



# **Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2021–2024**

# SISÄLLYS

1. Johdanto	3
1.1 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo laissa	4
2. Suunnitelman työprosessista	5
3. Yhdenvertaisuustilanteen arviointi	6
4. Yhdenvertaisuus Suomen Taiteilijaseuran toiminnassa	7
4.1 Edunvalvonta	8
4.2 Palvelut ja neuvonta	10
4.3 Viestintä	11
4.4 Tapahtumat	12
4.5 Tilat	13
4.6 Yhteistyö	14
4.7 Rekrytointi ja yhdenvertaisuus työyhteisössä	15
5. Toimeenpano, seuranta ja päivittäminen	18

# 1. JOHDANTO

Tämä on Suomen Taiteilijaseura ry:n (myöhemmin *seura*) yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelma on laadittu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoryhmässä, johon on kuulunut seuran henkilökunnan ja luottamushenkilöstön eli hallituksen edustajia. Suunnitelma on hyväksytty Suomen Taiteilijaseuran hallituksessa 21.5.2021 ja Suomen Taiteilijaseuran edustajistossa 21.6.2021.

Suomen Taiteilijaseura on kuvataiteen vaikuttaja- ja asiantuntijajärjestö, joka edustaa yli 3 000 ammattitaiteilijaa. Seuran tehtävänä on valvoa ja edistää kuvataiteen asemaa, kuvataiteilijoiden työn tekemisen edellytyksiä sekä vahvistaa taiteen merkitystä yhteiskunnassa. Toteutamme tehtävää aktiivisen kulttuuripoliittisen vaikuttamistyön ja edunvalvonnan kautta, sekä tarjoamalla palveluita, tukea ja tietoa kuvataiteilijan ammatissa toimimiseen. Välitämme ajankohtaista tietoa alasta niin päättäjille, medialle kuin taiteen yleisöille. Kehitämme kuvataidekentän käytäntöjä ja rakenteita tiiviissä yhteistyössä muiden taiteenalan toimijoiden kanssa. Seuralla on edustaja yhteensä yli 20:n säätöön, yhdistyksen tai toimielimen päättävässä elimessä. Jäsenjärjestöinämmme on kuusi valtakunnallista taiteilijajärjestöä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma täydentää yhdistyksen strategiaa vuosille 2022–2026 ja vuosittaista toimintasuunnitelmaa. Suunnitelma on lakisääteinen ja perustuu sekä yhdenvertaisuus- että tasa-arvolakiin. Suunnitelmassa on myös otettu huomioon opetus- ja kulttuuriministeriön kesäkuussa 2019 päivittämät yleisavustuksen ehdot ja rajoitukset.<sup>1</sup>

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma kuvaa niitä tavoitteita ja toimenpiteitä, joilla seura edistää toiminnassaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, sekä laajemmin toiminnan taustalla vaikuttavia yhdenvertaisen kohtelun periaatteita. **Seura edistää tasa-arvoa ja ihmisten yhdenvertaista kohtelua niin työnantajana, tuottaessaan palveluita kuin toimiessaan kulttuurikentällä.**

Suomen Taiteilijaseuran tavoitteena on aktiivisesti kehittää toimintatapoja ehkäisemään syrjintää ja edistämään yhdenvertaisuuden toteutumista kuvataiteen kentällä. Seura tunnistaa

---

<sup>1</sup> *Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Avustuksen saajan tulee toiminnassaan edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, sekä noudattaa tasa-arvolaisissa (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986) ja yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) säädettyjä työnantajavelvoitteita.*

*Opetus- ja kulttuuriministeriö pitää tärkeänä, että avustuksensaaja ottaa toiminnassaan huomioon yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotavoitteet sekä henkilöstöpoliittisesta että toiminnallisesta näkökulmasta siinä laajuudessa kuin toiminnan luonne sitä vaatii.*

mahdollisuuden ja velvollisuuden pitää moninaisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämistä esillä taiteilijapoliittisessa vaikuttamistyössään.

Tämä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tavoitteena on paitsi täyttää edellä kuvattu lakisääteinen velvoite, myös toimia seuran strategista ja operatiivista toimintaa ohjaavana työvälineenä ja henkilöstöpoliittisena suunnitelmana. Suunnitelman toteutumista seurataan ja sitä päivitetään säännöllisesti.

Tähän suunnitelmaan tutustuminen kuuluu Suomen Taiteilijaseuran työntekijöiden ja hallituksen jäsenten perehdytykseen. Suunnitelman edistämistä ja täytäntöönpanoa valvoo vuoden 2021 loppuun asti tehtävään nimetty yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoryhmä. Vuodesta 2022 alkaen tehtävä siirtyy myöhemmin nimitettävälle yhdenvertaisuusvastaavalle. Suunnitelma on voimassa 1.8.2021–1.8.2024.

## 1.1 YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO LAISSA

Suomen Taiteilijaseuran yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman taustalla on kaksi lakia: *yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)* ja *laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, eli tasa-arvolaki)*. Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan tai vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saa vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä tai erilaisia palveluja. Perusoikeudet kuuluvat kaikille.

Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä.

## 2. SUUNNITELMAN TYÖPROSESSISTA

Suomen Taiteilijaseuran yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman valmistelutyö käynnistyi syksyllä 2019 Kulttuurilla kaikille -palvelun Moninaisuusagentti-koulutukseen liittyneellä työpajalla, jonka ohjasi taiteilija ja kulttuurityöntekijä **Kême Pellicer**. Työpajaan osallistui henkilökuntaa ja hallituksen jäseniä Suomen Taiteilijaseurasta ja sen jäsenjärjestöistä.

Työpajassa perehdyttiin moninaisuuden ja inklusiivisuuden eri osa-alueisiin erityisesti seuran ja liittojen toiminnan näkökulmasta sekä kartoitettiin nykytilannetta, kokemuksia sekä tarpeita ja keinoja yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden huomioimiseen paremmin toiminnassa tulevaisuudessa. Työpajassa perehdyttiin myös termeihin ja käsitteisiin kuten *inkluisio*, *moninaisuus*, *yhdenvertaisuus*, *saavutettavuus* ja *intersektionaalisuus*.

