarpeettomasti sukupuolen binääristä luokittelua.
- Lisätään henkilöstön käyttämät pronominit organisaation verkkosivuille.

Syrjinnän kitkeminen:

Työnantajaa sitoo tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien 8 §:n mukainen syrjinnän kieltö. Syrjinnän kitkemistä on tarkoituksenmukaista edistää aktiivisin toimin. Tällöin toimenpiteet edistävät organisaation strategian toteuttamista, muun muassa yhteisön jäsenten hyvinvoinnin lisäämisen sekä moninaisuuden käytännön huomioimisen kannalta.

- Otetaan käyttöön vuosittaisen budjetoinnin pohjalta toteutettava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutus henkilöstölle ja hallitukselle osaamisen vahvistamiseksi ja organisaation strategian painopisteiden toteuttamiseksi. Kouluttaudutaan yhteisönä erityisesti sateenkaari-intersektioista, kuten antirasismiin, vammaisuuteen, neuromoninaisuuteen sekä uskontoon ja vakaumukseen liittyen.
- Kootaan yhteen sekä jatkokehitetään tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen rekrytoinnin käytäntöjä osana tulevia organisaation työnantajaperiaatteita, sisältäen positiivisen erityiskohtelun soveltamiseen rekrytoinneissa.
- Tarkennetaan organisaation väärinkäytösilmoituksiin liittyviä käytäntöjä.
- Teetätetään esteettömyys- ja aistisaavutettavuuskartoitukset organisaation toimitiloista. Laaditaan sen pohjalta koonti, millaisia kohtuullisia mukautuksia työhön ja tiloihin pystytään tarvittaessa tarjoamaan.

Liitteet

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimintasuunnitelma sekä seuranta- ja arviointityökalu

Lähteet

[Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta \(609/1986\)](#)

[Yhdenvertaisuuslaki \(1325/2014\)](#)