

CaterMate OY yhdenvertaisuussuunnitelma 2022

Hyväksytty toimitusjohtajan toimesta: 15.07.2022

Sisällysluettelo

<i>Johdanto</i>	2
<i>Peruslinjaus</i>	2
<i>Epäasiallinen kohtelu ja häirintä</i>	3
Sukupuoli	4
Seksuaalinen suuntautuminen	4
Toiminnallinen- ja terveydentila	5
Vakaumus ja taloudellinen tilanne	5
Ikä	5
Kansallisuus ja etnisyys	6
Seksuaalinen ahdistelu	6
<i>Toiminta- ja kokouskulttuuri</i>	7
<i>Toimenpiteet</i>	7
<i>Seuranta ja aktiivinen ennaltaehkäisy</i>	8

Johdanto

CaterMate ei hyväksy minkäänlaista epäoikeudenmukaista kohtelua, häirintää tai kiusaamista. Jokainen CaterMaten operatiivisessa asemassa oleva on velvollinen puuttumaan asiaan, jos hän havaitsee tapahtumissa tai työtilanteissa epäasiallista kohtelua, kiusaamista tai häirintää. CaterMaten työntekijöillä on oikeus turvalliseen ja viihtyisään työympäristöön. Tämän takia yrityksen on varmistettava, että työntekijät eivät joudu häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi työn tai tapahtumien yhteydessä.

Peruslinjaus

CaterMaten työntekijät ovat tasa-arvoisia. CaterMate haluaa olla edelläkävijä tasa-arvokysymyksissä ja sen takia yritys työskentelee aktiivisesti luodakseen luottamusta tasa-arvoasioissa sekä työntekijöiden yhdenvertaisuudessa ja tasa-arvossa.

CaterMate haluaa rakentaa ilmapiirin, jossa monimuotoisuutta kunnioitetaan. Siksi CaterMaten toiminta perustuu siihen, että kaikilla työntekijöillä – iästä, sukupuolesta, seksuaalisuudesta, uskonnosta, terveydentilasta, toiminnallisesta tilasta, kielestä tai etnisestä/kansallisesta alkuperästä riippumatta – tulisi olla mahdollisuus osallistua toimintaan.

Nämä edellä mainitut tekijät eivät saa vaikuttaa henkilöstön valintaan yrityksen eri tehtävissä. Monimuotoisuus nähdään arvokkaana osana yritystä ja sen työntekijöitä. CaterMate haluaa edistää ennakkoluulotonta, avointa sekä kunnioittavaa asennetta kaikkia ihmisiä kohtaan.

CaterMate ja sen hallintoelimet eivät suvaitse syrjintää, kiusaamista, häirintää, epäreilua tai halventavaa kohtelua missään muodossa. CaterMate käyttää työntekijöidensä kanssa kommunikoidessaan kattavaa sekä syrjimätöntä kieltä.

CaterMate tukee avointa ja ennakkoluulotonta keskustelua ja toivoo edistävänsä työntekijöidensä hyvinvointia. Näin ollen koko yritykseltä ja sen työntekijöiltä edellytetään periaatteiden noudattamista, jotka tässä yhdenvertaisuussuunnitelmassa esiintyvät.

CaterMaten operatiivinen tiimi ei yksin ole vastuussa yksittäisten työntekijöiden toimista. CaterMaten oletus on että kaikkia työntekijöitä kohdellaan kunnioituksella ja että, työntekijät kohtelevat toisiaan samojen vaatimusten mukaisesti työaikana sekä CaterMaten tapahtumissa kuin myös työajan ulkopuolella.

CaterMate tekee yhteistyötä luottamushenkilön tehtävään valitun kanssa tasa-arvoasioissa. CaterMate haluaa myös edistää yhteistyökumppaneidensa kanssa tasa-arvoista työkokemusta, jossa työolot, järjestelyt, kohtelu sekä työsuorituksen arviointi täyttävät CaterMaten tasa-arvovaatimukset.

Epäasiallinen kohtelu ja häirintä

Konflikteja voi syntyä ihmisten välillä, mutta kaikki ristiriidat eivät välttämättä ole kohtuuttomia tai häirintää. Joskus on vaikeaa erottaa toisistaan normaaleja ihmisten välisiä konflikteja ja kohtuutonta kohtelua monitahoisessa yrityksessä.

Kohtuuttomaksi kohteluksi voidaan katsoa esimerkiksi toistuvaa kiusaamista tai muuta negatiivista käyttäytymistä, joka saa uhrin tuntemaan, ettei hän pysty puolustamaan itseään.

