

Gender Equality Plan 2026–2028 (GEP)

Espoon monikulttuuriset lapset ja nuoret ry

1. Suunnitelman lähtökohdat

Espoon monikulttuuriset lapset ja nuoret ry on vuonna 2009 perustettu yhdistys. Yhdistyksen keskeinen tavoite on tukea monikulttuuristen lasten, nuorten ja perheiden hyvinvointia, osallisuutta ja yhdenvertaisuutta. Yhdistyksen toimintaan kuuluu ryhmätoimintaa, neuvontaa ja ohjausta, koulutuksia, tapahtumia, retkiä sekä erilaisten hankkeiden toteuttamista.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat yhdistyksen toiminnan ja arvojen keskiössä. Haluamme rakentaa yhteisöä ja yhteiskuntaa, jossa jokainen voi osallistua, työskennellä ja tulla kohdatuksi omana itsenään. Tämä sukupuolten tasa-arvosuunnitelma eli Gender Equality Plan kokoaa ne tavoitteet ja käytännön toimet, joilla edistämme tasa-arvoa työyhteisössämme, päätöksenteossa, hankkeissa sekä lasten, nuorten ja perheiden kanssa tehtävässä työssä.

Suunnitelma on laadittu vuosille 2026–2028. Se koskee yhdistyksen hallitusta, johtoa, työntekijöitä, harjoittelijoita ja vapaaehtoisia sekä soveltuvin osin yhteistyökumppaneita ja palveluntuottajia.

2. Sitoutumisemme tasa-arvoon

Meille tasa-arvo tarkoittaa sitä, että eri sukupuolilla ja sukupuoli-identiteeteillä on yhdenvertaiset oikeudet, mahdollisuudet osallistua ja tulla kuulluiksi. Jokaisella on oikeus turvalliseen ja kunnioittavaan kohteluun.

Tarkastelemme sukupuolta yhdessä muiden ihmisen asemaan vaikuttavien tekijöiden kanssa. Näitä voivat olla esimerkiksi ikä, kieli, etninen tai kansallinen tausta, uskonto, vammaisuus, terveydentila, seksuaalinen suuntautuminen, perhetilanne, oleskeluasema ja taloudellinen tilanne.

Emme tee ihmisistä oletuksia heidän sukupuolensa tai taustansa perusteella. Huomioimme erityisesti lasten ja nuorten turvallisuuden, iän, kehitystason ja oikeuden ilmaista itseään.

3. Positiivinen diskriminaatio, eli positiivinen erityiskohtelu

Yhdenvertainen kohtelu ei aina tarkoita kaikkien kohtelemista täsmälleen samalla tavalla. Tosiassiallisen tasa-arvon saavuttaminen voi edellyttää positiivista erityiskohtelua, josta käytetään myös nimitystä positiivinen diskriminaatio.

Positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan suunnitelmallisia ja oikeasuhtaisia toimia, joilla ehkäistään tai korjataan syrjinnästä, eriarvoisuudesta tai heikommasta asemasta aiheutuvia haittoja.

Yhdistyksen toiminnassa positiivinen erityiskohtelu voi tarkoittaa esimerkiksi:

- Toimintojen kohdentamista vähän palveluja käyttäville tai syrjintää kokeville ryhmille
- Tiedon tarjoamista eri kielillä, selkokielellä ja kuvallisessa muodossa
- Lastenhoidon, esteettömyyden tai henkilökohtaisen tuen järjestämistä osallistumisen mahdollistamiseksi
- Naisten, tyttöjen tai muiden aliedustettujen ryhmien kannustamista osallistumaan
- Tukea ihmisille, joiden osallistumista rajoittavat useat samanaikaiset esteet.

Positiivisen erityiskohtelun tulee perustua tunnistettuun tarpeeseen. Sen on oltava tavoitteellista, oikeasuhtaista ja luonteeltaan väliaikaista.

4. Suunnitelman hyväksyminen ja julkaiseminen

Yhdistyksen hallitus hyväksyy suunnitelman ja seuraa sen toteutumista. Hallituksen pöytäkirja tai pöytäkirjanote toimii osoituksena suunnitelman hyväksymisestä.

Voimassa oleva ja allekirjoitettu suunnitelma julkaistaan yhdistyksen verkkosivuilla saavutettavana PDF-tiedostona ja mahdollisuuksien mukaan myös verkkosivutekstinä. Samalla sivulla säilytetään suunnitelman aikaisemmat versiot ja julkaistaan seurantaraportit.

5. Resurssit ja vastuut

Hallitus vastaa siitä, että suunnitelman toteuttamiseen on riittävästi aikaa, osaamista ja taloudellisia resursseja. Projektipäällikkö tai hallituksen nimeämä GEP-vastuuhenkilö koordinoi toteutusta, kokoaa seurantatiedot ja raportoi hallitukselle.

