VAASA.
KAUPUNGINTEATTERI

Vaasan kaupunginteatterin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Sisällys

2

Johdanto 3

Vaasan kaupunginteatterin arvot 3

Arvolupauksemme 3

Turvallisemman tilan periaatteet 5

1. Mikä on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma? 6

1.1 Mitä ovat tasa-arvo ja yhdenvertaisuus? 6

1.2 Mitä on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu? 7

2. Vaasan kaupunginteatterin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteet 8

2.1 Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen 8

2.2. Työ- ja perhe-elämän tasapainon edistäminen 8

2.3. Yhdenvertaisuuden edistäminen Vaasan kaupunginteatterissa 9

3. Tasa-arvo teatterin eri ammateissa 9

3.1 Sukupuolijakauma teatterissamme 9

3.2 Näyttelijät ja tanssijat 10

3.3 Suunnittelevat taiteilijat 10

3.4 Näytäntötekninen henkilökunta 10

3.5 Muu tekninen henkilökunta 10

3.6 Toimisto 11

3.7 Ohjaajat 11

3.8 Palkkaus 11

3.9 Rekrytointi 12

4. Valta 13

4.1 Mitä on valta? 13

4.2 Vallan jakautuminen päätöksenteossa 14

Missä teatteria koskevia päätöksiä tehdään? 15

Kulkeeko tieto johdolta työntekijöille ja toisin päin? 16

4.3 Vallan väärinkäyttö 17

4.4 Kiusaaminen ja häirintä 17

5. Toimintaohjeita häirintätilanteisiin 19

5.1 Häirintätilanteisiin puuttuminen 19

5.1. Jos sinua häiritään 19

5.2. Jos epäilet häirintää 19

5.3. Jos sinua syytetään häirinnästä 19

5.4. Jos koet syyllistyneesi häirintään 19
5.5. Miten voit auttaa syrjintää, ahdistelua, häirintää tai väkivaltaa kokenutta työkaveria? 20
6. Suunnitelman ja tavoitteiden seuranta 20
7. Yhdenvertaisuustilanteesta tehdyn arvion johtopäätökset 2025 21
8. Mistä saat lisätietoa? 21
9. Sanasto 23
Lähdeluettelo 26



Kuva 1 Henkilökuntakuva (2023). Kuva: Linus Lindholm

Johdanto

Vaasan kaupunginteatterin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on teatterin työntekijöiden yhdessä päättämä suunnitelma, joka toimii välineenä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työyhteisön kehittämisessä. Vaasan kaupunginteatterin työntekijät sitoutuvat tähän suunnitelmaan. Suunnitelmaa tarkastellaan vuosittain ja sitä päivitetään tarvittaessa. Muutokset käsitellään henkilökuntakokouksessa.

Me, Vaasan kaupunginteatterilaiset, toimimme vahvasti yhteisöllisesti ja työmme ytimessä on käsitys dialogisuudesta. Vaasan kaupunginteatteri viestii kaikille työntekijöille avoimesti, tasapuolisesti ja monipuolisesti.

Vaasan kaupunginteatterin arvot

Vaasan kaupunginteatterin keskeinen arvo on ME – toimimme kaikessa yhdessä, tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.

Laadukkuus
Vaasan kaupunginteatteri on taiteellinen teatteri. Tuotamme laadukasta ja monipuolista teatteritaidetta: korkeatasoista musiikkiteatteria, draamaa klassikoista nykyteksteihin ja elämyksellistä lastenteatteria, kantaesityksiä unohtamatta. Viihde on osa rikasta teatteritarjontaamme.

Vastuullisuus
Vaasan kaupunginteatteri pyrkii mahdollistamaan ja kehittämään vastuullisuutta teatterin kaikissa toimissa. Vastuullisena teatterina ohjelmistosuunnittelussa huomiomme moniääniset tarinat, kehitämme tuotantomallejamme ekologisiksi, kehitämme ja tuemme työyhteisömme tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä rakennamme taloutemme kestävälle pohjalle.

Yhteisöllisyys
Me, Vaasan kaupunginteatterilaiset, teemme työtämme rakkaudesta teatteriin, yhdessä. Dialogisuus on työmme keskiössä. Pyrimme kehittämään erilaisia yhteistyömahdollisuuksia, jotka laajentavat yhteisöämme. Teatteri tukee henkilökuntansa kehitystä.

Öppenhet
Taiteessamme etsimme tarinoita, jotka heijastelevat aikaamme ja sen arvoja. Avoimena teatterina käännämme katseemme tulevaisuuteen rohkeasti etsimällä tulevaisuuden teatteria. Pyrimme tarjoamaan esityksiämme tekstitettynä ruotsiksi ja englanniksi. Työyhteisönä me olemme avoimia uuden oppimiselle ja uusille toimintamalleille. Yleisötyön avulla avaamme väyliä uusille teatterin kokijoille. Avoimelle teatterille jokainen katsoja ja kohtaaminen on tärkeä.

Arvolupauksemme

Minä työntekijänä

Toimin tavoitteellisesti

- Ymmärrän roolini kaupungin strategian ja yksikköni tavoitteiden saavuttamisessa
- Olen sitoutunut omiin työtehtäviini ja yhteisiin tavoitteisiin sekä pelisääntöihin
- Kannan vastuun omasta työstäni ja pidän ammattitaitoni ajan tasalla
- Olen aloitteellinen, haastan itseäni ja olen valmis kokeilemaan uutta

Arvostan ja kuuntelen muita

- Kunnioitan erilaisuutta ja erilaisia tapoja tehdä työtä
- Suhtaudun myönteisesti ja olen ystävällinen sekä empaattinen
- Vuorovaikutustilanteissa kuuntelen, kuulen ja olen läsnä
- Iloitsen omista ja muiden onnistumisista
- Autan työkavereitani sekä esimiestäni kykyjeni mukaan

Kannan vastuuni työyhteisön toiminnasta

- Seuraan omaa alaani ja jaan osaamistani
- Esitän rohkeasti mielipiteitäni ja kehittämisajatuksia – tarvittaessa joustan yhteisen edun nimissä
- Toimin ratkaisukeskeisesti ja vien asioita eteenpäin – kysyn ellen ymmärrä
- Annan ja osaan vastaanottaa sekä positiivista että rakentavaa palautetta

Kannan vastuuni työyhteisön toiminnasta

- Seuraan omaa alaani ja jaan osaamistani
- Esitän rohkeasti mielipiteitäni ja kehittämisajatuksia – tarvittaessa joustan yhteisen edun nimissä
- Toimin ratkaisukeskeisesti ja vien asioita eteenpäin – kysyn ellen ymmärrä
- Annan ja osaan vastaanottaa sekä positiivista että rakentavaa palautetta

Arvostan itseäni ja työtäni

- Arvostan itseäni ja työtäni, tunnen ammattiylpeyttä työstäni
- Olen avoin muutokselle ja siedän keskeneräisyyttä
- Uskallan tehdä asioita uudella tavalla, opin virheistä ja vastoinkäymisistä
- Pitäydyn tosiasioissa ja suuntaan katseeni tulevaan
- En loukkaannu, elleivät asiat mene haluamallani tavalla

Minä johtajana

Toimin suunnannäyttäjänä

- Tiedostan oman ja työyhteisöni roolin strategiatyön kehittämisessä, toteuttamisessa ja tukemisessa
- Määrittelemme yhdessä kaupungin strategiaan liittyvät toimintamme tavoitteet ja keinot, joilla ne saavutetaan
- Seuraamme säännöllisesti tavoitteiden toteutumista
- Pidän itseni ja työntekijäni ajan tasalla työympäristön muutoksista ja niiden vaikutuksista toimintaan