Keväällä 2020 yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatimista varten perustettiin kolmihenkinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoryhmä, johon kuuluvat seuran viestintäpäällikkö **Rosa Kuosmanen**, juristi **Aura Lehtonen** ja seuran hallituksen jäsen, taidegraafikko **Seela Petra Lehtonen**. Ryhmä vastasi suunnitelman valmistelusta ja prosessin etenemisestä. Myös seuran muuta henkilökuntaa, hallituksen jäseniä ja eri sidosryhmiä kuultiin prosessin aikana. Henkilökunta ja hallitus kommentoivat suunnitelmaa sen eri vaiheissa.

Osana suunnitelman laatimista keväällä 2021 toteutettiin monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistämistä käsittelevä yhteinen koulutustilaisuus, jonka fasilitoi DEI-asiantuntija **Sara Salmani**. Työpajaan osallistui henkilökuntaa ja hallituksen jäseniä Suomen Taiteilijaseurasta ja sen jäsenjärjestöistä.

Myös samanaikaisesti käynnissä olleessa seuran viisivuotisstrategian valmistelutyössä on käsitelty yhdenvertaisuuden, inklusiivisuuden ja saavutettavuuden huomioimista osana seuran toimintaa. Prosessin aikana seura myös laati vastauksen taidekentän toimijoille suunnattuun Call for Action -vetoomukseen. Vastauksessa tarkasteltiin yhdenvertaisuuden ja antirasististen toimintatapojen toteutumista seuran toiminnassa tällä hetkellä sekä toiminnan kehityskohteita. Vastausta hyödynnettiin osaltaan yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisessa.

Yhdenvertaisuustyössä ovat olleet mukana myös seuran jäseninä olevat valtakunnalliset taiteilijajärjestöt: Muu ry, Taidemaalari liitto, Suomen Kuvanveistäjäliitto, Suomen Kuvataidejärjestöjen liitto, Suomen Taidegraafikot ja Valokuvataiteilijoiden liitto. Osalla jäsenliitoista on myös oma, erillinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmansa.

Suomen Taiteilijaseurassa työskenteli yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatimisen aikana yhteensä 5 henkilöä, joista 4 vakituista, 3 kokopäiväisiä sekä lisäksi 1 määräaikainen ja osa-aikainen harjoittelija. Seuran toimitiloissa työskentelee lisäksi kolmen muun organisaation työntekijöitä seuran alivuokralaisina. Seuran työntekijöistä kaikki ovat naisia. Hallituksen jäsenistä 3 on naisia ja 4 miehiä.

### 3. YHDENVERTAISUUSTILANTEEN ARVIOINTI

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laadintaprosessissa on tarkasteltu organisaation nykytilannetta ja toiminnan eri osa-alueita yhdenvertaisuuden, antirasististen toimintatapojen ja saavutettavuuden näkökulmista. Kartoituksessa pyrittiin kiinnittämään huomiota ja tunnistamaan niitä kohtia, jotka voivat ylläpitää rakenteellista epätasa-arvoa ja joihin tulee erityisesti kiinnittää toiminnassa huomiota. Keskeisenä kysymyksenä oli se, kuinka yhdenvertaisia toiminnan eri osa-alueet ovat eri ryhmien näkökulmasta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta kartoitettiin seuran henkilökunnan ja luottamushenkilöstön perehdytyksellä ja yhteisillä keskusteluilla yhdenvertaisuutta edistävien ja toisaalta sitä rajoittavista toimintatavoista. Keskusteluissa käsiteltiin toiveita, haasteita ja kehityskohtia seuran toimintaan liittyen – niin yksittäisten hankkeiden kuin strategisella, toiminnan muotoja ja tapoja määrittävällä tavalla. Kartoituksessa tarkasteltiin, miten yhdenvertaisuus toteutuu seuran toiminnassa tällä hetkellä jäsenpalvelujen, nimitysten, viestinnän, rekrytoinnin ja toimiston saavutettavuuden osalta. Yhdenvertaisuuden toteutumista ja kehittämistä toiminnan eri osa-alueilla käsitellään tarkemmin kappaleessa 4.

Nykytilanteen arvioinnin yhteydessä kartoitettiin myös, miten olemassa olevat Suomen Taiteilijaseuran strategia, henkilöstöohjesääntö, arvot, säännöt ja viimeisimmät toimintakertomukset huomioivat yhdenvertaisuus- ja syrjimättömyyskysymyksiä. Suomen Taiteilijaseuran arvot ovat taiteen itseisarvo ja taiteilijan työn arvostaminen, yhteistyö, läpinäkyvyys, moniarvoisuus ja asiantuntijuus.

Oikeusministeriö on laatinut yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalun, joka pitää sisällään syrjimättömyystestin. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoryhmän jäsenet tekivät kyseisen testin, joka koostuu erilaisista kysymyksistä ja väitteistä. Syrjimättömyystestin tulos annetaan asteikolla 1–5.

Syrjimättömyystestin tasot:

1. Yhdenvertaisuuskysymyksille välinpitämätön organisaatio
2. Syrjintään reagoiva organisaatio
3. Yhdenvertaisuushyödyt tunnustetaan vähitellen
4. Yhdenvertaisuuteen sitoutunut organisaatio
5. Yhdenvertaisuuden edelläkävijä

Suomen Taiteilijaseura asettui testissä tasolle 3 saaden 38/60 pistettä. Testin mukaan organisaatiomme on tunnistamassa yhdenvertaisuushyötyjä vähitellen.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> ”Hienoa, organisaatiossanne on alettu tunnistaa yhdenvertaisuuden edistämistyön lisäarvo! Systemaattinen ja osallistava työ palkitsee tekijänsä työntekijöiden hyvinvoinnilla ja toiminnan laadukkuudella.”

