

Faktabaarin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

Versio 2026

Tasa-arvo työyhteisössä

Avoin yhteiskunta ry:n perustaman Faktabaarin työyhteisön jäsenten tasa-arvoinen kohtelu on kaiken toimintamme perusta. Se luo avoimen ja luotettavan ilmapiirin, jossa jokainen voi tuntea olonsa turvalliseksi ja arvostetuksi.

Rekrytointi ja työhönotto

- Monimuotoisuuden edistäminen: Yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus ovat työyhteisössämme tärkeitä arvoja, ja kannustamme mm. monenlaisista taustoista tulevia hakemaan töihin Faktabaariin. Suhtaudumme avoimesti ja tasapuolisesti iältään, sukupuoleltaan, etniseltä taustaltaan ja muilta piirteiltään erilaisten ihmisten työtiedusteluihin ja -hakemuksiin.
- Puolueettomuus: Haastattelut perustuvat ennalta valmisteltuihin, kaikille yhtäläisiin kriteereihin.

Työolot ja johtaminen

- Joustavuus: Työaikojen ja -paikkojen joustavuus tukee työn ja muun elämän yhteensovittamista. Tämä on erityisen tärkeää esimerkiksi perheellisten tai muiden erityistarpeiden kanssa elävien työntekijöiden kohdalla.
- Erilaisuuden kunnioittaminen: Kannustamme avoimeen keskusteluun ja erilaisten näkökulmien jakamiseen. Nollatoleranssi kaikenlaista syrjintää, häirintää tai kiusaamista kohtaan on ehdoton. Toimimiseen ongelmatilanteissa ohjeistetaan tämän suunnitelman liitteessä.
- Palkkaus: Palkkauksessa ei ole toistaiseksi huomioitu tehtävän vaativuutta, vastuita ja työntekijän kokemusta, mutta niihin kiinnitetään huomiota

palkkausta kehitettäessä. Palkkaus ei perustu sukupuoleen tai muuhun henkilökohtaiseen ominaisuuteen. Palkkausjärjestelmä on läpinäkyvä.

Tasa-arvo palveluissa ja viestinnässä

Digitaalisen informaatiolukutaidon edistämisen ja faktantarkistuksen tavoitteena on palvella laajasti erilaisia yhteiskunnallisia ryhmiä.

Kohderyhmät ja saavutettavuus

- Monipuoliset kohderyhmät: Faktabaari pyrkii tavoittamaan julkaisuillaan ja tilaisuuksillaan mahdollisimman laajan ja monipuolisen yleisön. Pyrimme resurssiemme rajoissa tavoittamaan myös niitä kohdeyleisöjä, jotka ovat digitaalisesti tai yhteiskunnallisesti haavoittuvassa asemassa.
- Saavutettavuus: Sisällöt muokataan kohderyhmät huomioiden
- mahdollisimman ymmärrettäviksi, ja niissä vältetään tarpeetonta kielellistä vaikeaselkoisuutta. Faktabaarin sivustolla ja aineistoissa pyritään huomioimaan myös tekninen saavutettavuus. Esimerkiksi aineistojen väreihin, kontrasteihin, kuvien vaihtoehtoihin teksteihin ja muihin saavutettavuutta parantaviin ominaisuuksiin kiinnitetään huomiota.
- Monikielisyys: Palveluja ja materiaaleja tarjotaan suomen kielen lisäksi mahdollisuuksien mukaan myös muilla kielillä. Näin voidaan tavoittaa kielivähemmistöjä.

Viestintä ja sisällöt

- Kuvasto ja kielenkäyttö: Viestinnässä ja verkkosivujen kuvastossa kiinnitetään huomiota monipuolisuuteen ja inklusiivisuuteen. Vältämme stereotyyppisiä tai sukupuolittuneita ilmaisuja ja kuvia ellei niiden käyttö esimerkkeinä edistä tietoisuuden kasvattamista vallitsevasta tilanteesta.
- Esimerkit ja tapaukset: Pyrimme käyttämään esimerkkeinä faktantarkistuksia, jotka heijastavat yhteiskunnallista moninaisuutta. Kiinnitämme huomiota siihen, etteivät informaatiohäiriöitä käsittelevät esimerkit vahvista tarpeettomasti olemassa olevia ennakkoluuloja.

Seuranta ja kehittäminen

Tätä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa arvioidaan vuosittain ja päivitetään tarvittaessa.

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan ja arvioidaan vuosittain Faktabaarin työyhteisön keskusteluissa sekä yhdistyksen hallituksen toimesta. Tarvittaessa käytämme ulkopuolista asiantuntemusta. Ulkoisen viestinnän ja tilaisuuksien onnistumisen arvioinnissa voimme käyttää lisäksi apuna avoimia palautekanavia sekä kyselyjä.
- Myös suunnitelman toteutumista voidaan seurata palvelujen ja tilaisuuksien käyttäjä- ja palautekyselyillä. Tarpeen vaatiessa tähän kehitetään tarkempia mittareita.