Mahdollistan kehittymisen ja annan muiden loistaa

- Arvostan erilaisuutta ja myös eriäviä mielipiteitä
- Tunnen työntekijäni ja hyödynnän heidän vahvuuksiaan tavoitteidemme saavuttamiseksi
- Iloitsen työntekijöideni onnistumisista – annan muiden loistaa
- Mahdollistan kokeilemisen ja sallin myös epäonnistumisen
- Kuuntelen ja ylläpidän avointa keskustelukulttuuria - olen arjessa läsnä

Olen jämäkästi ja rohkeasti työyhteisön tukena

- Osallistan ja haastan työntekijöitäni uudistumaan ja osallistumaan toiminnan kehittämiseen
- Rakentavalla palautteella tuen kehittymistä - minulla on lupa odottaa hyvää suoritusta
- Välitän puuttumalla toimintaan, mikäli tavoitteet eivät toteudu tai yhteistyö ei toimi
- Seison työntekijöideni takana – en moiti julkisesti

Kehitän toimintaa asiakkaan ja verkostojen kanssa

- Verkostoidun aktiivisesti toimintamme kannalta tärkeiden kumppaneiden kanssa
- Kehitän toimintaa sekä sisäisten että ulkoisten verkostojen kanssa
- Tunnistan kumppanuudesta syntyviä innovaatioita ja synergiaetuja
- Ohjaan kehittämään toimintaa asiakaslähtöisesti ja verkostomaisesti

Arvostan ja johdan itseäni

- Arvostan itseäni ja työtäni, otan aikaa johtamiselle
- Tunnistan vahvuuteni ja rajoitukseni - en loukkaannu, elleivät asiat mene haluamallani tavalla
- Annan itselleni luvan olla keskeneräinen
- Uskallan tehdä asioita uudella tavalla, opin virheistä ja vastoinkäymisistä
- Iloitsen omista, pienistäkin onnistumisista

Me yhdessä

• Teemme työtä asiakkaita ja kuntalaisia varten
• Kehitämme aktiivisesti toimintaamme
• Puhallamme yhteen hiileen

Turvallisemman tilan periaatteet

Sitoudumme työssämme turvallisemman tilan periaatteisiin. Sitoutuminen varmistetaan jokaisen tuotannon alussa lukemalla periaatteet ääneen. Turvallisemman tilan periaatteet löytyvät teatterin sisäisen viestinnän kanavalta, Microsoft Teamsista.

Tämän asiakirjan tarkoituksena on tehdä Vaasan kaupunginteatterista entistä tasa-arvoisempi ja yhdenvertaisempi työpaikka eli edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ennaltaehkäistä syrjintää ja epätasa-arvoista kohtelua työyhteisössämme.

Tämä asiakirja pohjautuu Vaasan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan ja täydentää sitä Vaasan kaupunginteatterin osalta.



Kuva 2 West Side Story (2022). Kuva: Linus Lindholm

1. Mikä on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma?

1.1 Mitä ovat tasa-arvo ja yhdenvertaisuus?

Tasa-arvo tarkoittaa syrjimättömyyttä sukupuolen tai sukupuolettomuuden, sukupuolikokemuksen tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Yhdenvertaisuus taas viittaa syrjimättömyyteen henkilökohtaisten ominaisuuksien tai johonkin ryhmään kuulumisen perusteella. Näitä syrjintäperusteita ovat esimerkiksi seksuaalinen tai romanttinen suuntautuminen, pari-, moni- tai perhesuhteet, rodullistaminen, terveydentila, vammaisuus, ikä, alkuperä, kieli, kansalaisuus, vakaumus, uskonto, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta tai muu henkilöön liittyvän syy, kuten esimerkiksi pukeutuminen, varallisuus, ulkonäkö tai kehon koko ja muoto.

Vaikka tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaeissa viitataan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen vain syrjinnän poissaolona, niillä tarkoitetaan aktiivista ja suunnitelmallista toimimista erilaisten ihmisten ja ryhmien hyvinvoinnin ja osallisuuden edistämiseksi.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 1§ tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Tasa-arvolain (609/1986, 1329/2014) 1§ tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Vaasan kaupunginteatteri edistää kaikkien sukupuolten tasavertaista mahdollisuutta ammatilliseen kehittymiseen.

Vaasan kaupunginteatterin pyrkii edistämään tasa-arvoa myös taiteessaan kertomalla kaikkien sukupuolien tarinoita ja nostamaan esiin tasa-arvoa edistäviä teoksia.

1.2 Mitä on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu?

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu on työkalu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen arvioimiseen ja kehittämiseen. Suunnittelussa selvitetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista ja niihin liittyviä ongelmia, ja valitaan toimenpiteet ongelmien ratkaisemiseksi.

Vaasan kaupunginteatterin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuonna 2022 on laadittu **Tasa-arvo ja - yhdenvertaisuustyöryhmässä**, johon kuuluivat tarpeistonvalmistaja Jaana Ala-Lähdesmäki, lavastemaalari Minna Broman, pukusuunnittelija Paula Varis, valaistusmestari ja luottamushenkilö Olli Haakana, näyttelijä ja luottamushenkilö Timo Luoma, näyttelijä ja näyttelijäyhdistyksen puheenjohtaja Oiva Nuojua, kapellimestari ja henkilökuntayhdistyksen puheenjohtaja Sauli Perälä, työsuojeluvaltuutettu Merja Sjöman sekä teatterinjohtaja Seppo Välinen, joka toimi työryhmän puheenjohtajana.

Ryhmässä on edustettuna työntekijöitä eri työpisteistä: taiteellisesta ja teknisestä henkilökunnasta sekä hallinnosta. Ryhmässä mukana on myös Vaasan kaupungin työsuojeluvaltuutettu. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on käsitelty henkilökuntakokouksessa. Näin suunnitelmaan on voinut vaikuttaa koko henkilökunta. Suunnitelman ulkoasusta on vastannut tiedottaja Heidi Rantanen.

Vaasan kaupunginteatteri hyödyntää ja kehittää koko työyhteisöä palvelevia työkaluja, joilla tarkkaillaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista niin taiteessa kuin työjärjestelyissäkin.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua ohjaa laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, 1329/2014), yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) sekä Vaasan kaupungin hyväksymä eurooppalainen tasa-arvon peruskirja. Suomen hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2016–2019 painottaa, että vaikka maamme tasa-arvotilanne on useilla kriteereillä mitattuna hyvä, on kehitettävää vielä paljon. Yhdenvertaisuus ja tosiasiallinen tasa-arvo ovat ihmisten keskeisimpiä perusoikeuksia.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma pyrkii rohkaisemaan työntekijöitä rakentamaan parempaa työyhteisöä, kyseenalaistamaan vanhentuneita rakenteita sekä luomaan dialogisuutta työn perustaksi.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman työstämisen pohjana ja ideoinnin lähteenä on käytetty Vaasan kaupungin suunnitelman lisäksi useiden eri työnantajien sekä järjestöjen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia.