Arvioinnissa todettiin, että toimenpiteitä yhdenvertaisuuden edistämiseen on jo tehty monilla toiminnan osa-alueilla, mutta moninaisuuden ja syrjimättömyyden huomioiminen ja tunnistaminen tulee vastaisuudessa läpäistä toiminta vielä kattavammin. Arvioinnissa on tunnistettu, että toimintatavoissa on kehitettävää, ja työ yhdenvertaisuuden eteen on oltava jatkuvaa.

Seuran henkilöstö ja luottamushenkilöstö pyrkii tiedostamaan tarpeita ja keinoja yhdenvertaisuuden lisäämiseen seuran ja sen jäsenliittojen toiminnassa. Niin henkilökunta kuin hallitus tunnistaa asian relevanttiuden ja tärkeyden. Tavoitteena on, että inklusiiviset ja syrjimättömät toimintatavat jalkautuvat konkreettisesti ja systemaattisesti seuran toiminnan eri tasoille, niin päätöksentekoprosesseihin kuin toiminnan ja ohjelmiston suunnitteluun.

## 4. YHDENVERTAISUUS SUOMEN TAITEILIJASEURAN TOIMINNASSA

Suomen Taiteilijaseura edistää tasa-arvoa ja ihmisten yhdenvertaista kohtelua niin työnantajana, tuottaessaan palveluita kuin toimiessaan kulttuurikentällä. Seuran toiminnassa kaikenlainen syrjintä on kielletty. Keskeistä on syrjinnän tunnistaminen, siihen puuttuminen ja ennaltaehkäisy kaikilla toiminnan osa-alueilla.

Tähän yhdenvertaisuussuunnitelmaan on nostettu neljä suositusta seuralle ja sen jäsenliitoille yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden edistämiseksi. Suositukset ovat nousseet esille tilanekartoituksen ja syksyllä 2019 järjestetyn työpajan tuloksena.

1. Seura tekee yhteistyötä eri taustaisten ja vähemmistöihin kuuluvien taiteilijoiden ja asiantuntijoiden kanssa.
2. Seura kehittää henkilökunnan ja luottamustoimihenkilöiden osaamista ja tietoisuutta vähemmistöistä, sekä kouluttaa henkilöstöä yhdenvertaisuusasioissa.
3. Seuran henkilökunta ja luottamustoimihenkilöt pyrkivät ajattelemaan uusin ja totuttujen tapojen ulkopuolelta esimerkiksi viestinnässä, rekrytointiprosesseissa, yleisötyössä, näyttelykäytännöissä ja muissa toimintatavoissa.
4. Seura tuo eri vähemmistöihin kuuluvia ja erilaisista taustoista tulevia taiteilijoita, asiantuntijoita ja muita tekijöitä esille organisaation toiminnassa.

---

Testin tulos on ja sähköisen oppaan vinkit ovat nähtävillä osoitteessa: <http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/syrjimattomyystesti/2918/>  
Testi on ohjeistuksen mukaan hyvä toistaa väliajoin ja tuloksia voi verrata keskenään. Testi on mahdollista tehdä myös tätä suunnitelmaa päivitettäessä.

Suosituksiin sisältyvillä toimenpiteillä pyritään kehittämään Suomen Taiteilijaseuran toimintaa siten, että yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuisi henkilökunnan ja hallituksen toiminnassa, hallinnossa ja seuran palveluissa, viestinnässä ja eri sidosryhmiin kohdistuvassa toiminnassa nykyistä laajemmin.

## 4.1 EDUNVALVONTA

Suomen Taiteilijaseura edistää ja valvoo Suomessa työskentelevien ammattitaiteilijoiden etuja. Seura toteuttaa tehtävää aktiivisen kulttuuripoliittisen vaikuttamistyön kautta; tapaamalla päättäjiä, kuten poliitikkoja ja virkamiehiä, antamalla lausuntoja sekä tekemällä yhteistyötä rahoittajien, kuten valtionhallinnon ja taidetta tukevien säätiöiden kanssa. Seura tuottaa ja välittää ajankohtaista tietoa alasta ja kuvataiteilijan työstä niin päättäjille, medialle kuin taiteen yleisöille. Seura ajaa taiteilijoiden asiaa myös muilla politiikan aloilla, kuten työ- sekä elinkeinopolitiikassa sekä sosiaali- ja terveystieteissä.

Suomen Taiteilijaseuran vaikuttamistyötä ohjaavat neljän vuoden välein julkaistavat hallitusohjelmatavoitteet. Seuran tekemä kuvataiteen edunvalvonta koskee lähtökohtaisesti kaikkia Suomessa työskenteleviä ammattikuvataiteilijoita. Taiteilijoilla on kuitenkin erilaisia tarpeita ja edellytyksiä ammattinsa harjoittamiseksi. Edunvalvonnan tavoitteita, viestejä ja toimenpiteitä suunnitellessa tulee kiinnittää huomiota myös kohdennettuihin toimiin, joilla voidaan madaltaa erilaisista taustoista tulevien ammattikuvataiteilijoiden mahdollisia esteitä toimia taiteen kentällä yhdenvertaisesti.

Seura edistää kuvataiteen kentällä terveellisiä ja turvallisia työskentely- ja toimintatapoja. Kuvataiteilijan tulee voida harjoittaa ammattiaan kaikissa tilanteissa ilman pelkoa syrjinnästä, häirinnästä, painostuksesta tai muusta epäasiallisesta kohtelusta. Seura tarjoaa jäsenäiteilijoilleen oikeudellista neuvontaa ja juristin palveluita esimerkiksi työhön liittyvää syrjintää tai seksuaalista häirintää koskevissa tilanteissa. Seuraan voi olla yhteydessä matalalla kynnyksellä ja luottamuksellisesti epäasiallista kohtelua kuvataiteilijan työssä kohdatessaan.

