

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Yleistä

Yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että jokaista kohdellaan tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti riippumatta sukupuolesta, iästä, etnisestä taustasta tai muusta henkilökohtaisesta ominaisuudesta.

Sirkuksen tiedotuskeskuksen henkilöstöjohtaminen on tasapuolista. Työilmapiiri on avoin ja luottamuksellinen. Työyhteisö voi hyvin ja kehittää jatkuvasti osaamistaan. Työntekijät kokevat olevansa työyhteisössämme hyväksytyjä, kuultuja ja arvostettuja.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma perustuu Sirkuksen tiedotuskeskuksen strategiaan, työsuojelu- ja työhyvinvointiohjelmaan, johtosäntöön sekä yhdessä rakennettuun ja ylläpidettyyn toimintakulttuuriin. Sirkusinfo kantaa vastuuta henkilökunnastaan ja toimii reiluna työnantajana. Työyhteisön tasa-arvo, erilaisuus, moninaisuus, oikeudenmukaisuuteen pyrkiminen ja näkökulmien erot toteutuvat käytännön arjessa. Sirkuksen tiedotuskeskus panostaa työhyvinvointiin ja kuuntelee henkilökuntaa valppaasti. Sirkusinfo huolehtii mahdollisuuksien mukaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta myös hankkeissaan ja yhteistyöprojekteissaan.

Selvitys Sirkuksen tiedotuskeskuksen tasa-arvotilanteesta

asteikko 1 (toteutuu huonosti) - 5 (toteutuu hyvin)

1. Sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu hyvin.
2. Eri-ikäisten työntekijöiden kohtelu on tasa-arvoista.
3. Tasa-arvo toteutuu hyvin ja työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti riippumatta sukupuolesta, iästä, etnisestä taustasta tai muusta henkilökohtaisesta ominaisuudesta.
4. Johtamiskulttuuri on tasapuolista ja arvostavaa ja huomioi työntekijöiden erilaisuudet.
5. Rekrytoinneissa keskeisin valintakriteeri on henkilön ammattitaito ja -kokemus ja rekrytoinneissa toteutuu tasa-arvo ja yhdenmukaisuus.
6. Jokaista kannustetaan tasapuolisesti oman osaamisen kehittämiseen.
7. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen otetaan huomioon hyvin.
8. Työoloja, -ilmapiiriä ja työssä jaksamista seurataan säännöllisesti.
9. Yhteisössä ei ilmene syrjintää tai kiusaamista.
10. Yhteisössä ei ilmene häirintää.

Johtaminen

Johtamiskulttuuri on avoin, läpinäkyvä ja luottamuksellinen. Asiantuntijaorganisaatiossa uskotaan työntekijöiden itseohjautuvuuteen ja yhteisöllisyyteen. Tuottavaa ja vaikuttavaa työtä syntyy turvallisissa olosuhteissa ja luottamuksen ilmapiirissä, missä työtään voi itseohjautuvan vapaasti suunnitella ja toteuttaa.

Johtaminen pyrkii olemaan tasapuolista, arvostavaa, osallistumiseen ja kehittämiseen kannustavaa ja erilaisuudet huomioon ottavaa.

Henkilökunta saa palautetta työstään jatkuvasti vuoden mittaan ja vuosittain pidettävissä kehityskeskusteluissa. Henkilöstöä kannustetaan kouluttautumaan, kehittämään ja ideoimaan myös henkilöstöön liittyviä kehityshankkeita. Henkilöstölle annetaan riittävästi oikea-aikaista tietoa Sirkusinfon taloudellisesta tilanteesta sekä tulevista suunnitelmista. Tulevaisuutta suunnitellaan henkilökunnan ja hallituksen kanssa yhteistyössä.

Rekrytointi

Kun Sirkusinfoon rekrytoidaan henkilöstöä, tavoitteena on, että avoimiin tehtäviin hakeutuu sekä miehiä että naisia. Valintaperusteiden tulee sopia molemmille sukupuolille. Työhönotossa ei saa tapahtua syrjintää hakijan iän, sukupuolen tai muiden henkilökohtaisten ominaisuuksien vuoksi. Keskeisinä valintakriteereinä tulee olla henkilön ammattitaito ja -kokemus, yhteistyö- ja asiakaspalveluominaisuudet sekä kyky kehittyä työtehtävissä. Soveltuvuus- ja terveystestejä tehdään sen verran kuin kyseinen tehtävä ja työyhteisön turvallisuus edellyttävät.