Kuva 3 Vaikutetut (2024). Kuva: Kasper Dalkarl

2. Vaasan kaupunginteatterin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteet

2.1 Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen

- Varmistaa kaikkien sukupuolten välinen tasa-arvo erityisesti palkkauksessa, huomioiden työehtosopimukset
- Kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat kaikille sukupuolille
- Edistää kaikkien sukupuolten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- Toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi kaikkia sukupuolia (esiintyjiä rekrytoidessa tulevien teosten roolitukset määrittävät rekrytointeja)
- Pyrkiä ennaltaehkäisemään sukupuoleen perustuva syrjintä; Vaasan kaupunginteatterissa on nollatoleranssi sukupuoleen kohdistuvan häirinnän suhteen

2.2. Työ- ja perhe-elämän tasapainon edistäminen

- Suhtautua myönteisesti perhevapaisiin
- Helpottaa työelämän ja perhe-elämän sekä muun yksityiselämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota erityisesti työjärjestelyihin työn erityslaatu huomioiden
- Pyrkiä tarjoamaan mahdollisuuden osa-aikatyöhön siitä kiinnostuneille (ml. osittainen hoitovapaa)

2.3. Yhdenvertaisuuden edistäminen Vaasan kaupunginteatterissa

- Lisätä tietoisuutta monimuotoisuudesta siten, että se osataan huomioida kaikissa toiminnoissa
- Pyrkiä lisäämään henkilöstönsä monimuotoisuutta rekrytoimalla mahdollisuuksien mukaan eri etnisiä ryhmiä edustavia työntekijöitä
- Etsiä ohjelmistosuunnittelussa tarinoita, jotka tukevat moniäänistä Suomea ja taata rooleja kaikille sukupuolille
- Vaasan kaupunginteatteri näkee monimuotoisen henkilöstörakenteen lisäarvon ja pyrkii edesauttamaan eri ikäisten, erilaisista etnisistä ja kulttuurisista taustoista tulevien ihmisten työllistymisen teatterissamme
- Pyrkiä ennaltaehkäisemään seksuaalisuuteen perustuva syrjintä; Vaasan kaupunginteatterissa on nollatoleranssi seksuaalisuuteen kohdistuvan häirinnän suhteen
- Suomen perustuslain (731/1999) 6 § mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä, eikä ketään saa asettaa ilman hyväksyttävää perustetta eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella

Vaasan kaupunginteatteri pyrkii edistämään katsojien yhdenvertaisuutta tarjoamalla heille:

- Esteettömän liikkumisen teatterin näyttämöille ja ravintolaan
- Vuosittain esityksiä tulkkipalveluja hyödyntäen
- Induktiosilmukan
- Tietoa teatterista suomeksi, ruotsiksi, englanniksi
- Tekstityksiä esityksiin suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi
- Saavutettavia viestintäkanavia

3. Tasa-arvo teatterin eri ammateissa

3.1 Sukupuolijakauma teatterissamme

Vaasan kaupunginteatterissa on 54 kuukausipalkkaista työntekijää (tilanne kevät 2025). Työntekijöistä henkilötunnuksen mukaan on:

naisia	miehiä
26	28

Henkilökuntakokouksessa 22.5.2025 tehdyn anonyymin Google Forms -kyselyn mukaan sukupuolijakauma on (vastanneita 43 kpl):

naisia	miehiä	muu	en halua määritellä
22	17	1	3

Kysely antoi kokonaiskuvan sukupuolijakamasta, mutta kyselyn anonyymiyden myötä tehtäväkohtaisissa jaotteluissa käytetään henkilötunnusta sukupuolen määrittäjänä.

3.2 Näyttelijät ja tanssijat

Vaasan kaupunginteatterissa on 15 esiintyvää taiteilijaa, joista 13 on näyttelijöitä ja 2 tanssijaa. Vuosittain teatterissa vierailee 2–6 vierailevaa taiteilijaa, joiden sukupuoli määrittyy kunkin teoksen tarpeen mukaan.

12 näyttelijää:

naismiellettyjä	miesmiellettyjä
6	7

2 tanssijaa:

naismiellettyjä	miesmiellettyjä
1	1

3.3 Suunnittelevat taiteilijat

Vaasan kaupunginteatterissa henkilökuntaan kuuluu neljä suunnittelevaa taiteilijaa:

kapellimestari, lavastaja, pukusuunnittelija, äänisuunnittelija

naismiellettyjä	miesmiellettyjä
1	3

3.4 Näytäntötekninen henkilökunta

Näyttämötekninen henkilökunta koostuu esitystekniikan ja näyttämötekniikan henkilökunnasta.

naismiellettyjä	miesmiellettyjä
2	11

3.5 Muu tekninen henkilökunta

Muu tekninen henkilökunta koostuu lavastamon, puvustamon, tarpeiston ja kampaamon henkilökunnasta.

naismiellettyjä	miesmiellettyjä
9	3

3.6 Toimisto

Vaasan kaupunginteatterin toimistossa työskentelee teatterinjohtaja, hallinto- ja talouspäällikkö, tekninen päällikkö, myyntipäällikkö, tuotantopäällikkö, tiedottaja, toimistonhoitaja, lippukassanhoitaja ja myyntiassistentti.

naismiellettyjä	miesmiellettyjä
7	3

3.7 Ohjaajat

Ohessa ohjaajien sukupuolijaottelu vuosilta 2014–2019 ja 2020–2025.

Vuosina **2014–2019** naismiellettyjä 19,5% ja miesmiellettyjä 80,5%

- Suurella näyttämöllä naismiellettyjä 26 %, miesmiellettyjä 74 %
- Pienellä näyttämöllä naismiellettyjä 11 %, miesmiellettyjä 89 %

Vuosina **2020–2025** naismiellettyjä 51 % ja miesmiellettyjä 49 %

- Suurella näyttämöllä naismiellettyjä 44 %, miesmiellettyjä 56 %
- Pienellä näyttämöllä naismiellettyjä 59 %, miesmiellettyjä 41 %

3.8 Palkkaus

Naisten ja miesten palkkauksen perustana ovat koulutus, työtehtävien vaativuus, henkilön työkokemus ja osaaminen. Samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. Palkkauksen perusteena Vaasan kaupunginteatterissa käytettävät työehtosopimukset ovat: Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus, Kunta-alan näyttelijöiden työehtosopimus, Teatterialan työehtosopimus, Teatterimuusikoiden työehtosopimus.

Keskiansiot Vaasan kaupunginteatterissa | marraskuu 2024					
Taiteellinen henkilöstö		Tekninen henkilöstö		Hallinnollinen henkilöstö	Koko henkilöstö yhteensä
Näyttelijät	Muu taiteellinen henkilöstö	Mestarit ja työnjohtajat	Muu tekninen henkilöstö		
3 502,89 €	3 505,42 €	3 043,87 €	2 662,78 €	2 908,44 €	3 262,81 €

Palkkatilastot | Teatterin tiedotuskeskus TINFO

3.9 Rekrytointi

Vaasan kaupunginteatterissa suositaan anonyymia rekrytointitapaa. Ilmoitamme, jos sukupuolella on haun yhteydessä merkitystä, esimerkiksi esiintyvien taiteilijoiden kohdalla voidaan hakea nais- tai miestehtäviin esiintyjää. Anonyymillä rekrytoinnilla on tärkeä symbolinen merkitys, sillä se kertoo, että pyrimme aktiivisesti edistämään henkilöstön yhdenvertaisuutta ja tasapuolisuutta.

Rekrytointijärjestelmässä hakemuksista poistetaan työtehtävän kannalta epäolennainen tieto, kuten nimi, ikä, osoite, sukupuoli, syntymäpaikka, siviilisääty, kansallisuus ja äidinkieli.
Rekrytoiva esihenkilö saa hakuajan päätyttyä yhteenvedon, josta näkyy vain osaamisen kannalta olennainen tieto (esim. koulutus ja työkokemus).

Anonyymiydellä pyritään siihen, että valitsija kiinnittää huomionsa tehtävän kannalta olennaiseen osaamiseen ja työkokemukseen. Haastatteluvaiheessa hakijoiden kaikki tunnistetiedot ovat käytettävissä ja tässä vaiheessa selviää esim. hakijan henkilöllisyys. Haastatteluvaiheen jälkeen tulee tehtävään aina valita hakijoista pätevin ja sopivin. Rekrytointi-ilmoitusta jätettäessä ilmoitetaan, suoritetaanko rekrytointi anonyymisti.



