Sulasolin ja STM:n Yhdenvertaisuussuunnitelma[1]

Sisällys

1. Johdanto 1
2. Nykytilan arviointi 2
3. Tavoitteet ja toimenpiteet 2026–2030 3
3.1. Tietoisuuden kasvattaminen 3
3.2. Moninaisuuden vahvistaminen ja syrjimättömyyden varmistaminen 3
3.3. Saavutettavuuden parantaminen 4
4. Seuranta ja arviointi 4
5. Vastuunjako ja viestintä 5
5.1. Liitto 5
5.2. Piirit ja erikoisliitot 5
5.3. Jäsenryhmät ja -yhdistykset 5
5.4. Sidosryhmäyhteistyö 5
6. Yhteenveto 5
7. Referenssejä 6
Tasa-arvo 6
Yhdenvertaisuus 6
Osallisuuden kokemus 7
Saavutettavuus 7
Sulasolin Nuorten Kuoroliiton 7

1. Johdanto

Sulasol (Suomen Laulajain ja Soittajain Liitto) ja Suomen Työväen Musiikkiliitto (STM) ovat yhdessä sitoutuneet edistämään yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa, osallisuuden kokemusta ja saavutettavuutta toiminnassaan.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo tarkoittavat sitä, että jokaisella ihmisellä on samat oikeudet ja mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa riippumatta esimerkiksi iästä, sukupuolesta tai sen

[1] Hyväksytty STM:n hallituksessa 27.10.2025 ja Sulasolin hallituksessa 30.10.2025

kokemuksesta, etnisestä taustasta, vammaisuudesta, uskonnosta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilökohtaisesta ominaisuudesta.

Osallisuuden kokemuksella tarkoitamme sitä, että kaikki toimintaamme osallistuvat tuntevat olonsa hyväksytyiksi ja kuulluiksi eivätkä koe tulleensa jätetyksi ulkopuolelle.

Yhdenvertaisuussuunnitelma on kuvaus siitä, kuinka liitot edistävät työyhteisössään, työnantajana sekä muussa omassa toiminnassaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäisevät syrjintää ja puuttuvat siihen.

Tämä yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu yhdenvertaisuuslain, alan ohjeistusten sekä hyvien käytäntöjen mukaisesti ja sen tavoitteena on varmistaa, että liittojen toiminta on kaikille avointa ja saavutettavaa.

Yhdenvertaisuussuunnitelma perustuu liittojen strategiaan ja arvoihin (musiikin ilo ja yhteisöllisyys, avoimuus, moninaisuus ja vastuullisuus sekä vaikuttavuus). Suunnitelma on myös osa liittojen vastuullisuusohjelmaa. Kumpikin liitto nimeää yhdenvertaisuusvastaavan, jonka tehtävänä on koordinoida yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttamista ja suunnitelman päivittämistä.

Liitot kannustavat turvallisen, avoimen ja syrjimättömän ilmapiirin luomiseen, jolloin jokainen jäsen, työntekijä, vapaaehtoistyöntekijä, tapahtuman osallistuja sekä asiakas ja yhteistyökumppani voi tuntea itsensä arvostetuksi ja mukaan otetuksi. Turvallisemman tilan luominen on yhteisössä jokaisen vastuulla.

2. Nykytilan arviointi

Yhdenvertaisuussuunnittelun pohjaksi on tärkeää arvioida nykytila ja tunnistaa mahdolliset kehityskohteet.

Keräämme koko jäsenistölle suunnatulla kyselyllä lisäymmärrystä nykytilanteesta sekä kehittämistarpeista.

Liittojen toiminnassa yhdenvertaisuutta arvioidaan seuraavin osin:

1. **Tietoisuus:** Rakennamme tietoisuutta vastuullisuudesta, terminologiasta sekä lain määräyksistä koko organisaatiossamme sekä yhteistyökumppaneiden keskuudessa. Perustana on, että toiminnassamme on nollatoleranssi epäasialliselle käytökselle.
2. **Moninaisuus**: Rohkaisemme kiinnittämään huomiota siihen, että eri ikäiset, eri sukupuolia edustavat sekä eri taustoista tulevat henkilöt ovat mahdollisuuksien mukaan tasapuolisesti edustettuina organisaatioiden hallinnossa.
3. **Syrjimättömyys**: Kiinnitämme huomiota mahdollisiin syrjiviin rakenteisiin toiminnassamme. Tämä voi ilmetä esimerkiksi kielenkäytössä tai käytännöissä, jotka estävät tiettyjä ryhmiä osallistumasta tasavertaisesti tai kokemasta osallisuutta.
4. **Toiminnan saavutettavuus**: Kiinnitämme huomiota toimintamme saavutettavuuteen.