Tärkeä osa Suomen Taiteilijaseuran tekemää kuvataiteen edunvalvontaa on myös toimiminen erilaisissa työryhmissä ja toimielimissä. Seuran hallitus nimittää kuvataiteilijoita ehdokkaiksi tai edustajiksi moniin toimielimiin, työryhmiin ja taidekilpailujen valintalautakuntiin. Seuralla on edustaja yhteensä yli 20:n säätiön, yhdistyksen tai toimielimen päättävässä elimessä. Jokaisen nimityksen kohdalla tulee huolellisesti miettiä monimuotoisuuden ja syrjimättömyyden toteutumista. Esimerkiksi kieli- ja muista vaatimuksista tulee luopua, jos ne eivät ole välttämättömiä luottamustehtävän hoitamisen kannalta. Kriteereistä tulee tarpeen mukaan keskustella ja antaa palautetta kyseiselle toimielimelle.



Nimitysprosesseissa hallitus pyrkii huomioimaan vaihtuvuuden ja asiantuntemuksen siten, että samoja henkilöitä ei nimitetä päättäviin asemiin useaan kertaan. Henkilön asiantuntemus ja soveltuvuus kyseiseen tehtävään tai luottamustoimeen on keskeisin kriteeri.

Nimityspäätöksissä on jo tarkasteltu myös yhdenvertaisuus- ja moninaisuusnäkökulmia ehdokkaita tai edustajia nimettäessä, ja tätä jatketaan edelleen. Hallitus ja nimitettävä yhdenvertaisuusvastaava seuraavat, miten nimitysehdotuksissa toteutuu yhdenvertaisuus: onko mukana eri taustoista, eri sukupuolista, eri taiteellisen uran vaiheista, eri puolilta Suomea ja eri kuvataiteen lajeista tulevia kandidaatteja. Varmistaakseen yhdenvertaisuuden toteutumisen ja aliedustettuihin ryhmiin kuuluvien henkilöiden huomioimisen nimityksissä seura perehtyy ja noudattaa mahdollisuuksien mukaan positiivisen erityiskohtelun periaatteita. Moninaisuus ja erilaisista taustoista tulevat taiteilijat pyritään huomioimaan näissä nimitysprosesseissa, tiedostaen representaatiokysymykset.

Perusteluja nimityksistä voi myös pyytää suoraan seurasta. Päätöksenteosta vastaa seuran hallitus. Seuran hallituksen valitsee jäsenliittojen edustajista koostuva edustajisto. Hallitus koostuu jäsenliittojen hallitusten puheenjohtajista.

Tavoitteet: Seura ottaa monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden huomioon tekemissään nimitysehdotuksissa. Seuran nimittämä yhdenvertaisuusvastaava laatii seurantajärjestelmän, jolla tavoitteiden toteutumista seurataan.

Toimenpiteet:

1. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä laatii seuran yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan pohjautuvan eettisen ohjeistuksen, johon toimielimiin nimitettyjen seuran edustajien tulee tutustua ja sitoutua nimityksen hyväksyessään.
2. Seura kartoittaa yhteistyökumppaneiden ja muiden kontaktien kautta moninaisista taustoista tulevia taiteilijoita ja asiantuntijoita jäseniksi toimielimiin ja luottamustehtäviin.
3. Seura on tarvittaessa yhteydessä nimityspyyntöjä lähettäviin tahoihin ja tiedustelee esimerkiksi kielivaatimusten tai muiden kriteerien tarpeellisuutta. Seura viestii aktiivisesti toimielimiin monimuotoisuuden lisäämisen tavoitteesta.
4. Hallitus seuraa vuosittain yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden lisääntymistä nimityksissä yhdenvertaisuusvastuuhenkilön raportoinnin perusteella.

## 4.2 PALVELUT JA NEUVONTA

Suomen Taiteilijaseuran tarjoamat palvelut ovat kaikkien seuran jäsenliittoihin kuuluvien ammattikuvataiteilijoiden käytettävissä, ja osa palveluista lisäksi myös liittoihin kuulumattomien taiteilijoiden käytettävissä. Kaikkia taiteilijoita, joilla on seuran palvelut käytössään, kohdellaan ja palvellaan yhdenvertaisesti ja yhtäläisesti riippumatta mistään henkilöön liittyvästä syystä.

Taiteilijakenttä ja laajemmin suomalainen yhteiskunta on elävä ja moninainen ja koostuu erilaisista yksilöistä. 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.

Seuran toiminnassa ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa tulee huomioida intersektionaalisuus: jokainen yksilö kuuluu samanaikaisesti useaan eri ryhmään, ja monet eri tekijät vaikuttavat yksilön toimintaan, tarpeisiin, kokemuksiin ja edellytyksiin. Yhdenvertaisessa yhteiskunnassa kaikki ovat samanarvoisia taustastaan ja ominaisuuksistaan riippumatta. Ketään ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Taiteilijoilla on erilaisia tarpeita tai prioriteetteja sen suhteen, millaisia palveluita tai tukea kuvataiteilijana toimimiseen tarvitsee. Seura pyrkii paremmin tunnistamaan ja tietoisesti purkamaan näitä ennako-oletuksia ja oman position vaikutusta toimintatapoihin. Tätä tehdään myös osallistumalla työryhmiin ja koulutuksiin, sekä oppimalla itse enemmän erilaisilta taiteilijapoluilta kentälle tulevista tekijöistä ja heidän tarpeistaan. Kaikkia jäsentäiteilijoita myös palvellaan yhdenmukaisesti riippumatta taiteilijan taustoista tai henkilöön liittyvistä ominaisuuksista. Seura tarjoaa jäsentäiteilijoilleen oikeudellista neuvontaa myös esimerkiksi työhön liittyvää syrjintää, häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua koskevissa tilanteissa.

Seuran palveluita tarjotaan suomen ja englannin kielillä, sekä osittain ruotsin kielellä.