Kuva 4 Fredrika R. (2023). Kuva: Linus Lindholm



Kuva 5 Koivu ja tähti (2022). Kuva: Linus Lindholm

4. Valta

4.1 Mitä on valta?

Valta tarkoittaa oikeutta tai mahdollisuutta vaikuttaa asioihin. Työyhteisössä valta jakaantuu eri tavoin mm. direktio-oikeuden, työyhteisön sääntöjen ja työtehtävämääräyksien mukaisesti.

Valta voi perustua moniin asioihin, kuten henkilön todellisiin tai oletettuihin ominaisuuksiin, demokraattiseen valintaan, asiantuntemukseen tai muihin seikkoihin. Myös yhteiskunnalliset valtasuhteet vaikuttavat vallan jakautumiseen. Ympäröivän yhteiskunnan olosuhteet myös vaikuttavat ihmisten hakeutumiseen valta- ja vastuutehtäviin, tilan ottamiseen ja osallistumisen mahdollisuuksiin.

Valta, vastuu ja luottamus kuuluvat yhteen. Valtaa käyttävällä on vastuu hoitaa annettua tehtävää oikein. Kun valtaa käytetään oikein ja vastuullisesti se synnyttää luottamusta. Työyhteisössä valtaa ja vastuuta on kaikilla työntekijöillä. Jokaisella työntekijällä on vastuu työyhteisön hyvinvoinnista. Näin ollen jokainen käyttää valtaa vastatessaan toimivasta työyhteisöstä. Työyhteisön hyvinvoiva on näin kiinni jokaisesta työntekijästä.

Valtaa käytetään työyhteisön toiminnassa jatkuvasti: näkyvimmin se tapahtuu silloin, kun teemme päätöksiä kokouksissa, mutta valta ilmenee myös käytännön järjestelyissä (keiden tarpeet otetaan

huomioon?), julkisissa ulostuloissa (keiden näkökulmat nostetaan esiin kannanotoissa?) ja ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa (kohdataanko kaikki arvokkaina, yhdenvertaisina yksilöinä?).

Päätöksenteon demokraattisuus on yksi yleisimmin keskusteltuja vallankäytön osa-alueita. Päätöksenteossa demokraattisuus perustuu kaikkien mahdollisuuteen vaikuttaa päätettävään asiaan. Tämä edellyttää, että kaikilla päätöstä tekevillä on tarvittavat tiedot päätöksen tekemiseen, mahdollisuus olla läsnä päätöksiä tehtäessä sekä mahdollisuus ilmaista mielipiteensä. Demokraattisen päätöksenteon ei pidä tarkoittaa enemmistön ehdotonta valtaa, vaan erimielisyydet tulee selvittää avoimesti keskustelemalla ja neuvottelemalla. Päätösten tulee olla sellaisia, joihin kaikki voivat sitoutua; konsensus- eli yhteisymmärrys päätöksentekoon on pyrittävä aina, kun se on mahdollista.



Kuva 6 Tosca (2025) Kuva: Kasper Dalkarl

4.2 Vallan jakautuminen päätöksenteossa

Vaasan kaupungin hallinnon ja toiminnan järjestämisessä sekä päätöksenteko- ja kokousmenettelyssä noudatetaan hallintosäännön määräyksiä, ellei laissa ole toisin säädetty. Viranomaistoimivallasta ja tarvittaessa muista tehtävistä ja organisaatiosta määrätään toimielinten toimintasäännöissä.

Vaasan kaupungin hallintosääntö määrittää johdon tehtävät:

- Teatterinjohtaja toimii Vaasan kaupunginteatterin tulosalueen tulosaluejohtajana ja vastaa tulosalueen toiminnasta sekä johtaa ja kehittää toimintaa Kulttuuri- ja liikuntalautakunnan, sivistystoimen johtajan, kaupunginhallituksen ja kaupunginjohtajan alaisuudessa. Tulosaluejohtaja voi ottaa alaisensa henkilöstön päätäntävaltaan kuuluvat asiat itselleen.

- Palvelualueen päällikkö vastaa palvelualueensa toiminnasta sekä johtaa ja kehittää toimintaa tulosaluejohtajan alaisuudessa.

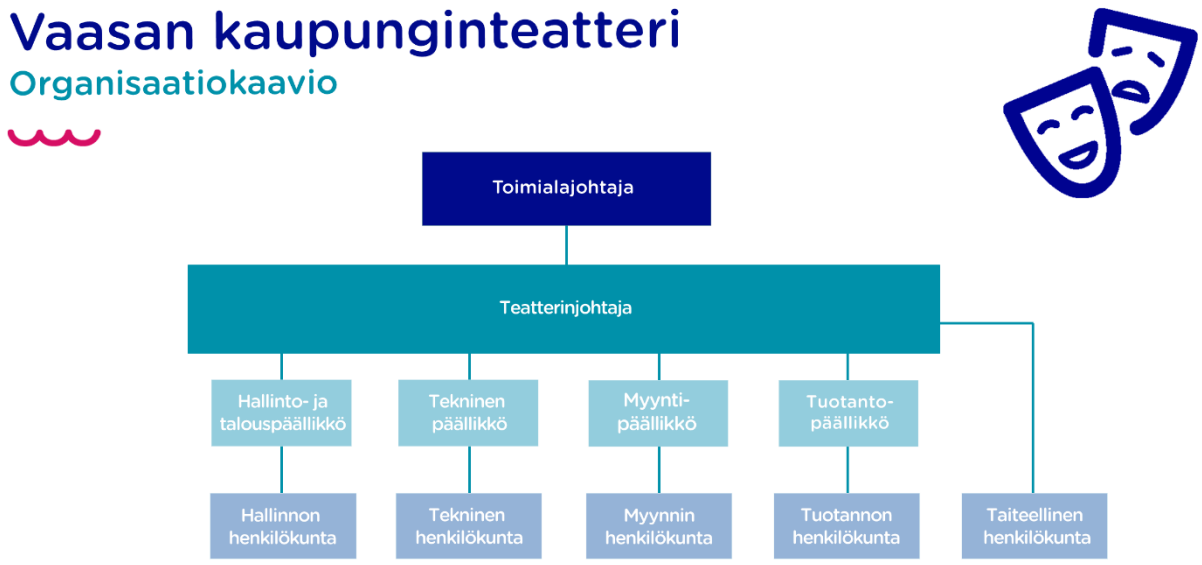
Vaasan kaupunginteatterin toimintaa ja johtoa määrittää toimintasääntö, jossa määrätään Vaasan kaupunginteatterin palvelualueiden ydintehtävät sekä teatterinjohtajan ja päälliköiden tehtävät ja toimivalta. Toimintasääntö ohjeistaa myös johtoryhmän nimeämisvelvoitteen. Toimintasäännön päättää Kulttuuri- ja liikuntalautakunta.

Missä teatteria koskevia päätöksiä tehdään?