Kyse on häirinnästä, kun yksilöä tai ryhmää, joko inhimillistä arvoa tai koskemattomuutta loukataan niin, että syntyy uhkaava, alentava tai aggressiivinen ilmapiiri. (Suomen perustuslain 2 luku 6§)

Epäasiallista kohtelua voi tapahtua kenelle tahansa ja kuka tahansa voi joutua sen uhriksi. Henkilö, joka on kohdellut tavalla tai toisella kohtuuttomasti, on täysin vastuussa teoistaan aikeistaan riippumatta. Kohtuuttomasti kohdellun ei tarvitse kohdata häntä vastaan kohtuuttomasti käyttäytynyttä, vaan voi ottaa yhteyttä johonkin operatiivisesta tiimistä, tiiminvetäjään tai luottamushenkilöön. Kohtuuttomasti kohdeltu voi myös halutessaan viedä asiaa eteenpäin.

Sukupuoli

CaterMate ottaa huomioon työntekijöidensä sukupuoli-identiteetin ja kunnioittaa jokaista työntekijäänsä identiteetistä riippumatta. Jokaisella on oikeus ilmaista sukupuoli-identiteettiään parhaaksi katsomallaan tavalla ilman, että joutuu ennakkoluulojen tai syrjinnän kohteeksi. CaterMatella kaikilla sukupuolilla on tasa-arvoinen asema, eikä sukupuolella ole vaikutusta palkkaan ja kehittymismahdollisuuksiin. Yritys ei myöskään aseta sukupuolinormatiivisuutta työntekijöilleen. Työvaatteet sekä -välineet eivät ole sukupuolisidonnaisia ja työntekijät saavat pukeutua niihin vaatteisiin, joissa he viihtyvät parhaiten sopivien työvaatteiden* puitteissa. CaterMate ei suvaitse syrjintää sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella (perustuslain 2 luku 6§).

CaterMate kannustaa yhteistyökumppaneitaan jatkamaan sukupuolineutraalien vessojen ja pukuhuoneiden tarjoamista sekä ilmoittamaan niiden sijainnin työntekijöille. CaterMaten kumppaneita kehoitetaan myös olemaan vaatimatta CaterMaten työntekijöille sukupuolikohtaisia työasuja.

*CaterMaten työvaatteet koostuvat seuraavasta: mustat suorat housut, esiliina, valkoinen tai musta kauluspaita, joissa on paidan väriset napit, sekä mustat kengät. Tähän voidaan lisätä myös solmio ja liivi. Sukupuolesta riippumatta työntekijöiden hiukset tulee olla siististi kiinni, jos ne ulottuvat olkapäille.

Seksuaalinen suuntautuminen

CaterMate ottaa huomioon työntekijöidensä seksuaalisuuden ja kunnioittaa heitä heidän seksuaalisesta suuntautumisestaan riippumatta. Jokaisella on oikeus valita, haluaako hän puhua seksuaalisuudestaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan ja ihmissuhteistaan joutumatta altistumaan ennakkoluulojen, painostuksen tai syrjinnän kohteeksi oman valintansa vuoksi. (perustuslaki. 2 luku 6 §)

Toiminnallinen- ja terveydentila

CaterMate pyrkii tekemään toiminnallisten rajallisuuksia omaavien henkilöiden osallistumisesta tapahtumiin mahdollisimman helppoa esimerkiksi varmistamalla, ovatko tilat sopivia liikunta-, näkö- tai kuulovammaisille. Tapahtuman tyypistä ilmoitetaan etukäteen työntekijälle, jotta hänellä on mahdollisuus valmistautua saapumaan paikan päälle. Koska koronarajoitukset ovat johtaneet normaalista poikkeavaan toimintaan, on tärkeää varmistaa aktiivisesti, että myös toiminnallisia rajoituksia omaavat ihmiset voivat osallistua tapahtumiin. CaterMate pyrkii ilmoittamaan johdolle sekä työsuojeluvaltuutetulle mahdollisista yrityksen tietoon tulleista ongelmista ja esteistä.

CaterMate haluaa tarjota tietoa työn erityisjärjestelyistä sitä tarvitseville edistääkseen tasa-arvoa organisaatiossa. CaterMate pyrkii myös varmistamaan, että tilaisuudet, joissa tapahtumia järjestetään, ovat savuttomia ja mahdollisuuksien mukaan helposti kaikkien saavutettavissa. (perustuslaki. 2 luku 6 §)

Vakaumus ja taloudellinen tilanne

CaterMatella on objektiivinen ja neutraali näkemys työntekijöiden erilaisista elämäntavoista ja uskomuksista (perustuslaki. Luku 2 11 § & 6 §). Jos yritys tarjoaa ruokaa ja juomaa, se tehdään mahdollisuuksien mukaan kaikille ruokavaliosta riippumatta. Yrityksen tilaisuuksissa huomioidaan alkoholittomat henkilöt, joten vastaavia alkoholittomia vaihtoehtoja tarjotaan aina. CaterMate kunnioittaa erilaisia uskomuksia ja kohtelee työntekijöitään tasavertaisesti uskonnollisista, poliittisista vakaumuksista tai maailmankatsomuksesta riippumatta. CaterMate pyrkii pitämään tapahtumat ilmaisina tai tilaisuuksien kustannukset alhaisina, jotta mahdollisimman moni hyötyisi työyhteisöstä.