Suunnitelman toteuttamiseen varataan:

- Vähintään 20 työtuntia vuodessa koordinointiin, seurantaan ja kehittämiseen
- Vuosittain enintään 500 euroa koulutuksiin, saavutettaviin materiaaleihin tai asiantuntijatukeen käytettävissä olevien määrärahojen puitteissa
- Yhdistyksen omaa monikulttuurisuus-, yhdenvertaisuus-, kasvatus- ja sosiaalialan osaamista
- Tarvittaessa ulkopuolista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiantuntemusta.

Tasa-arvon edistäminen kuuluu jokaiselle hallituksen jäsenelle, työntekijälle, harjoittelijalle ja vapaaehtoiselle.

6. Koulutus ja tietoisuuden vahvistaminen

Työntekijöille, hallitukselle ja muulle johdolle järjestetään tasa-arvoa käsittelevä perehdytys tai koulutus suunnitelmakauden alussa ja sen jälkeen vähintään joka toinen vuosi. Uudet työntekijät, harjoittelijat ja keskeiset vapaaehtoiset perehdytetään yhdistyksen tasa-arvoperiaatteisiin.

Koulutuksissa käsitellään esimerkiksi:

- Tiedostamattomia sukupuolivivoumia

- Intersektionaalisuutta
- Positiivista erityiskohtelua
- Syrjinnän ja häirinnän tunnistamista
- Turvallista puuttumista
- Sukupuoli- ja kulttuurisensitiivistä vuorovaikutusta.

Johdon koulutuksessa huomioidaan lisäksi tasa-arvo rekrytoinnissa, päätöksenteossa, johtamisessa ja häirintätilanteiden käsittelyssä. Koulutusten toteutuksesta säilytetään ohjelmat ja osallistumistiedot.

7. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Huomioimme työntekijöiden erilaiset perhe- ja elämäntilanteet. Työaikaan ja työn tekemiseen liittyvistä joustoista sovitaan avoimesti ja tasapuolisesti. Työkuormitusta ja työn yhteensovittamista muun elämän kanssa käsitellään vähintään kerran vuodessa.

Tavoitteena on, että vähintään 80 prosenttia henkilöstöstä kokee voivansa tuoda näkemyksensä esiin ja vaikuttaa omaa työtään koskeviin asioihin.

8. Tasa-arvo johtamisessa ja päätöksenteossa

Seuraamme vuosittain hallituksen, johdon ja työryhmien sukupuolijakaumia. Kiinnitämme huomiota myös siihen, ketkä saavat puheenvuoroja, vastuuta ja mahdollisuuksia vaikuttaa.

Nimityksissä tavoitellaan vähintään 40 prosentin edustusta kutakin edustettuna olevaa sukupuolta silloin, kun ehdokaspohja sen mahdollistaa.

Aliedustettuun sukupuoleen kuuluvia voidaan kannustaa hakemaan tehtäviin positiivisen erityiskohtelun periaatteiden mukaisesti. Valinnat tehdään aina tehtävän kannalta olennaisten ja ennalta määriteltujen perusteiden mukaan.

9. Tasa-arvo rekrytoinnissa ja ammatillisessa kehittämisessä

Rekrytoinneissa käytetään sukupuolineutraalia kieltä, etukäteen sovittuja valintaperusteita ja mahdollisuuksien mukaan vähintään kahta arvioijaa. Valintojen perusteet dokumentoidaan.

Jos hakijat ovat kokonaisuutena yhtä päteviä, aliedustettuun sukupuoleen kuuluva hakija voidaan valita positiivisen erityiskohtelun perusteella. Menettelylle tulee olla hyväksyttävä tasa-arvoa edistävä tavoite, ja ratkaisun on oltava oikeasuhtainen.

Kaikille työntekijöille tarjotaan vuosittainen kehittymiskeskustelu. Koulutukset, vastuut ja kehittymismahdollisuudet jaetaan osaamisen, tehtävien ja yksilöllisten kehittämistarpeiden perusteella. Mahdolliset perusteettomat palkkaerot selvitetään ja korjataan.

Tavoitteena on, että kaikissa rekrytoinneissa käytetään dokumentoitua menettelyä ja jokaiselle työntekijälle järjestetään vuosittainen kehittymiskeskustelu.

10. Sukupuolinäkökulma hankkeissa ja toiminnan sisällöissä

Arvioimme sukupuolen ja muiden ihmisen asemaan vaikuttavien tekijöiden merkitystä hankkeiden, koulutusten, tapahtumien, viestinnän ja muun toiminnan suunnittelussa.

Tarkistamme, etteivät käyttämämme kieli, kuvat tai toimintatavat vahvista tarpeettomia sukupuolistereotypioita. Pyrimme käyttämään monipuolista kuvastoa ja esimerkkejä, joissa erilaiset lapset, nuoret, vanhemmat ja perheet voivat nähdä itsensä.