3. Tavoitteet ja toimenpiteet 2026–2030

Yhdenvertaisuussuunnitelma asettaa konkreettisia tavoitteita liittojen toiminnan kehittämiseksi tehdyn arvioinnin perusteella. Kunkin tavoitteen vastuutahot *<liitto/piirit ja erikoisliitot/jäsenryhmät ja -yhdistykset>* määritellään erikseen.

3.1. Tietoisuuden kasvattaminen

Tavoitteen kuvaus ja toimenpiteet

Tietoisuuden kasvattaminen liiton toiminnassa on perusedellytys yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotavoitteille ja toimenpiteille. Perustana on, että toiminnassamme on nollatoleranssi epäasialliselle käytökselle. Kuoroissa/orkestereissa ei hyväksytä minkäänlaista häirintää eikä syrjintää, jotta harrastus on turvallista kaikille.

1. Hyväksytään Yhdenvertaisuussuunnitelma osana liittojen vastuullisuusohjelmaa ja viestitään se jäsenistölle.
2. Koulutus-/ohjemateriaalit tehdään ja viestitään toimintakentällemme.
3. Otetaan käyttöön kaikissa liittojen järjestämissä tapahtumissa Turvallisemman tilan periaatteet ja kerrotaan niistä osallistujille.
4. Valmistetaan jäsenryhmien käyttöön Turvallisemman tilan periaatteet -malli.
5. Nimetään oma häirintäyhdyshenkilö jokaiseen liiton tapahtumaan.
6. Huolehditaan työntekijöiden ajantasaisesta tietämyksestä yhdenvertaisuusasioissa.
7. Esitellään viestinnässä hyviä käytäntöjä, joilla on konkreettisesti saatu vähennettyä epäasiallista käytöstä.

Tavoitevuosi

- 2026

3.2. Moninaisuuden vahvistaminen ja syrjimättömyyden varmistaminen

Tavoitteen kuvaus

- Kannustamme huolehtimaan eri ikäisten, sukupuolten, kulttuurien ja vähemmistöjen edustuksesta organisaatioiden hallinnoissa.

- Kehitämme toimintaohjeita ja käytänteitä, jotka vahvistavat moninaisuutta ja ehkäisevät syrjintää toiminnassamme.
- Työkaluihin kuuluu esimerkiksi syrjintätapausten käsittelyohjeistus jäsenistön käyttöön.

Tavoitevuosi

- 2026

3.3. Saavutettavuuden parantaminen

Tavoitteen kuvaus

- Kannustamme tilaisuuksien järjestäjiä mahdollistamaan kaikille avoimet ja helposti lähestyttävät tapahtumat. Digitaalisten palvelujen, kuten verkkosivujen, kehittämisessä käytetään apuna kansallisia saavutettavuusvaatimuksia (WCAG 2.2).
- Kiinnitämme huomiota liittojen järjestämissä tapahtumissa esteettömyyteen ja informoimme siitä osallistujia. Jaamme jäsenkuoroille ja -orkestereille tietoa esteettömyyssuosituksista.

Tavoitevuosi

- 2027–2028

4. Seuranta ja arviointi

Yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista arvioidaan yhteisesti ja säännöllisesti. Arviointikriteereinä käytetään muun muassa yhdenvertaisuuskoulutusten osallistumismääriä, yhdenvertaisuuskyselyjen tuloksia ja/tai jäsenryhmien omia yhdenvertaisuustoimia (vuosisuunnitelmat/-kertomukset).

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteema kirjataan liittojen toimintasuunnitelmaan

ja toimintakertomukseen.

Toimenpiteiden toteutumisen arviointi tehdään seuraavilla toimenpiteillä:

- **Kyselyt ja palautteen keruu**: Keräämme tietoa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta jäsenyhdistyksissä sekä omassa toiminnassamme.