Taiteilijajärjestöissä tulisi kiinnittää huomiota siihen, onko Suomessa työskentelevällä hyvin monimuotoisella ja laajalla joukolla kuvataiteilijoita yhtäläiset mahdollisuudet päästä liittojen jäseneksi ja sen myötä Suomen Taiteilijaseuran jäsenpalveluiden piiriin. Tätä pyritään edelleen parantamaan esimerkiksi viestinnän keinoin, tekemällä yhteistyötä eri kulttuurialan organisaatioiden kanssa palvelujen tuottamisessa ja osallistumalla keskusteluihin ja työryhmiin.

Tavoitteet: Seura huomioi erilaisista taustoista tai tekijöistä johtuvat tarpeet, kiinnostuksen kohteet ja edellytykset palveluita tuottaessaan ja toimintaa suunnitellessaan ja tavoittaa paremmin potentiaaliset uudet käyttäjäryhmät. Seura lisää palveluiden saavutettavuutta monikielisyyden kautta.

Toimenpiteet:

1. Seuran palvelu on kaksikielistä, suomi-englanti. Yhä laajempi osa neuvontamateriaaleista tuotetaan näiden lisäksi myös ruotsiksi.
2. Liittojen jäsenkriteerejä tarkastellaan yhdessä liittojen kanssa. Jäseneksi hakemisen kynnystä pyritään madaltamaan esimerkiksi viestinnän keinoin sekä tekemällä yhteistyötä eri kulttuurialan organisaatioiden kanssa palvelujen tuottamisessa.
3. Seura kartoittaa jäsenliittojen jäsenten sekä palveluidensa käyttäjien demografiaa ja tarpeita esimerkiksi kyselyiden avulla.

### 4.3 VIESTINTÄ

Suomen Taiteilijaseuralla on useita kohderyhmiä, joille seuran toiminnan eri osa-alueet on kohdistettu; esimerkiksi taiteilijat ja muut kuvataiteen ammattilaiset, taideorganisaatiot, päättäjät ja virkamiehet, rahoittajat sekä media. Erilaisten kohderyhmien ja yleisöjen tavoittamisessa ja tarpeiden huomioimisessa seuralla on kehitettävää viestinnän ja ohjelmasisältöjen saralla.

Kielikysymykset ja sitä kautta saavutettavuuden lisääminen on tunnistettu keskeiseksi kehityskohteeksi. Seuran viestinnässä englanninkielisten sisältöjen puute ja saavutettavuuskysymykset on tiedostettu ja niitä on lisätty, jotta nykytaiteen moninainen ammattilaiskenttä tavoitettaisiin nykyistä paremmin. Tällä hetkellä osa tapahtumista ja ohjelmasisällöistä on saavutettavissa muulla kuin suomen kielellä. Kielivalintoja harkitaan aina tapauskohtaisesti ja seura pyrkii mahdollisuuksien mukaan tarjoamaan sisältöjä monikielisesti, tai esimerkiksi tulkkaukspalveluita. Yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden toteutuminen edellyttää myös taloudellista panostusta. Viestinnän monikielisyys, sisältöjen saavutettavuus ja esimerkiksi tilaisuuksien erityisjärjestelyt vaativat budjetointia.

Seuran viestinnässä huomioidaan saavutettavuus ja syrjimättömyys niin viestinnän kielen ja sisältöjen kuin viestintäkanavien teknisten ominaisuuksien osalta. Seura pyrkii edistämään saavutettavuutta systemaattisesti ja huomioimaan erilaiset käyttäjäryhmien tarpeet viestinnän suunnittelussa ja toteutuksessa. Seura on sitoutunut noudattamaan EU:n saavutettavuusdirektiiviä digitaalisista verkkosisällöistä. Seuran verkkosivut [artists.fi](http://artists.fi), julkisen taiteen verkkosivu [julkinentaide.fi](http://julkinentaide.fi), kuvataiteilijamatrikkeli [fi](http://fi) sekä Taiteilija-verkkolehti [taiteilijalehti.fi](http://taiteilijalehti.fi) on saavutettavuusauditoitu vuosien 2020 ja 2021 aikana.

Myös kilpailutuksissa ja ostopalveluissa seuran tulee kiinnittää taloudellisten seikkojen lisäksi huomiota palveluntarjoajien saavutettavuus- ja moninaisuusosaamiseen.

Viestinnässä ja esimerkiksi Taiteilija-lehden aihevalinnoissa ja uutisoinnissa tunnustetaan tarve tuoda paremmin esiin suomalaisen taidekentän moninaisuus. Erilaisista taustoista tulevien taiteilijoiden ja asiantuntijoiden esiin nostaminen sekä yhteistyökumppanuudet ovat tarpeellinen keino lisätä representaatiota.

Tavoitteet: Seuran viestintä on saavutettavampaa niin viestinnän kielen ja sisältöjen kuin viestintäkanavien teknisten ominaisuuksien osalta. Viestinnän sisällöissä ja toimenpiteissä huomioidaan ja esitetään kattavammin taiteilijakentän monimuotoisuus.

Toimenpiteet:

1. Seuran ylläpitämät verkkosivut ovat saavutettavuuskriteerien mukaiset.
2. Seuran tuottamissa sähköisissä materiaaleissa huomioidaan saavutettavuusvaatimukset. Sisältöä ylläpidetään ja lisätään englannin kielellä sekä mahdollisuuksien mukaan ruotsin kielellä. Seuran viestinnässä pyritään mahdollisuuksien mukaan tarjoamaan sisältöjä myös esimerkiksi viittomakielellä tai kirjoitustulkkauksen välityksellä.
3. Seura budjetoit vuosittain saavutettavuus-, käännös- ja muihin kuluihin resurssiensa puitteissa.
4. Seura huomioi moninaisuus- ja representaatiokysymykset paremmin viestinnän sisällöissä lisäämällä eri taustaisten tekijöiden ääniä ja näkyvyyttä viestintäkanavissaan ja Taiteilija-lehdessä.
5. Seuran verkkosivuilla kerrotaan seuran sijoitustoiminnasta ja sen vastuullisuudesta.