Avoin yhteiskunta ry / Faktabaari

Aleksanterinkatu 12 00170 Helsinki

info@faktabaari.fi

www.faktabaari.fi

Y-tunnus: 2748489-3

LIITE: Menettelytapa ja raportointi työyhteisön ongelmatilanteissa

Jos työntekijä kohtaa työpaikalla tai -yhteisössä tasa-arvoon tai yhdenvertaisuuteen liittyvän ongelman kuten häirintää tai syrjintää, hän voi toimia seuraavien ohjeiden mukaisesti:

- 1.** Mieti, voitko ottaa tilanteen puheeksi suoraan sen aiheuttajan kanssa. Jos voit, ole häneen yhteydessä, ja kerro asiasta.
- 2.** Voit myös käydä tilannetta läpi kolmannen osapuolen, kuten toiminnanjohtajan tai työyhteisön nimeämän kollegan kanssa. Kolmas osapuoli voi esimerkiksi olla henkilö, joka on ollut todistamassa tilannetta tai tilanteita, tai jonka puoleen tuntuu muuten luontevalta kääntyä. Jo tässä vaiheessa toiminnanjohtajalle on hyvä kertoa käynnissä olevasta tilanteesta.
- 3.** Jos tilanne ei ratkea edellä mainituilla tavoilla, asia siirtyy toiminnanjohtajan selvitettäväksi. Voit ilmoittaa asiasta toiminnanjohtajalle suullisesti tai esimerkiksi sähköpostitse, mutta on tärkeää, että ilmoituksesta jää yhteisesti jaettu muistiinpano, jossa kerrotaan:
 - Mitä on tapahtunut?
 - Milloin tapahtui ja missä?
 - Millaista syrjintää, häirintää tai muuten ongelmallista kohtelua olet kokenut?
 - Keitä tilanteeseen liittyi? Liittyikö muita kuin tekijä, tai oliko tekijöitä useampi?

Toiminnanjohtaja reagoi asiaan viikon sisällä, ja esittää toimintaehdotuksen. Toiminnanjohtaja käsittelee asian esimerkiksi syrjintään tai häirintään syyllistyneen kanssa ja voi antaa varoituksen.

- 4.** Jos asia ei ratkea toiminnanjohtajan käsittelyssä, se viedään tiedoksi joko hallituksen varapuheenjohtajalle tai hallituksen keskuudestaan valitsemalle yhteyshenkilölle, joka tuo asian hallituksen käsiteltäväksi. Hallituksen tulee

käsitellä asia kuukauden sisällä tiedon saamisesta ja esittää sen pohjalta toimenpide-ehdotuksia tilanteen korjaamiseksi. Lopullinen työnantajavastuu on hallituksella. Hallituksella on oikeus antaa sääntöjä rikkovalle työntekijälle varoitus.

Myös ilman hallitusta selvitystä, mutta vakavammista ongelmatilanteista ilmoitetaan hallituksen yhteyshenkilölle (varapuheenjohtaja tai muu hallituksen nimittämä hallituksen yhteyshenkilö). Ilmoituksen tekee pääasiallisesti toiminnanjohtaja.

5. Jos ongelmatilanteen aiheuttaja on toiminnanjohtaja, toimitaan ensin kuten kohdissa 1. ja 2. Jos tilanne ei ratkea näin, menetellään suoraan kohdan 4. mukaisesti. Ilmoittaminen tapahtuu sähköpostilla, jossa ilmoittaja kuvaa kohdan 3. sisältämät asiat.

6. Jos toiminnanjohtaja kohtaa työpaikalla tai -yhteisössä tasa-arvoon tai yhdenvertaisuuteen liittyvän ongelman kuten häirintää tai syrjintää, hän voi käsitellä asiaa yhdessä kolmannen osapuolen, kuten kollegan tai hallituksen jäsenen kanssa. Tarvittaessa toimitaan kuten kohdassa 4.

7. Työntekijällä tai -yhteisöllä on myös mahdollisuus kääntyä esimerkiksi työsuojeluviranomaisen puoleen.

Ohjeita tarkastellaan vuosittain. Tarvittaessa voidaan miettiä käytäntöä, jossa ongelmatilanteista voisi ilmoittaa toiminnanjohtajalle anonyymisti tai työyhteisö voi nimittää keskuudestaan häirintätukihenkilön.

Jos työpaikalla työskentelee säännöllisesti vähintään 10 työntekijää, työntekijöiden on valittava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Työsuojeluvaltuutettu voidaan tällöin nimetä myös häirintätukihenkilöksi, mutta häirintäyhdyshenkilö voi olla myös joku toinen työyhteisön jäsen.

Avoin yhteiskunta ry / Faktabaari

Aleksanterinkatu 12 00170 Helsinki

info@faktabaari.fi

www.faktabaari.fi

Y-tunnus: 2748489-3