Ikä

CaterMate ottaa huomioon työntekijöidensä vaihtelevan iän yrityksessä. Toimintaa ei ole suunnattu tietylle ikäryhmälle, vaan kaikilla on iästä riippumatta mahdollisuus olla aktiivisia haluamallaan tavalla. CaterMatella kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasavertaisesti iästä riippumatta (perustuslaki. Luku 2, § 6).

Kansallisuus ja etnisyys

CaterMate ei syrji työntekijöitään heidän kansallisen tai etnisen alkuperänsä perusteella (perustuslaki. Luku 2, 11 § & 16§). Näemme etnisen monimuotoisuuden arvokkaana osana yritystämme. CaterMate ei suvaitse syrjintää kansallisen, kielellisen tai etnisen alkuperän perusteella (perustuslaki. luku 2, 6§). CaterMate tekee parhaansa lisätäkseen monikulttuuristen työntekijöidensä hyvinvointia ja kaikille tarjotaan mahdollisuus osallistua toimintaan. CaterMate lähettää tiedot tapahtumistaan englanniksi ja suomeksi sekä haluttaessa myös ruotsiksi. Yrityksellä on myös kansainvälisiä tiiminvetäjiä, joiden päätehtävänä on edistää ei-ruotsin- ja suomenkielisten hyvinvointia ja mahdollisuutta osallistua tapahtumiin.

Seksuaalinen ahdistelu

Seksuaalinen häirintä sisältää ei-toivottua seksuaalista fyysistä tai sanallista käyttäytymistä. Ensisijaisesti CaterMaten luottamushenkilö ja yrityksen toimitusjohtaja hoitavat tilanteet, joissa seksuaalista häirintää on tapahtunut, ja valitsevat lähestymistavan tilanteen selvittämiseen. Seksuaalisesta häirinnästä voidaan ilmoittaa nimettömästi ja huomaamattomasti tilanteen luonteeseen sopivalla tavalla, miten asianomistaja kokee parhaaksi.

Kun asia on tarkemmassa tutkinnassa voi uhri pysyä nimettömänä muille kuin aiemmin määritellyille henkilöille. Työntekijöillä tulee olla mahdollisimman helppo olla yhteydessä työsuojeluvaltuutettuun ja tämä voi tapahtua muun muassa CaterMaten Discord -kanavalla olevan anonyymien lomakkeen kautta.

Toiminta- ja kokouskulttuuri

CaterMaten tulee ottaa aktiivisesti huomioon, miten valta ja tehtävät jakautuvat operatiivisessa tiimissä sekä työntekijöiden kesken. Tasa-arvonäkökulma ja risteävyys on otettava huomioon jo toiminnan suunnitteluvaiheessa.

Uusien työntekijöiden tulee voida helposti osallistua kaikkeen toimintaan tuntematta olevansa eriarvoisessa asemassa niiden kanssa, jotka ovat työskennelleet pidempään, ovat tietyssä tiimissä tai ovat yrityksessä aktiivisempia. Termit, käsitteet ja menettelytavat on selitettävä auki, jotta kaikki voivat pysyä ajan tasalla aiemmasta tiedosta riippumatta. Kaikilla CaterMaten työntekijöillä tulee olla samat mahdollisuudet oppia uusia asioita ja kehittää itseään.

Toimenpiteet

Kenenkään ei pitäisi joutua sietämään epäasiallista kohtelua. Jos työntekijä joutuu minkäänlaisen kohtuuttoman kohtelun kohteeksi, hänen tulee mahdollisuuksien mukaan ilmoittaa epäasiallista kohtelua suorittavalle kohtelevalle henkilölle, että hän ei hyväksy käytöstä, ja pyytää häntä lopettamaan.

CaterMaten tehtävänä on pyrkiä kaikin mahdollisin keinoin lopettamaan epäasiallinen kohtelu tai häirintä. CaterMate pyrkii myös ilmoittamaan yhteistyökumppanien vastuuhenkilöille epäasiallisesta kohtelusta työajalla. Tämän suorittaa henkilöstökoordinaattori Petra Söderlund tai toimitusjohtaja Oliver Mänttari.