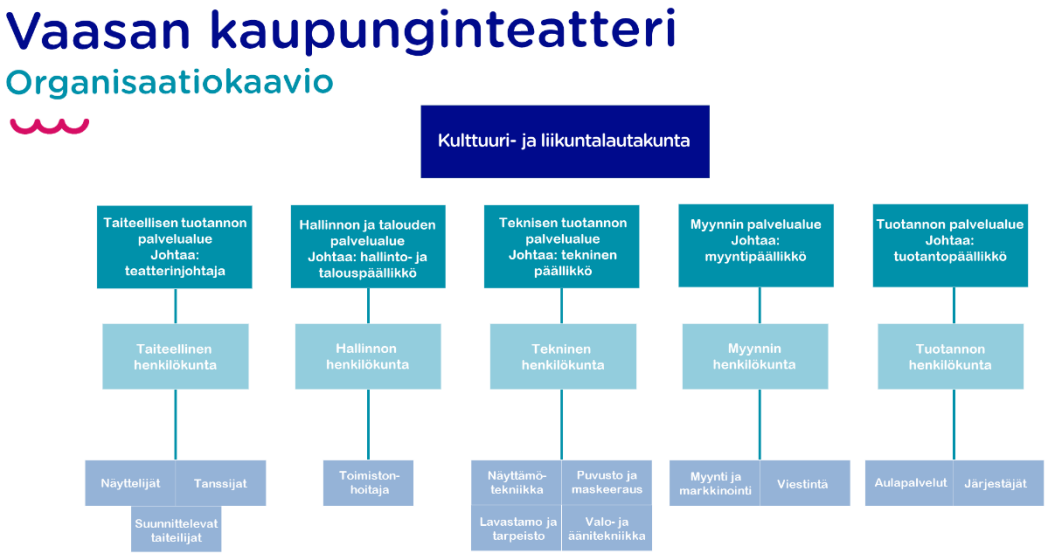
Vaasan kaupungissa ylintä päätösvaltaa käyttää kaupunginvaltuusto, joka nimittää lautakunnat. Vaasan kaupunginteatteri koskevia päätöksiä tehdään Kulttuuri- ja liikuntalautakunnassa, joka toimii sivistystoimen alaisuudessa. Kulttuuri- ja liikuntalautakunta toimii lainsäädännön mukaisena viranomaisena Kulttuuri- ja liikuntalautakunnan asioissa. Kulttuuri- liikuntalautakunta mm. johtaa, valvoo ja kehittää tehtäväalueensa toimintaa ja taloutta, huolehtii tehtäväalueelle laeissa ja asetuksissa lautakunnille säädetyistä tehtävistä, hyväksyy tehtäväalueensa talousarvio- ja toimintasuunnitelmaesitykset, tilinpäätöksen ja toimintakertomuksen, päättää investointihankkeiden hankesuunnitelmien hyväksymisestä, kun hankkeen arvo on alle 1 miljoonaa euroa. Lisäksi lautakunta vahvistaa teatterin ohjelmistopolitiikan ja huolehtii oopperayhteistyöstä Vaasassa.

Vaasan kaupunginteatterissa ainoana viranhaltija toimii teatterinjohtaja, joka voi tehdä päätöksiä hallintosäännön ja toimintasäännön määräämissä tehtävissä. Päätöksentekoa valmistelevat palvelualueiden päälliköt. Keskeisenä päätöksentekofoorumina on johtoryhmä, joka käsittelee sille kuuluvat asiat.

Vaasan kaupunginteatterin organisaatio on esitetty seuraavien kaavioiden mukaisesti.



Organisaatiokaavio 1.



Organisaatiokaavio 2.

Vaasan kaupunginteatterissa pidetään vähintään kolme kertaa vuodessa henkilökuntakokous. Henkilökuntakokous ei ole varsinaisesti päättävä elin, mutta se on tärkeä foorumi tiedon välittäjänä niin työntekijä- kuin työnantajaosapuolille. Henkilökuntakokous voi valmistella asioita päätettäväksi.

Henkilökuntayhdistys ja näyttelijäyhdistys ovat henkilökunnasta koostuvia yhdistyksiä, jotka voivat tehdä päätöksiä heidän omasta toiminnastaan.

Kulkeeko tieto johdolta työntekijöille ja toisin päin?

Vaasan kaupunginteatterin kanavat dialogisuuteen:

- Henkilökuntakokous vähintään 4 kertaa vuodessa
- Henkilökunnan infotilaisuudet tarvittaessa
- Teatterin sisäisenä tiedotuskanavana toimii Microsoft Teams, jonka yhteiselle henkilökunnan kanavalle tulee sisäinen viikkotiedote joka viikko keskiviikkoisin
- Microsoft Teams –kanavat kaikille tuotannoille
- Listakokous kerran viikossa, edustus mahdollisimman laajasti osastoittain
- Koko henkilökunnan listakokous ja aamukahvit joka kuun 1. keskiviikko
- Produktiokohtaiset kokoukset (raamipalaveri, esimallipalaveri, mallipalaveri ja tuotantokokoukset produktioiden aikana)
- Taiteellinen jaos neljä kertaa vuodessa
- Vaasan kaupunginteatterin kehittämisryhmä neljä kertaa vuodessa → Kehittämisryhmät mahdollistavat henkilöstölle osallistumisen omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun. Ne toimivat työnantajan ja henkilöstön välisenä yhteistyöelimenä työsuojelua koskevissa asioissa. Kehittämisryhmiin valitaan yhdessä sopien pääsääntöisesti puolet ja puolet, kuitenkin vähintään 1/3 työnantajan ja/tai henkilöstön edustajia

ja heille henkilökohtaiset varajäsenet. Työnantajan edustajina kehittämisryhmässä ovat hallintokunnan päällikkö ja hänen nimeämänsä työnantajan edustajat.
- Kehityskeskustelut yksilö- tai ryhmäkeskusteluina vuosittain
- Johtamisen vartti joka kuun ensimmäisen listan yhteydessä esihenkilöiden vetämänä
- Teatterinjohtajan päiväkahvit ryhmäkehityskeskusteluina
- Yleinen kehotus ottamaan aina tarvittaessa yhteys teatterin johtajaan, johtoryhmään, lähiesihenkilöön, luottamushenkilöön, työsuojeluvaltuutettuun, työterveyteen

Jokaisen vastuu on selvittää asioita ja välittää oikeaa tietoa. Käytäville jäävät keskustelut eivät johda mihinkään. Tärkeää on tuottaa tietoa molempiin suuntiin.

4.3 Vallan väärinkäyttö

Vallan väärinkäyttö on käsite, jolla tarkoitetaan erilaisia valta-aseman väärinkäytöksiä, joihin henkilöt saattavat sortua saadessaan valtaa. Valtaa voi käyttää väärin eri tehtävä- ja ammattipositioissa.

Haitallisen vallankäytön torjumisessa ensisijaista on sen tunnistaminen. Haitallinen vallankäyttö on usein tiedostamatonta. Näin ollen haitallisten tapojen tarkasteleminen ja nimeäminen voi jopa itsessään vähentää niiden käyttöä, mutta vähintäänkin se helpottaa niiden käytöstä huomauttamista ja keskustelemista.

Haitalliset vallankäytön tapoja ovat mm:

Väkivalta tai väkivallan uhka: fyysinen väkivalta tai sillä uhkaaminen
Naurettavaksi tekeminen: henkilö tai hänen sanomisensa esitetään naurunalaisina
Näkymättömäksi tekeminen: ollaan tilanteessa niin kuin henkilöä ei olisi paikalla lainkaan tai hänen puheitaan ei huomioida
Esineellistäminen: ulkonäöstä kommentointi
Tiedon pimittäminen: olennaista tietoa ei välitä henkilölle tai päätöksiä tehdään ilman hänen läsnäoloaan
Kaksinkertainen rangaistus: henkilöä moititaan jonkun asian tekemisestä, mutta häntä moitittaisiin myös tekemättä jättämisestä.
Syyllistäminen ja häpeän tunteen herättäminen: henkilö pyritään nolaamaan tai saamaan tuntemaan syyllisyyttä tekemisistään tai sanomisistaan

4.4 Kiusaaminen ja häirintä

Kiusaaminen ja häirintä voivat ilmetä monella tapaa. Kiusaamisen ja häirinnän on ei-toivottua, häiritsevää ja loukkaavaa käytöstä. Tällainen käytös luo ahdistavan, uhkaavan, vihamielisen ja nöyryyttävän työilmapiirin. Häirintä voi olla myös tiedostamatonta, mutta kiusaaminen on aina tahallista ja jatkuvaa.