Osaamisen kehittäminen ja urakehitys

Motivoitunut, sitoutunut ja ammattitaitoinen henkilökunta on asiantuntijaorganisaation keskeisin resurssi, josta tulee pitää huolta.

Työnantajan tarjoamat koulutukset pyritään kohdentamaan työtehtävissä tarvittavan osaamisen mukaisesti oikeille henkilöille - sukupuolesta, iästä tms. riippumatta.

Osaamistarpeita ja ammattitaidon kehittymistä arvioidaan mm. vuosittain käytävissä kehityskeskusteluissa ja yhteisissä henkilökunnan suunnittelupalaverissa.

Palkkaus

Naisten ja miesten palkkauksen perustana ovat työtehtävien vaativuus, sekä henkilön työkokemus, osaaminen, koulutus ja suorituskyky. Samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. Teatteri-TES suositukset ovat palkkauksen lähtökohtana.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Tavoitteena on helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Käytössä joustavat työajat ja etätyökäytännöt. Työaikajoustolla helpotetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Työolot, -ilmapiiri ja työssäjaksaminen

Henkilöstöllä on oikeus terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön. Työolosuhteet ja -välineet pyritään kehittämään sellaisiksi, että ne soveltuvat kaikille työntekijöille. Henkilökunnan työkykyyn pyritään vaikuttamaan niin, että työssä jaksettaisiin mahdollisimman pitkään. Henkilökunnalle tarjotaan tasapuolisesti työhyvinvointia ja -tyytyväisyyttä ylläpitäviä etuja ja mahdollisia palveluita. Säännöllisesti käytävien keskustelujen avulla mitataan työilmapiirin laatua.

Syrjintä, häirintä ja kiusaaminen

Kaikenlainen syrjintä, kiusaaminen ja häirintä ovat Sirkuksen tiedotuskeskuksessa ehdottomasti kiellettyjä. Kaikilla on oikeus tehdä työnsä toimivassa työyhteisössä ja luottamuksellisessa ilmapiirissä ilman että kenenkään tarvitsee pelätä työtovereiden tai johtajan epäasiallista käyttäytymistä, syrjintää, häirintää ja kiusaamista.

Kiusaamisella tarkoitetaan jatkuvaa, järjestelmällistä alistamista, loukkaamista ja eristämistä. Se voi ilmetä myös työntekijän henkilökohtaisiin asioihin (sairaus, ulkoinen olemus, rotu, uskonto, sukupuoli jne.) kohdistuvana epäasiallisena käyttäytymisenä. Syrjinnän suorittamisen lisäksi syrjintänä pidetään myös käskyä tai ohjetta harjoittaa syrjintää. Koko henkilöstöllä on oikeus liittyä, kuulua tai olla jäsenenä laillisissa yhdistyksissä sekä toimia niissä.

Tiedottaminen, vastuu ja seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään säännöllisesti ja se käsitellään sekä henkilökunnan että hallituksen kesken.

Tasa-arvoperiaatteiden toteutumista seurataan kehityskeskusteluissa.

Seurannasta vastaa toiminnanjohtaja. Kehityskeskustelujen tuloksista tiedotetaan henkilökunnalle ja hallitukselle.

Vastuu tasa-arvon ja henkilöstön yhdenvertaisen kohtelun edistämisestä on toiminnanjohtajalla ja hallituksella, mutta myös henkilökunnalla. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on mahdollisuus ja velvollisuus vaikuttaa siihen, miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat. Epäkohtia huomatessaan työntekijä on velvollinen ilmoittamaan tilanteesta toiminnanjohtajalle tai hallituksen puheenjohtajalle.

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

1. Tasa-arvoa edistetään avoimella vuorovaikutuksella, säännöllisesti tapahtuvilla koko henkilöstön viikkokokouksilla, hyvin toimivalla sisäisellä viestinnällä, yhteisillä suunnittelukokouksilla sekä henkilökunnan ja hallituksen välisellä tiedonvaihdoilla.
2. Kehityskeskustelut käydään vuosittain keväällä. Niissä huomioidaan myös tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät kysymykset.
3. Henkilökuntaa rohkaistaan kouluttautumaan. Tarkennetaan periaatteita ja käytäntöjä osaamisen kehittämisen suhteen.
4. Työkulttuuria kehitetään yhdessä ja kaikkia osallistaen.