- **Seuranta**: Seuraamme mahdollisuuksien mukaan esimerkiksi sukupuoli- ja ikäjakaumaa liittojen toiminnassa. Ilmoitettujen häirintä- ja syrjintätapausten määrää seurataan tapahtumakohtaisesti.
- **Yhdenvertaisuussuunnitelman päivitys**: Arvioinnin tulosten perusteella teemme tarvittaessa muutoksia ja päivityksiä yhdenvertaisuussuunnitelmaan.

5. Vastuunjako ja viestintä

Liittojen nimetyt vastuuhenkilöt vastaavat yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden edistämisestä ja säännöllisestä päivittämisestä. Jokainen liittojen työntekijä ja luottamushenkilö velvoitetaan sitoutumaan suunnitelman periaatteisiin. Liitto kannustaa ja opastaa jäsenyhdistyksiä ja jäsenistöä noudattamaan ja edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan.

Toiminnan eri roolit voidaan jakaa seuraavasti:

5.1. Liitto

a. hallinto
b. työnantaja ja työyhteisö
c. tapahtumat

5.2. Piirit ja erikoisliitot

a. hallinto
b. työnantaja ja työyhteisö
c. tapahtumat

5.3. Jäsenryhmät ja -yhdistykset

a. hallinto
b. harjoitukset
c. konsertit ja muut tapahtumat

5.4. Sidosryhmäyhteistyö

a. tapahtumat
b. muu yhteistyö

Yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedotetaan liittojen verkkosivuilla, ja se tuodaan esille jäsenille ja yhteistyökumppaneille keskeisissä tilaisuuksissa. Lisäksi liitot tarjoavat koulutus- ja oheismateriaalia rohkaisemaan kaikkia osallistumaan yhdenvertaisuustyöhön ja antamaan palautetta suunnitelmassa ja yleensä toiminnassa havaitsemistaan kehityskohteista.

6. Yhteenveto

Sulasol ja STM ovat sitoutuneet yhdenvertaisuuden edistämiseen kaikessa toiminnassaan. Tavoitteenamme on luoda kaikille turvallinen, avoin ja saavutettava ympäristö, jossa jokainen voi osallistua ja vaikuttaa täysipainoisesti. Yhdenvertaisuussuunnitelman avulla

kehitämme toimintaamme vastaamaan paremmin moninaisen yhteisömme tarpeita ja arvoja.

Tätä suunnitelmaa tarkastellaan yhdenvertaisuusvastaavien johdolla liittojen hallinnoissa säännöllisesti ja päivitetään tarvittaessa, jotta se pysyy ajantasaisena, liittojen arvoja ja muuttuvaa toimintakenttää vastaavana.

7. Referenssejä

Suunnitelman laadinnassa on käytetty apuna esimerkiksi yhdenvertaisuus.fi-sivuston (oikeusministeriön ylläpitämä tietopankki), Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalun (finlex.fi), Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun (Opetushallitus), yhdenvertaisuusvaltuutetun oppaita ja arviointikriteereitä, elävän musiikin alan kestävän kehityksen digitaalisen alustan (ELMA) materiaaleja sekä Musiikkialan (Musiikkiala.fi) kestävän kehityksen ohjelman tukimateriaaleja.

Tasa-arvo

Tasa-arvoisuudella tarkoitetaan sukupuolten välistä tasa-arvoa, oikeudellista tasa-arvoa ja taloudellista tasa-arvoa. Tasa-arvo tarkoittaa myös sukupuoli-identiteetistä ja sukupuolen ilmaisusta johtuvan syrjinnän ehkäisyä. (Jalonen & Heinonen: Kaikki mukana?)
Tasa-arvon toteutuminen tarkoittaa sitä, että jokaiselle toimintaan osallistuvalle tulee taata tasa-arvoiset mahdollisuudet sekä tasa-arvoinen kohtelu riippumatta hänen oletetusta sukupuolestaan, sukupuoli-identiteetistään tai sukupuolen ilmaisustaan.
Sukupuolen moninaisuudella viitataan siihen, että sukupuoli on moninainen ilmiö, joka ei ole jaettavissa kahteen, toisilleen vastakkaiseen ja selvästi toisistaan erotettavaan sukupuoleen, vaan sukupuolen ilmenemismuodot ovat moninaisemmat (seta.fi/sateenkaarisanasto).

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, poliittisesta tai ammattiyhdistystoiminnastaan, perhesuhteistaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Yhdenvertaisuus ei ole vain yksilön kohtaamista koskeva kysymys, se on rakenteiden ja normienravistelua. Yhdenvertaisuuden edistäminen on toimintakulttuurien muuttamista.

Yhdenvertaisuudessa on kyse ymmärtämisestä, asenteista, ajattelutavasta ja toisten huomioon ottamisesta.

(Lähde: Jalonen & Heinonen: Kaikki mukana?)

Osallisuuden kokemus

Osallisuuden kokemus on keskeinen osa hyvinvointia, ja kuoro- ja orkesteritoiminta voi parhaimmillaan lisätä merkittävässä määrin osallisuuden kokemusta yhteisön jäsenissä. Kaikkien, erityisesti heikommassa asemassa olevien väestöryhmien osallisuuden edistäminen osallistamisella ja vaikutusmahdollisuuksien tarjoamisella on siis suuret vaikutukset terveyteen, hyvinvointiin ja turvallisuuteen. Ryhmässä, yhteisössä tai yhteiskunnassa muotoutuvat ne asiat, joita pidetään yleisesti tärkeinä ja jotka siten auttavat muodostamaan merkityksellisyyden kokemuksia. Ryhmässä tai yhteisössä voi tuntea läheisyyttä ihmisten kanssa, osoittaa kyvykkyyttään ja panostaa yhteiseen hyvään. (Lähde: THL/Osallisuusindikaattori)

Saavutettavuus

Saavutettavuudella viitataan usein muuhun kuin fyysiseen ympäristöön. Esimerkiksi palvelut, viestintä ja verkkosivut pitää toteuttaa niin, että ne soveltuvat kaikille. Saavutettavuutta on myös ihmisten moninaisuuden huomioon ottava ilmapiiri ja asenteet. Esteettömyyttä ja saavutettavuutta käytetään usein sanaparina.

- Esteettömyydellä tarkoitetaan lähinnä fyysistä ympäristöä, kuten rakennuksia, ulkoalueita ja julkisia liikennevälineitä.
- Saavutettavuudella tarkoitetaan "aineetonta" ympäristöä, kuten tietoa, verkkosivuja, palveluja ja asenteita.

Yhteistä molemmille termeille on, että niin fyysisen ympäristön kuin vaikkapa verkkosivujen ja palvelujen pitäisi olla kaikille sopivia ja kaikkien saatavilla riippumatta ihmisen toimintakyvystä.

(Lähde: Invalidiliitto, Traficom)

Sulasolin Nuorten Kuoroliiton (NuKL) jäsenten yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon nykytilannetta kartoitettiin kyselyillä, jotka tehtiin erikseen kuorolaisille ja kuoronjohtajille keväällä 2024. Kyselyiden vastauksista ilmeni, että kuorolaulajat ovat useimmiten tyttöjä ja kuoronjohtajat naisia. Kyselyt oli tehty suomeksi ja englanniksi, mutta vastauksia saatiin vain suomeksi. Vastausten perusteella kuitenkin todettiin, että kuorolaiset ovat hyvin tietoisia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista; ne ovat osa heidän arkeaan. Osa kuoronjohtajista tarvitsee lisää tietoa asiasta. Vastausten perusteella kuoroissa ei juurikaan esiinny häirintää tai syrjintää, mutta yksittäistapauksia kyllä. Tämän perusteella yhdeksi NuKLin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteeksi asetettiin *pyrkiminen nollatoleranssiin kaiken epäasiallisen käytöksen suhteen*. Epäasiallista käytöstä ovat esimerkiksi ihmisarvon loukkaaminen, kiusaaminen, sukupuoleen perustuva häirintä, vihapuhe, ulossulkeminen ja syrjintä.

Toiseksi tavoitteeksi asetettiin *monimuotoisuuden lisääminen kuoroissa*. Tämä koskee sekä sukupuolten moninaisuutta, että erilaisten taustojen (kuten etnisyys, kansalaisuus, kieli, uskonto, vamma tai perhetilanne) moninaisuutta kuoroissa.