Kaikissa uusissa hankehakemuksissa ja keskeisissä koulutuskokonaisuuksissa arvioidaan sukupuoli- ja intersektionaalisia vaikutuksia. Lisäksi arvioimme vuosittain vähintään yhtä toimintakokonaisuutta yhdessä osallistujien kanssa.

11. Häirinnän ja sukupuoleen perustuvan väkivallan ehkäiseminen

Yhdistys ei hyväksy sukupuoleen perustuvaa syrjintää, vihapuhetta, häirintää, seksuaalista häirintää tai väkivaltaa työssä, vapaaehtoistoiminnassa, tapahtumissa, verkossa tai asiakastyössä.

Yhdistys laatii kirjallisen ilmoitus- ja käsittelymallin ja nimeää kaksi yhteyshenkilöä viimeistään kesäkuussa 2027. Kaikki työntekijät ja hallituksen jäsenet perehdytetään toimintamalliin.

Ilmoituksen voi tehdä esihenkilölle tai hallituksen nimeämälle yhteyshenkilölle. Jos ilmoitus koskee esihenkilöä, se tehdään hallituksen puheenjohtajalle. Puheenjohtajaa koskeva ilmoitus tehdään varapuheenjohtajalle.

Ilmoituksen vastaanottaminen vahvistetaan viiden työpäivän kuluessa. Asia käsitellään luottamuksellisesti, turvallisesti ja puolueettomasti. Osapuolia kuullaan erikseen, ja tarvittavat toimenpiteet dokumentoidaan.

Ilmoittajaan tai asian selvittämiseen osallistuvaan henkilöön kohdistuvat vastatoimet ovat kiellettyjä. Tarvittaessa henkilö ohjataan työterveyshuoltoon, työsuojeluviranomaiselle, poliisille, kriisipalveluun tai muun tuen piiriin.

Lasten ja nuorten tilanteissa noudatetaan lisäksi turvallisuuteen, ilmoitusvelvollisuuksiin ja lastensuojeluun liittyviä ohjeita.

12. Tiedonkeruu ja seuranta

Yhdistys tekee lähtötilanteen kartoituksen kolmen kuukauden kuluessa suunnitelman hyväksymisestä. Seurannassa tarkastellaan mahdollisuuksien mukaan:

- Henkilöstön, hallituksen ja johtotehtävien sukupuolijakaumia
- Rekrytointeja ja tehtäviin valittuja
- Koulutuksiin osallistumista
- Vastuiden ja kehittymismahdollisuuksien jakautumista
- Henkilöstön kokemuksia tasa-arvosta, turvallisuudesta ja osallisuudesta

- Toimintaan osallistumista sukupuolen ja ikäryhmän mukaan silloin, kun tiedon kerääminen on tarpeellista
- Häirintäilmoitusten määrää ja käsittelyaikoja ilman tunnistetietoja.

Sukupuolta koskevat tiedot perustuvat vapaaehtoiseen itseidentifikaatioon. Mahdollisuuksien mukaan vastausvaihtoehtoina käytetään nainen, mies, muu tai itse määritelty sekä en halua vastata.

Sukupuolta ei päätellä nimestä, ulkonäöstä tai muista ominaisuuksista. Tietoja kerätään vain tarpeelliseen ja ennalta määriteltyyn tarkoitukseen. Pienen organisaation tietoja ei julkaista tavalla, josta yksittäinen henkilö voisi tunnistua.

GEP-vastuuhenkilö kokoaa seurantatiedot vuosittain hallituksen käsiteltäviksi. Julkinen väliarviointi julkaistaan viimeistään 31.12.2027 ja loppuarviointi viimeistään 31.12.2028. Suunnitelman tavoitteita ja toimenpiteitä päivitetään, jos seuranta osoittaa siihen tarvetta.

13. Viestintä ja saavutettavuus

GEP julkaistaan yhdistyksen verkkosivuilla saavutettavana PDF-tiedostona ja mahdollisuuksien mukaan myös verkkosivutekstinä. Samalla sivulla julkaistaan:

- Voimassa oleva allekirjoitettu suunnitelma
- Hallituksen hyväksymispäätös tai pöytäkirjanote
- Suunnitelman aikaisemmat versiot
- Seuranta- ja arviointiraportit.

Henkilöstölle, hallitukselle ja vapaaehtoisille kerrotaan suunnitelmasta perehdytyksessä ja aina olennaisten muutosten yhteydessä. Keskeisestä sisällöstä viestitään tarvittaessa selkosuomeksi, kuvallisesti ja kohderyhmille tarkoituksenmukaisilla kielillä.

14. Hyväksyminen ja allekirjoitukset

Espoon monikulttuuriset lapset ja nuoret ry hallitus on hyväksynyt tämän Gender Equality Plan 2026–2028 -suunnitelman kokouksessaan **18.10. 2025**, päätös § ____.

Suunnitelma tulee voimaan hyväksymispäivänä ja on voimassa 31.12.2028 saakka.

Espoossa 18.10.2026 Espoon monikulttuuriset lapset ja nuoret ry:n hallitus