#### 4.4 TAPAHTUMAT

Kaikissa Suomen Taiteilijaseuran tapahtumissa kaikenlainen syrjintä, rasismi, seksismi, häirintä ja ableismi on kielletty. Tapahtumia, kuten keskustelutilaisuuksia, koulutuksia ja tapaamisia, järjestäessään seuran tulee kiinnittää huomiota ohjelmiston sisältöön moninaisuuden ja saavutettavuuden näkökulmista, tilojen esteettömyyteen, tiedon saavutettavuuteen ja turvallisen tilan periaatteisiin.

Taiteellisia sisältöjä, näyttelyitä ja muuta säännöllistä ohjelmistoa esittävät omia gallerioita ylläpitävät Suomen Taiteilijaseuran jäsenliitot. Jäsenliitot ovat itsenäisiä organisaatioita eikä Suomen Taiteilijaseura osallistu niiden sisäiseen ohjelmistosuunnitteluun tai sitä koskevaan päätöksentekoon. Kuitenkin liittojen puheenjohtajat muodostavat seuran hallituksen ja heillä on näin mahdollisuus toimia linkkinä seuran ja kunkin jäsenliiton välillä.

Yhdenvertaisuus- ja moninaisuuskysymysten huomioiminen ja edistäminen vaihtelee liitoissa muun muassa taiteilijajäsenistön ja ohjelmiston osalta: osalla esimerkiksi viestintää on tarjolla monikielisesti. Myös liitot tunnistavat tarpeen kehittää palveluitaan ja sisältöjään kentän

moninaisuuden paremmin huomioivaksi ja ottamaan yhdenvertaisuuskysymykset huomioon toimintansa suunnittelussa.

Tavoitteet: Seura huomioi tapahtumissaan sisältöjen moninaisuuden ja saavutettavuuden, tilojen esteettömyyden, tiedon saavutettavuuden ja noudattaa turvallisen tilan toimintaperiaatteita. Toiminnan saavutettavuuden parantamisen tulee olla johdonmukaista ja strategista.

Toimenpiteet:

1. Seura hyödyntää Kulttuurikaikille-palvelun (Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry) tapahtumien saavutettavuuden ja moninaisuuden tarkistuslistaa tapahtumien toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa.
2. Seura ottaa käyttöön järjestämässään tapahtumissa ennakoilmoittautumisjärjestelmän, jolla selvitetään saavutettavuuteen ja esteettömyyteen liittyviä tarpeita ja pyritään vastaamaan niihin.
3. Seura kartoittaa eri palveluntarjoajia esimerkiksi saavutettavuus- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin, kuten tulkkauspalveluihin, liittyvissä kysymyksissä ja tarvittaessa ostaa tietotaitoa tapahtumien suunnittelun yhteydessä.

## 4.5 TILAT

Suomen Taiteilijaseuran tiloissa kaikenlainen syrjintä, rasismi, seksismi, häirintä ja ableismi on kielletty. Sekä seuran omissa toimitiloissa että muissa tiloissa, joissa toimintaa järjestetään, noudatetaan turvallisen tilan toimintaperiaatteita. Periaatteista tiedotetaan kaikille toimistoa käyttäville työntekijöille sekä tapahtumien järjestämisestä vastaaville henkilöille.

Suomen Taiteilijaseuran toimitilat sijaitsevat Helsingin keskustassa osoitteessa Iso Roobertinkatu 3–5 A 22. Toimisto sijaitsee hissittömän rakennuksen toisessa kerroksessa eikä ole fyysisesti esteetön esimerkiksi pyörätuolilla. Toimistossa ei myöskään ole inva-WC:tä eikä sukupuolineutraaleja WC-tiloja. Tieto toimiston esteettömyydestä/esteellisyydestä löytyy seuran verkkosivuilta, samoin kuin tieto, että esimerkiksi tapaamiset pystytään järjestämään myös vaihtoehtoisissa, fyysisesti saavutettavissa tiloissa tai etänä.

Järjestämässään yleisötilaisuuksissa seura sitoutuu kiinnittämään huomiota saavutettavuus- ja esteettömyyskysymyksiin paikan valinnan yhteydessä.

Rakennetun ympäristön esteettömyyden lisäksi saavutettavuus tulee huomioida esimerkiksi verkkoympäristöissä, viestinnässä, ymmärrettävän tiedon tuotannossa ja tapahtumien ja palveluiden hinnoittelussa.

Tavoitteet: Toimiston ja työympäristön tulee olla mahdollisimman toimiva ja turvallinen huomioiden työntekijöiden, luottamushenkilöstön ja muiden tilojen käyttäjien yksilölliset tarpeet.

Toimenpiteet:

1. Erilaiset tapahtumat pyritään ensisijaisesti järjestämään sellaisissa tiloissa, joissa esteettömyys ja saavutettavuus on huomioitu mahdollisimman kattavasti.
2. Muutetaan toimitilojen WC-tilat sukupuolineutraaleiksi.
3. Seura tarjoaa tilojensa käyttäjille tietoa turvallisen tilan periaatteista.

## 4.6 YHTEISTYÖ

Suomen Taiteilijaseura kehittää kuvataidekentän käytäntöjä ja rakenteita tiiviissä yhteistyössä muiden alan toimijoiden sekä erilaisten yhteistyökumppaneiden kanssa.

Tärkeitä yhteistyökumppaneita ovat esimerkiksi taiteilijat ja muut kuvataiteen kentällä työskentelevät ammattilaiset, taideorganisaatiot, päättäjät ja virkamiehet, rahoittajat sekä media. Organisaatioista seura tekee erityisen tiivistä yhteistyötä monilla toiminnan osa-alueilla jäsenliittojensa eli kuuden valtakunnallisen taiteilijajärjestön kanssa.

Yhteistyötä eri organisaatioiden kanssa tehdään vaikuttamistyössä (esimerkiksi yhteiset kannanotot), erilaisissa kehittämishankkeissa (esimerkiksi kuvataiteen palkkiokäytännöt ja taidekoulutus) sekä ohjelmasisällöissä (esimerkiksi Nuoret-näyttely).