Kiusaaminen voi olla esimerkiksi:

• Sanallista: nimittelyä, uhkailua, pahan puhumista toisen selän takana, juoruilua, henkilökohtaisista ominaisuuksista (esim. seksuaalinen suuntautuminen, ulkonäkö, vamma, uskonto, perhetausta tms.) huomauttelemista, alentamista tai loukkaavaa sarkasmia tai huumoria tms.
• Sanatonta: ilmeitä, eleitä, huokailua puheenvuorojen aikana, ei pyydä mukaan yhteiseen toimintaan. tms.
• Sosiaalista: näkymättömäksi tekemistä, ulossulkeista, syrjivää käytöstä

Seksuaalista ja sukupuolista häirintää voi olla esimerkiksi:

- Seksuaalista kanssakäymistä koskevat vaatimukset, ehdotukset ja vihjailu
- Ei-toivottu fyysinen lähentely ja koskettelu ja seksuaalisen kiinnostuksen osoittaminen
- Esille oleva pornografinen materiaali
- Sukupuolisesti tunkeilevat eleet tai ilmeet
- Seksuaalisesti värittyneet viestit, puhelut tai sosiaalisen median kommentit
- Seksuaalisuuteen kohdistuva kommentointi
- Härskit puheet, kaksimieliset vitsit

Vaasan kaupunginteatterissa puututaan häirintään ja kiusaamiseen välittömästi, kun asia tuodaan johdon tai lähiesihenkilön tietoon. Epäasiallisen kohtelun tultua ilmi, tilanne jäsennellään, keitä se koskee ja kuka puuttuu tilanteeseen. Selvittämiseen on syytä varautua huolella ja molempia osapuolia on kuultava kuulluksi tuleminen –tapaamisessa, josta kirjoittaan muistio. Tähän muistioon kirjataan tapahtumien kulku, sovitut asiat ja seuranta sekä otetaan kaikkien osapuolten allekirjoitus. Jos määräys huonon kohtelun lopettamiseksi ei auta, on työnantajalla oikeus ryhtyä kurinpidollisiin toimenpiteisiin, esimerkiksi varoituksen antamiseen häiritsijälle.

Vaasan kaupunginteatterissa pyritään ennaltaehkäisemään häirintään tai kiusaamiseen johtavat tilanteet mm. avoimella keskustelukulttuurilla, innostamalla työntekijöitä yhteisölliseen työyhteisöön sekä kouluttamalla henkilökuntaa ja osallistumalla hankkeisiin, jotka edesauttavat tervettä työyhteisöä.



Kuva 7 Maa (2022). Kuva: Nico Backström

5. Toimintaohjeita häirintätilanteisiin

5.1 Häirintätilanteisiin puuttuminen

Usein häirinnän kohteeksi joutunut osaa sanoittaa epämiellyttävät tuntemukset vasta paljon myöhemmin. Jokainen yksilö määrittää, mikä on häirintää hänelle. Tätä ei voi kukaan muu määritellä toisen puolesta. Häirinnässä tärkeää on muistaa, että häirintä ei ole koskaan omaa syytä ja työnantajan on puututtava saatuaan tiedon häirinnästä. Jokaisella on vastuu käsitellä häiriötilannetta: häirinnän kohteeksi joutuneella, häirintää todistaneella, häirinnästä syytetyllä ja itseään häirinnästä epäilevällä.

5.1. Jos sinua häiritään

1. Nimeä teko, ja käske häiritsijää lopettamaan tekonsa, toimintamallinsa tai puhetapansa.
2. Poistu tilanteesta ja kerro häirinnästä johdolle, lähiesihenkilölle, luottamushenkilölle tai työsuojeluvaltuutetulle.
3. Selvitä tilanne häiritsijän kanssa. Pyydä keskusteluun itsellesi tueksi johdon edusta, lähiesihenkilösi, luottamushenkilö, työsuojeluvaltuutettu tai itsellesi tärkeä työkaveri.
4. Muista, että häirintä ei ole koskaan omaa syytäsi.

5.2. Jos epäilet häirintää

1. Kysy, onko tilanne kunnossa.
2. Puutu häiritsevään käytökseen ja nimeä se.
3. Pyydä tarvittaessa apua.
4. Varmista häirinnän kohteen turvallisuus.
5. Ohjaa häirintää kokenut kääntymään johdon, lähiesihenkilön, luottamushenkilön, työsuojeluvaltuutetun tai työterveyden puoleen.

5.3. Jos sinua syytetään häirinnästä

1. Jos tilanne on käynnissä, lopeta heti.
2. Pyydä anteeksi käytöstäsi.
3. Kuuntele. Syytös voi tuntua epäoikeudenmukaiselta tai epäuskottavalta, mutta muista, että häirinnän kokija päättää, onko käytös hänelle häiritsevää vai ei, et sinä.
4. Selvitä asia häirintää kokeneen kanssa ja pyydä keskusteluun mukaan lähiesihenkilösi ja luottamushenkilö, työsuojeluvaltuutettu tai muu itsellesi läheinen työkaveri. Sopikaa tässä tapaamisessa yhteiset pelisäännöt.
5. Jos kohtaat toistuvasti syytöksiä häirinnästä, ota yhteys: johtoon, lähiesihenkilöön, luottamushenkilöön tai työterveyteen.

5.4. Jos koet syyllistyneesi häirintään

1. Ota asia puheeksi mahdollisesti häirintää kokeneen henkilön kanssa korjataksesi tilanteen. Pyydä keskusteluun mukaan luottamushenkilösi ja luottamushenkilö tai työsuojeluvaltuutettu.
2. Sopikaa keskustelussa yhteisistä pelisäännöistä ja pyydä anteeksi.

5.5. Miten voit auttaa syrjintää, ahdistelua, häirintää tai väkivaltaa kokenutta työkaveria?

1. Kuuntele, mitä sinulle kerrotaan. Ota kuulemasi vakavasti.
2. Älä epäile kertojaa tai vähättele tilannetta.
3. Auta, tue ja rohkaise henkilöä ottamaan yhteys johtoon, esihenkilöön, luottamushenkilöön, työterveyteen tai työsuojeluvaltuutettuun.
5. Ole luottamuksen arvoinen: älä juoruile tietojasi eteenpäin, älä syytä tekijää, vaan vie asiaa eteenpäin häirintää kokeneen toiveiden mukaisesti.
7. Käykää yhdessä läpi, miten asiaa hoidetaan eteenpäin ja kehen otetaan yhteys asiasta. Älä painosta toista.

6. Suunnitelman ja tavoitteiden seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutumista seurataan Vaasan kaupunginteatterin johtoryhmässä. Keskeisiä tunnuslukuja seurataan osana johdon raportointia ja ne käydään läpi henkilökuntakokouksessa. Vaasan kaupunginteatterin kehitysryhmä edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista omasta toimivallastaan käsin. Myös henkilökuntayhdistyksestä ja näyttelijäyhdistyksestä käsin sekä luottamushenkilöiden ja työsuojeluvaltuutetun toimesta kehitetään ja edistetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista työyhteisössä.

Vaasan kaupunginteatteri pyrkii järjestämään koko henkilökuntaa koskevan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn vuosittain. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuden toteutuminen käsitellään vuosittain henkilökuntakokouksessa (kevätkokous).

Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviin ongelmiin puututaan välittömästi. Mikäli teatterin henkilökunta kohtaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vastaista kohtelua, he ovat velvollisia ilmoittamaan siitä välittömästi Vaasan kaupunginteatterin johdolle, omalle lähiesihenkilölleen, luottamushenkilölle tai työsuojeluvaltuutetulle. Teatterin johdon velvollisuus on puuttua eriarvoiseen kohteluun ja tarvittaessa muuttaa käytänteitä oikeudenmukaisemmiksi.

Vaasan kaupunginteatterin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa kehitetään jatkuvasti, ja sillä sitoutetaan niin johto kuin työntekijätkin tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen toimintamalliin työyhteisössään ja vahvistamaan me-henkeä.

Jokainen Vaasan kaupunginteatterin työntekijä sitoutuu edistämään ja mahdollistamaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä tuottamaan tietoa näiden periaatteiden toteutumiseksi. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kunnioittaminen, edistäminen ja seuranta ovat osa hyvinvoivaa organisaatiota ja lisää me-henkeä työyhteisössä.

7. Yhdenvertaisuustilanteesta tehdyn arvion johtopäätökset 2025

Työnantajan tekemän arvion perusteella tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa on noudatettu ja yhdenvertaisuutta edistetty Vaasan kaupunginteatterissa tarkasteluvälillä.

- Työnantaja pyrkii aina hyödyntämään anonyymiä rekrytointia
- Työt jaetaan yhdenvertaisesti
- Koulutuksen pääsystä päätetään yhdenvertaisesti ja suunnitelman mukaisesti ja kaikille työntekijöille järjestetään vuosittain koulutusta
- Palkoista päätettäessä noudatetaan yhdenvertaisuutta ja palkkojen kehitystä seurataan vuosittain
- Työntekoon ja työsuhteisiin liittyviä velvollisuuksia seurataan säännöllisesti
- Häirintään ja syrjintään puututaan aktiivisesti. Vaasan kaupunginteatteri on antirasistinen työyhteisö ja henkilökuntaa on koulutettu toimimaan työyhteisössä antirasistisesti

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma tarkastettiin henkilökuntakokouksessa 22.5.2025. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuutta seurataan Vaasan kaupunginteatterin johtoryhmässä kauden aikana. Suunnitelman mukaisesti henkilökunta tutustuu suunnitelmaan ja se tarkastetaan henkilökuntakokouksessa keväällä 2026.

8. Mistä saat lisätietoa?

Epäasiallinen kohtelu työssä
Epäasiallisen kohtelun ja ristiriitatilanteiden hallinta työpaikalla

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu:
https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu

Häirintä
Turvallisempaa larppausta -materiaalipaketti (koostanut Niskanen 2017):
https://turvallisempaa.files.wordpress.com/2018/03/turvallisempaa_larppausta_materiaalipaketti_v1-4.pdf

Normit
Älä oleta – Normit nurin! –opas
https://www.dropbox.com/s/bfgw8cddd30vtkp/NORMIT_NURIN.pdf?dl=0

Rasismi ja rodullistaminen
Feministinen ja antirasistinen kansalaisjärjestö Fem-R: www.fem-r.fi Ruskeat tytöt ry: www.ruskeattytot.fi
Punaisen ristin koordinoima Ei rasismille -kumppanuushanke: www.eirasismille.fi
Rasismin erilaisia ilmenemistapoja (englanninkielinen): https://en.wikipedia.org/wiki/Racism#Aspects

Saavutettavuus ja esteettömyys
Kulttuuria kaikille -sivusto www.kulttuuriakaikille.fi
Selkeä ja saavutettava viestintä: www.papunet.net
Selkokielen asiantuntijakeskus: www.selkokeskus.fi
Aluehallintovirasto: www.avi.fi/ tietoa-meista/tehtavamme/saavutettavuus

Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus
Seksuaalinen tasavertaisuus Seta ry: www.seta.fi
Sukupuolivähemmistöjen perus- ja ihmisoikeusjärjestö Trasek: www.trasek.fi
Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus: www.transtukipiste.fi

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus
Vaasan kaupungin tasa-arvo ja yhdenvertaisuus suunnitelma

Oikeusministeriön ylläpitämä tietopankki yhdenvertaisuudesta ja syrjimättömyydestä:
www.yhdenvertaisuus.fi

Tasa-arvovaltuutetun kotisivut: www.tasa-arvo.fi

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto
www.teme.fi/fi/

Turvallisemman tilan säännöt
Utopia Helsinki –kollektiivin teksti turvallisemmista tiloista:
https://utopiahelsinki.wordpress.com/2013/03/14/turvallisemmat-tilat-2/
Kupoli-järjestötilan turvallisemman tilan säännöt:
https://kupoli.wordpress.com/turvallinen-tila/

Vammaisuus, neuroepätyypillisyys ja mielenterveys
Vammaisalan kansalaisjärjestöt ja potilasyhdistykset, esimerkiksi:
ADHD-liitto: www.adhd-liitto.fi
Autismi- ja aspergerliitto: www.autismiliitto.fi
Invalidiliitto: www.invalidiliitto.fi
Kehitysvammaliitto: www.kehitysvammaliitto.fi
Kuurojen liitto: www.kuurojenliitto.fi
Kynnys ry: www.kynnys.fi
Mielenterveyden keskusliitto: www.mtkl.fi
Näkövammaisten liitto: www.nkl.fi

Yhdenvertaisuussuunnittelu
Yhdenvertaisuussuunnittelun opas, Sisäasiainministeriön julkaisu 10/2010:
https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Yhdenvertaisuussuunnittelun+opas+suomi/a74c17cd-2170-4e8b-8b2b-ff4c0407978c/Yhdenvertaisuussuunnittelun+opas+suomi.pdf

Näyttelijäliiton häirintäohjeistus
https://www.nayttelijaliitto.fi/jasenyys/tyosuojelu/hairinta/

Osallistuminen ja yhdenvertaisuus

https://kiva.vsa.vaasa.fi/tukipalvelut/osallistuminenjayhdenvertaisuus/



Kuva 8 The Sound of Music (2020). Kuva: Linus Lindholm

9. Sanasto

Cisseksismi viittaa ei-cissukupuolisten ihmisten syrjintään ja sortoon. Cis- seksismissä sukupuolia käsitetään olevan kaksi, ”mies” ja ”nainen”, ja kaikkien ihmisten oletetaan kuuluvan toiseen näistä luokitteluista.

Cissukupuolisuus tarkoittaa sitä, että henkilön sukupuoli vastaa syntymässä määriteltyä sukupuolta. Cis-nainen on syntymässä määritelty naiseksi. Cis-mies on syntymässä määritelty mieheksi. Cis lausutaan s-kirjamella, eli ”sis”.

Esteettömyydellä tarkoitetaan kaikenlaisten ihmisten huomioon ottamista etenkin fyysisessä ympäristössä, kuten rakennetussa ympäristössä, ulkoalueilla ja julkisissa liikennevälineissä. Esteettömyys koskee myös aisteihin ja hahmottamiseen liittyviä haasteita fyysisessä ympäristössä.

Hierarkia tarkoittaa järjestelmää, jossa järjestön tai yhteiskunnan jäsenet asetetaan arvojärjestykseen.

Intersektionaalisuus käsitteenä kuvaa sitä, miten ihmisen asemaan yhteiskunnassa vaikuttavat sukupuolen ohella monet muutkin erot, kuten yhteiskuntaluokka, ikä, alkuperä ja seksuaalinen suuntautuminen. Intersektionaalisuudesta voidaan puhua risteävinä tai leikkaavina eroina. Epätasa-arvon näkökulmasta sitä voidaan kutsua myös risteäväksi eriarvoisuudeksi. Myös hyvinvoinnin ja terveyden teemoissa käytetyllä kasautuvan eriarvoisuuden käsitteellä on yhtymäkohtia intersektionaalisuuteen.

Risteäviä eroja voidaan tarkastella esimerkiksi seuraavien tekijöiden suhteen:

- sukupuoli
- yhteiskuntaluokka
- ikä
- alkuperä
- toimintakyky
- seksuaalinen suuntautuminen.

Intersektionaalisuus ei ole pelkästään monien erojen yhtäaikaista vaikuttamista ihmisen asemaan. Intersektionaalisuus viittaa myös siihen, miten erot vaikuttavat toisiinsa.