CaterMate yrittää ratkaista tasa-arvoa käsittelevät tilanteet positiivisella ja uhkaamattomalla tavalla. Tämä tehdään mahdollisuuksien mukaan epävirallisesti, välittömällä keskustelulla, sopien tulevista toimenpiteistä. Toimenpiteenä yritys voi käyttää neutraalia sovittelijaa keskusteluissa molempien osapuolten kanssa ja auttaa osapuolia löytämään tyydyttävän ratkaisun konfliktiin.

Kun yksityiskohtaisempi tutkinta tapahtuneesta on käynnissä, uhri voi halutessaan pysyä nimettömänä kaikille muille kuin määritetyille tutkijoille. CaterMate varaa oikeuden yksittäistapauksissa määritellä toimenpiteitä, joihin ryhdytään, jos työntekijä ei muuta

käyttäytymistään. Jos yritys tai sen edustaja on ohjeistanut muutosta käytökseen eikä työntekijä ole muuttanut käyttäytymistään, CaterMate voi antaa työntekijälle kirjallisen varoituksen. Tämän jälkeen CaterMatella on oikeus irtisanoa työntekijän työsopimus (työehtosopimuksen mukaisesti).

Jos henkilön käyttäytyminen on sopimatonta tai häiritsevää siinä määrin, että se tekee muut ja/tai itsensä epävarmaksi, voidaan kutsua poliisi selvittämään tilannetta.

Ketään ei saa irtisanoa työstään ilman laillista perustetta, mutta 4 kuukauden koeajan kuluessa työnantajalla ja työntekijällä on oikeus irtisanoa työsuhde viipymättä. (perustuslaki. 2 luku 18 §)

Tarvittaessa sovelletaan perustuslakia, työehtosopimusta ja SORA-lainsäädäntöä.

Seuranta ja aktiivinen ennaltaehkäisy

Kaikilla työntekijöillä on yhteinen vastuu siitä, että CaterMate on tasa-arvoinen yritys. CaterMate nimittää työsuojeluneuvoston. Työsuojeluneuvosto tekee ehdotuksia ja käsittelee kysymyksiä siitä, miten yritystä tasa-arvoistetaan/ miten yrityksestä saisi tasa-arvoisemman.

Yrityksen sisäisestä yhteistyöstä annetun lain mukaan henkilöstöryhmien edustajat voivat edistää vuorovaikutteisia yhteistyötapoja yrityksen ja sen henkilöstön välillä. Tämä perustuu siihen, että henkilöstöryhmän edustajat saavat riittävästi tietoa yrityksen tilanteesta ja suunnitelmista ja että ne välitetään henkilöstölle ajoissa. Tavoitteena on yksimielisesti kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat työntekijöiden työtä, työoloja ja asemaa yrityksessä.

Yhdenvertaisuussuunnitelman tulee olla kaikkien työsuhteessa olevien saatavilla. Yhdenvertaisuussuunnitelmaa tarkistetaan vuosittain operatiivisessa työryhmässä yhteistyössä työturvallisuusneuvoston ja tiiminvetäjien kanssa, mutta sitä voidaan myös tarkistaa vuoden aikana työntekijöiden näkemysten perusteella.

CaterMaten työntekijöillä on mahdollisuus kommentoida toimintaa nimettömästi ja raportoida esimerkiksi syrjinnästä tai seksuaalisesta häirinnästä tiiminvetäjille,

työsuojeluvaltuutetulle tai operatiivisen tiimin jäsenille useammalla kuin yhdellä tavalla, nimettömällä lomakkeella Discordin kautta, nettisivujen kautta ja Facebookissa. Työntekijöiden ei pitäisi joutua pelkäämään epäasiallista kohtelua asian eteenpäin viemisen jälkeen.

Työsuojeluneuvosto voi olla suorassa yhteydessä sekä operatiiviseen ryhmään että työntekijöihin tasa-arvoasioissa, jotka tapahtuvat työajalla sekä CaterMaten omissa tapahtumissa. Tutkinta tehdään mahdollisimman pian, perusajatuksena ottaen huomioon kaikkien asianosaisten hyvinvoinnin perustuslain kappale 2 6§ mukaan.

Jokainen, joka kokee, epäilee tai tietää häirinnästä, voi ottaa yhteyttä:

- Työsuojeluvaltuutettu, Denjah Leinson (+358 40 766 9996)
- Toimitusjohtaja, Oliver Mänttari (+358 50 354 1305)
- Hallituksen puheenjohtaja, Alexander Silén (+358 44 032 1194)