Seura pyrkii osallistumaan aktiivisesti ja resurssiensa puitteissa yhteistyöhankkeisiin, jotka edistävät alan yhdenvertaisuutta ja kehittymistä. Esimerkiksi vuonna 2020 seura on osallistunut erityistä tukea tarvitsevien sekä vammaisten ja viittomakielisten taiteilijoiden koulutus- ja työskentelyedellytysten lisäämiseen ja raja-aitojen tunnistamiseen liittyviin hankkeisiin.

Tavoitteet: Seura lisää yhteistyötä eri taustaisten ja vähemmistöihin kuuluvien taiteilijoiden ja asiantuntijoiden kanssa. Seura hakeutuu yhteistyöhön kumppaneiden kanssa, jotka huomioivat yhdenvertaisuusasiat myös omassa toiminnassaan.

Toimenpiteet:

1. Seuran yhteistyökumppanit ovat julkista tietoa ja niistä viestitään avoimesti vähintään kunkin toimintavuoden toimintakertomuksissa.
2. Seura arvioi myös kumppanuuksiaan moninaisuuden ja yhdenvertaisuuden näkökulmista. Lähtökohtaisesti yhteistyöhön ryhdytään vain sellaisten toimijoiden kanssa, joiden toiminta ei ole ristiriidassa seuran linjausten kanssa.
3. Seura jatkaa ja kehittää yhteistyötään alan toimijoiden, esimerkiksi Globe Art Pointin, Kettukin ja Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry:n kanssa, hyödyntäen tarvittaessa korvausta vastaan myös heidän ammattitaitoaan saavutettavuuteen, yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvissä kysymyksissä. Yhteistyökumppaneita konsultoidaan mm. edunvalvontatyötä, hankkeita ja tapahtumatuotantoa suunnitellessa.
4. Suomen Taiteilijaseura raportoi rahoittajilleen yhdenvertaisuustavoitteista ja tarpeista, jotta tavoitteet toteutuisivat.

## 4.7 REKRYTOINTI JA YHDENVERTAISUUS TYÖYHTEISÖSSÄ

Suomen Taiteilijaseura on syrjinnästä ja häirinnästä vapaa työpaikka. Seura arvostaa henkilöstöään ja panostaa reilun ja yhdenvertaisen työkuulttuurin kehittämiseen. Suomen Taiteilijaseuran henkilötyövuosimäärä on 3,6. Lisäksi seurassa työskentelee vaihtuvia harjoittelijoita.

Toiminnanjohtajan tehtävänä on edistää turvallista ilmapiiriä, työntekijöiden yhdenvertaisuutta sekä ehkäistä työpaikalla tapahtuvaa syrjintää.

Työnantajalla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla. Esihenkilön tai lähiesihenkilön on huolehdittava, että kukaan työntekijä ei joudu syrjinnän tai häirinnän kohteeksi. Jokainen työntekijä on myös itse vastuussa siitä, ettei toiminnallaan syyllisty syrjivään käytökseen ja että tukee omalta osaltaan yhdenvertaisuuden toteutumista. Toiminnanjohtaja tukee ja kannustaa henkilökuntaa tasapuolisesti työssä kehittämisessä ja kouluttautumisessa, ja kiinnittää huomiota tehtävien tasapuoliseen jakautumiseen sekä työhyvinvoinnin ylläpitämiseen.

Henkilökunnan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoisuutta pyritään vahvistamaan avoimella ja moninaisella rekrytoinnilla, palkkakehityksen ja päätöksenteon läpinäkyvyydellä, mahdollisuudella vaikuttaa omiin työtapoihin, organisaation toimintatapoihin ja käytäntöihin, avoimella tiedonkululla sekä säännöllisillä kehityskeskusteluilla. Seuran koko henkilökunta kokoontuu 1–2 viikon välein henkilöstökokoukseen, jonka lisäksi vuosittain järjestetään vähintään kaksi mittavampaa toiminnan suunnittelupäivää, joihin koko henkilökunta osallistuu.

Henkilöstökokouksissa kaikilla henkilökunnan jäsenillä on yhtäläinen mahdollisuus osallistua, vaikuttaa, sanoa mielipiteensä ja ottaa osaa päätöksentekoon.

Vakituisissa, määräaikaisissa, kokoaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevilla työntekijöillä on oikeus mahdollisimman moniin yhteisiin työsuhte- etuihin. Erilaiset työsuhteet ja työajat otetaan huomioon toiminnan suunnittelussa. Toimiston arkeen ja erilaisiin huoltotöihin liittyvät työtehtävät jaetaan tasapuolisesti työntekijöiden kesken.

Seuran hallitus seuraa ja arvioi palkkakehitystä vuosittain. Seuran hallituksen kokousten esityslistat ja pöytäkirjat ovat avoimia henkilökunnalle.

Kehityskeskusteluiden, vetäytymisten ja virkistyspäivien kautta kehitetään seuran toimintaa, yhteistyötä, työnjakoa sekä vahvistetaan työntekijöiden työhyvinvointia, voimavaroja ja yhteisöllisyyttä sekä työyhteisön hyvinvointia.

Kunkin työntekijän yksilölliset työnteon tavat, taidot ja osaaminen sekä esimerkiksi elämäntilanteen edellyttämät tarpeet huomioidaan toiminnan suunnittelussa, tehtävänjaossa ja käytännön toteutustapojen suunnittelussa tehden kohtuullisia mukautuksia tarpeen mukaan. Myös työympäristöön liittyvistä tarpeista keskustellaan säännöllisesti ja työyhteisön moninaisuusvalmiuksia ja saavutettavuusosaamista kehitetään. Myös uusien työntekijöiden tarpeista käydään keskustelua työntekijän kanssa ennen työsuhteen aloittamista.

Suomen Taiteilijaseura tarjoaa yhdenvertaisuuteen, saavutettavuuteen, antirasistisiin toimintatapoihin ja työhyvinvointiin liittyvää koulutusta säännöllisesti henkilöstölle ja hallituksen edustajille. Koulutuksia pitävät ulkopuoliset asiantuntijat. Henkilökunnalla on myös mahdollisuus perehdyttää ja kouluttaa itseään työajalla.