Neuroepätyypillisyys tarkoittaa synnynnäistä tai kehityksellistä neurobiologista erilaisuutta. Käsite kattaa esimerkiksi autismin kirjon, ylivilkkaus- ja keskittymisvaikeudet, vaikeudet kielen, motoriikan ja oppimisen suhteen sekä Touretten oireyhtymän. Neuroepätyypillisyys ei ole sairaus
tai häiriö, vaan ihmisen perusominaisuus.

Normit ovat yhteiskunnallisia oletuksia ja odotuksia siitä, mitä pidetään yleisesti hyväksyttävänä, ”normaalina” tai ideaalina tietyssä tilanteessa tai asiayhteydessä. Normeilla on valtaa. Ne voivat olla tiedostettuja tai tiedostamattomia. Niissä on usein kyse esimerkiksi siitä, miltä ihmisen tulee näyttää tai miten hänen tulee toimia. Sanaa käytetään yleisesti kulttuuristen ja sosiaalisten normien lisäksi myös lainsäädäntöön viitatessa.

Mikroaggressiot ovat hetkellisiä, hankalasti huomattavia arkisia loukkauksia
ja epämiellyttäviä vihjauksia. Niillä yhteiskunnallisessa valta-asemassa olevat viestivät jopa huomaamattaan marginalisoiduille eli sorretuille tai syrjityille ihmisille sitä, että heidän ryhmänsä tai ominaisuutensa nähdään yhteiskunnassa ulkopuolisena tai alempiarvoisena. Ne ovat tyypillinen syrjinnän muoto etenkin yhteisöissä, joissa avoin ja ilmiselvä syrjintä ei ole yleisesti hyväksyttyä. Mikroaggressiot voivat ilmetä sanallisina, tai eleiden tai ympäristön muodossa.

Muunsukupuolisuus tarkoittaa sitä, että henkilön sukupuoli ei ole kaksijakoisen sukupuolikäsityksen mukaan ”mies” tai ”nainen”.

Rakenteet tarkoittavat yhteiskunnan suuria osia, jotka eivät ole yksilöistä riippuvaisia. Yhteiskunnan rakenteita ovat esimerkiksi kulttuuri, politiikka ja talous.

Rodullistaminen tarkoittaa jonkin ryhmän tai henkilön kohtelemista ja kohtaamista ikään kuin rodut ja niihin liittyvät stereotypiat olisivat totta. Rodullistettu ihminen on henkilö, johon rodullistaminen kohdistuu.

Saavutettavuus tarkoittaa sitä, että mahdollisimman moni erilainen ihminen voi käyttää verkkopalveluja mahdollisimman helposti. Saavutettavuus on ihmisten erilaisuuden ja moninaisuuden huomiointia verkkopalvelujen suunnittelussa ja toteutuksessa.

Samapalkkaisuuden periaate tarkoittaa sitä, että kaikille maksetaan sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä eikä palkkaus ole sukupuolen tai siihen liittyvän syyn takia syrjivä. Samapalkkaisuusperiaate on osa kansallista ja kansainvälistä perus- ja ihmisoikeuksien järjestelmää.

Seksismi tarkoittaa sukupuolten välisten erojen korostamista, ja siihen perustuvaa sukupuolten eriarvoisuutta.

Selkokieli on rakenteeltaan ja sanastoltaan yksinkertaisemmaksi muokattua kieltä.

Sosiaalinen tarkoittaa ihmisten ja ryhmien välisiä suhteita ja sidoksia.

Stefi Suomen Teatterit Finlands teatrar ry on suomalaisten ammattiteattereiden edunvalvonta- ja työnantajajärjestö, joka työskentelee jäsenteattereidensa toimintaedellytysten turvaamiseksi ja hyvän teatterin tekemisen mahdollistamiseksi Suomessa.

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön käsitystä omasta sukupuolestaan. Sukupuoli-identiteetti on yksilöllinen, eikä se välttämättä vastaa henkilölle syntymässä määriteltyä sukupuolta tai rajaudu vain kahteen juridiseen sukupuoleen. Yksilötasolla itse määritelty sukupuoli-identiteetti on suositeltavin tapa ymmärtää sukupuoli. Syrjintä sukupuoli-identiteetin perusteella on kielletty tasa-arvolaissa.

Sukupuolistereotypiat ovat pelkistettyjä tai kaavamaisia odotuksia ja oletuksia usein etenkin binäärisiin sukupuoliin, naisiin ja miehiin tai tyttöihin ja poikiin, liitetyistä ominaisuuksista tai käyttäytymisestä. Sukupuolistereotypiat ovat pitkälti tiedostamattomia, ja ne sisältävät usein negatiivisia ennakkokäsityksiä.

TAYV on lyhenne termistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus.

Teme on Teatteri- ja mediatyöntekijöiden ammattiliitto. Teme edustaa esittävien taiteiden, elokuva- ja tv-alan työntekijöitä, taiteilijoita ja itsensätyöllistäjiä.

Tinfo on suomalaisen teatterin asiantuntija ja yhteistyökumppani. Tinfo huolehtii alan tilastoinnista, tekee selvityksiä, jalostaa ja analysoi teatteria koskevaa tietoa. Tinfo lisää toiminnallaan tietoa suomalaisesta näytelmästä ja esitystaiteesta sekä taidetyön tekijöistä.

Transihminen on yleistermi henkilöille, joiden sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu eroaa siihen sukupuoleen liitetyistä odotuksista, johon heidät on syntymähetkellä määritelty. Transihmisiin kuuluvat esimerkiksi transsukupuoliset, muunsukupuoliset sekä transvestiitit. Monet transihmiset ovat yksinkertaisesti naisia tai miehiä. Toisille on tärkeää tehdä näkyväksi oma sukupuoli-identiteettinsä ja määritellä itsensä esimerkiksi transnaiseksi, transmieheksi, transfeminiiniksi tai transmaskuliiniksi. Se, että henkilö on transihminen, ei liity millään tavalla seksuaaliseen suuntautumiseen, vaan ainoastaan sukupuoleen. Etuliite trans tarkoittaa tuolla tai toisella puolella olevaa tai puolen ylittävää.

Työehtosopimus (TES)
Työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen tekemiä sopimuksia kutsutaan työehtosopimuksiksi (tes) ja virkaehtosopimuksiksi (ves). Työ- ja virkaehtosopimuksissa sovitaan työsuhteen ehdoista lakia yksityiskohtaisemmin. Työ- ja virkaehtosopimuksissa voidaan sopia paremmista ehdoista, kuin laissa on säädetty. Esimerkiksi vuosilomien ja työaikojen osalta on työehtosopimuksissa voitu sopia lakia paremmat ehdot. Työehtosopimuksissa myös kerrotaan mistä asioista voidaan työpaikalla sopia paikallisesti. Työsopimuksessa on maininta mitä työehtosopimusta työssä noudatetaan. Ellei mainintaa ole, niin asiaa voi kysyä myös työpaikan luottamusmieheltä tai esihenkilöltä.

Lähdeluettelo

Hallintosääntö | Vaasan kaupunki

Kulttuuri- ja liikuntalautakunnan alaisten tulosalueiden toimintasääntö | Vaasan kaupunki

Palkkatilastot | Teatterin tiedotuskeskus TINFO Keskiansiot teattereittain 2020
https://www.tinfo.fi/documents/keskiansiot-teattereittain-2020.pdf

Tasa-arvosanasto | THL
https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/tasa-arvosanasto

Intersektionaalisuus ja sukupuoli | THL
https://thl.fi/aiheet/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/intersektionaalisuus-ja-sukupuoli

Saavutettavuus
www.avi.fi/ tietoa-meista/tehtavamme/saavutettavuus

Syrjintä
https://syrjinta.fi/etusivu

Työsuojelu
https://www.tyosuojelu.fi