## **YHDENVERTAISUUS TYÖYHTEISÖSSÄ:**

Tavoitteet: Seura kehittää ja ylläpitää työoloja ja toimintatapoja, jotka edistävät yhdenvertaisuuden toteutumista.

Toimenpiteet:

1. Perehdyttäminen yhdenvertaisuuden toteutumiseen työyhteisössä sisältyy työntekijöiden ja luottamushenkilöiden perehdytykseen.
2. Vakituksissa, määräaikaisissa, kokoaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevilla työntekijöillä on oikeus mahdollisimman moniin yhteisiin työsuhte- etuihin.
3. Työntekijöiden yksilölliset työnteon tavat, taidot ja elämäntilanne huomioidaan toiminnan suunnittelussa, tehtävänjaossa ja käytännön toimintatapojen suunnittelussa tehden kohtuullisia mukautuksia tarpeen mukaan.



## REKRYTOINTI:

Tavoitteet: Avoimilla ja huolellisesti mietityillä rekrytointikäytännöillä seura edistää hyvää työkulttuuria, työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua ja moninaisuuden toteutumista henkilöstörakenteen kehittymisessä.

Toimenpiteet:

1. Seuran rekrytointien valintakriteerit ovat kaikkien nähtävillä.
2. Seura viestii avoimena olevista tehtävistä avoimesti monikanavaisen viestinnän kautta sekä tehtävästä riippuen eri kielillä.
3. Seuran rekrytointikäytännöissä ei ole aikaisemmin erikseen kannustettu eri taustoista tulevien hakijoiden mahdollisuutta hakea tehtävää. Seura tulee kiinnittämään asiaan huomiota liittämällä vastaisuudessa työpaikka- ja harjoittelupaikkailmoituksiin seuraavan lauseen: ”Kannustamme hakemaan tehtävää riippumatta sukupuolesta, iästä, etnisyydestä tai muista henkilöön liittyvistä tekijöistä.”
4. Seura viestii rekrytoinnissa toimitilojensa saavutettavuudesta ja puutteista esteettömyydessä. Rekrytoinnissa pyritään välttämään ei-välttämättömiä pätevyysvaatimuksia, jotka voivat syrjiä hakijoita tai muodostaa kynnyksen hakea tehtävää. Jokaisen tehtävän kohdalla seura arvioi erikseen, onko esimerkiksi suomen kieli tai muut tekijät edellytys tehtävän hoitamiselle.
5. Seura arvioi, voisiko rekrytoinnissa hyödyntää anonyymia tai osin anonyymia rekrytointia.
6. Seura huomioi rekrytoinnissa yhdenvertaisuutta ja positiivista erityiskohtelua koskevan lainsäädännön.

## 5. TOIMEENPANO, SEURANTA JA PÄIVITTÄMINEN

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman on laatinut yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoryhmä, joka koostuu seuran henkilökunnan ja hallituksen edustajista. Työryhmän toimikausi kestää vuoden 2021 loppuun asti, ja se seuraa yhdenvertaisuussuunnitelman jalkauttamista alkuvaiheessa.

Vuodesta 2022 alkaen seuran henkilökunnasta valitaan yhdenvertaisuusvastaava, joka toimii yhteyshenkilönä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksissä niin seuran henkilöstölle ja luottamushenkilöstölle sekä seuran sidosryhmille. Yhdenvertaisuusvastaava valmistelee seurantajärjestelmän, jonka pohjalta hän esittelee toimenpiteiden etenemistä ja tavoitteiden toteutumista seuran hallitukselle vuosittain.

Yhdenvertaisuusvastaava pitää esillä yhdenvertaisuuskysymyksiä seuran päätöksenteossa ja toiminnassa. Yhdenvertaisuusvastaava seuraa tavoitteiden toteutumista ja etenemistä ja raportoi niistä vuosittain seuran hallitukselle. Yhdenvertaisuusvastaava esittää myös vuosittain hallitukselle toimenpide-ehdotuksia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tavoitteiden edistämiseksi. Hallitus käsittelee ehdotukset kokouksessaan vähintään kerran vuodessa. Tavoitteiden etenemistä ja toteutumista käsitellään säännöllisesti myös henkilökunnan viikkopalavereissa.

Seuran tulee seurata toimenpiteiden vaikutuksia säännöllisin väliajoin. Seuranta tulisi tehdä niin yhdenvertaisuustilanteen kuin suunnitelman toteutumisen osalta. Seurannan muotoja ovat esimerkiksi

- laadunvarmistusmenetelmät
- vaikutusten arviointimenetelmät
- seurantakyselyt ja muut palautemekanismit

Seura pyrkii kehittämään ja muuttamaan toimintatapojaan palautteen perusteella. Seuran tulee rohkaista ja kannustaa palautteen antamiseen nykyistä enemmän, se on arvokasta toiminnan kehittämisen ja parantamisen kannalta. Myös henkilökunnalla ja luottamushenkilöillä on mahdollisuus antaa palautetta ja keskustelua käydään avoimesti, toimintatapoja kehittäen.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on julkinen ja siitä tiedotetaan seuran viestintäkanavissa. Toimenpiteiden toteutumisesta viestitään vuosittain. Tätä suunnitelmaa päivitetään seuraavan kerran vuonna 2024 sen vaikuttavuuden parantamiseksi. Päivittäminen perustuu suunnitelman toteutumisen sekä yhdenvertaisuustilanteen seurantaan.

Tämä suunnitelma pohjautuu Työterveyslaitoksen, Työsuojeluhallinnon, Yhdenvertaisuusvaltuutetun sekä Oikeusministeriön ylläpitämän yhdenvertaisuus.fi-sivuston aineistoihin ja oppaisiin. Suunnitelma on saanut inspiraatiota Kulttuurilla kaikille -palvelun yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta.