

Nomadi ry – Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Nomadi ry ja Alpo Aaltokoski Company sitoutuvat siihen, että jokainen työryhmän jäsen, yhteistyökumppani ja katsoja kohdataan yhdenvertaisesti. Suunnitelma kokoaa periaatteet ja vuosien 2027–2028 konkreettiset toimenpiteet.

Hyväksytty: hallituksen kokous 27.10.2026 · Voimassa: 2027-2028· Vastuhenkilö: Jussi Väänänen, toiminnanjohtaja

1. Johdanto ja lähtökohdat

Nomadi on pieni nykytanssin ammattiryhmä, jonka työ perustuu produktiokohtaisiin työryhmiin, freelance-taiteilijoihin ja kansainväliseen yhteistyöhön. Siksi suunnitelma koskee vakituisen henkilökunnan lisäksi kaikkia sopimussuhteisia tekijöitä, yhteistyökumppaneita, työpajojen osallistujia ja yleisöä.

Suunnitelma perustuu tasa-arvolakiin (609/1986) ja yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014). Lakisääteinen suunnitteluvelvollisuus koskee vähintään 30 henkilön työnantajia; Nomadi laatii suunnitelman vapaaehtoisesti, koska se on osa vastuullista taidetoimintaa ja Taiteen edistämiskeskuksen sekä opetus- ja kulttuuriministeriön avustusten edellytyksiä.

Suunnitelmaa täydentää erillinen *Ohjeistus epäasiallisen käyttäytymisen ja häirinnän ehkäisyyn ja käsittelyyn*.

Tasa-arvo tarkoittaa tässä sukupuolten välistä tasa-arvoa, mukaan lukien sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu. **Yhdenvertaisuus** tarkoittaa, että ketään ei aseteta eri asemaan iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

2. Nykytilan arvio

Nykytila arvioidaan suunnitelmakauden alussa ja lopussa. Täytä alla olevat luvut edellisen vuoden toteumasta; ne toimivat suunnitelman seurannan lähtötasona.

Mittari	Edellinen vuosi 2025	Huomio
Palkatut ja palkkion saaneet henkilöt yhteensä	43	
Sukupuolijakauma (naiset / miehet / muunsukupuoliset tai ei ilmoitettu)	25 / 17 / 1	
Työsuhteessa / freelancerina / ostopalveluna	3 / 30 / 10	
Muun kuin suomea äidinkielenään puhuvat tekijät	1	Vain vapaaehtoisesti ilmoitettu tieto

Mittari	Edellinen vuosi 2025	Huomio
Avoimella haulla rekrytoidut	osuus 50 %	
Taiteellisten palkkioiden ero sukupuolten välillä samassa roolissa	0 %	Tasapalkkaus käytössä
Työryhmäkyselyn vastaus: ”Koin tulleeni kohdelluksi yhdenvertaisesti”	keskiarvo 1–5	ei suoritettu 2025

Tunnistetut vahvuudet: Kansainvälinen ja monikielinen työryhmä, pitkäkestoiset työsuhteet, avoin keskustelukulttuuri.

Tunnistetut kehityskohteet: Rekrytointi tapahtuu pitkälti verkostojen kautta, esitystilojen esteettömyys vaihtelee.

Henkilötietoja käsitellään vain koostetasolla. Arkaluonteisia tietoja, kuten terveydentilaa, alkuperää tai seksuaalista suuntautumista, ei kerätä ilman nimenomaista vapaaehtoista suostumusta.

3. Periaatteet

Rekrytointi ja työryhmien kokoaminen

- Työpaikoista ja produktioiden rooleista ilmoitetaan avoimesti aina, kun se on taiteellisesti mahdollista. Ilmoitukset julkaistaan suomeksi ja englanniksi, ja ne kannustavat hakemaan aliedustettuja ryhmiä.
- Valintaperusteet kirjataan etukäteen, ja valinnat tehdään niiden mukaan. Koe-esiintymisissä ei kysytä perhesuhteista, terveydestä tai muista asiaan kuulumattomista seikoista.
- Kun työryhmä kootaan kutsumalla, tarkastellaan tietoisesti sen moninaisuutta ja verkostojen ulkopuolisia tekijöitä.

Palkkaus ja työehdot

- Samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan kokemuksellisia huomioiden samaa palkkaa tai palkkiota sukupuolesta, iästä tai alkuperästä riippumatta.
- Palkkiot perustuvat kirjattuihin perusteisiin ja vähintään alan suosituksiin, kuten Teatteri- ja Mediatyöntekijöiden Liiton (TEMEn) palkkiosuosituksien / TES.
- Kaikki sopimukset tehdään kirjallisesti, ja työajat, harjoitusaikataulut ja matkustaminen sovitaan etukäteen.
- Perhevelvollisuudet, terveydentila ja muut elämäntilanteet otetaan huomioon aikatauluissa ja kiertuejärjestelyissä mahdollisuuksien mukaan.

Työyhteisö ja kieli

- Työkieliä ovat suomi ja englanti. Olennainen tieto, kuten sopimukset, turvallisuusohjeet ja aikataulut, annetaan kaikkien ymmärtämällä kielellä.
- Kehoa ja ulkonäköä ei arvostella. Taiteellinen palaute kohdistuu työhön.
- Jokaisella on oikeus tulla kutsutuksi itse valitsemallaan nimellä ja pronomineilla.

- Pukuhuone- ja vaihtotilat järjestetään niin, että jokainen voi vaihtaa vaatteet yksityisesti halutessaan.

Taiteellinen sisältö ja viestintä

- Teosten aiheissa, rooleissa ja kuvastossa tarkastellaan stereotypioita ja edustuksellisuutta.
- Viestinnässä ja markkinoinnissa käytetään moninaista kuvastoa ja selkeää kieltä. Työryhmän jäsenten kuvia käytetään vain heidän suostumuksellaan.
- Ulkomaisten ja vierailevien tekijöiden nimet ja tekijätiedot merkitään samalla tavalla kuin muiden.

Yleisöt ja saavutettavuus

- Esitystilojen esteettömyys selvitetään ja kerrotaan yleisölle etukäteen.
- Lippuhinnoittelussa käytetään alennuksia tai maksa mitä voit -lippuja, ja Kulttuuriluotsi-, Kaikukortti- ja vastaaviin järjestelmiin osallistutaan mahdollisuuksien mukaan.
- Vuosittain toteutetaan vähintään 1 saavutettavuutta parantava ratkaisu, esimerkiksi kuvailutulkkaus, rentoesitys, tekstitys tai selkokielinen esittely.
- Työpajat ja yleisötyö suunnitellaan niin, että niihin voi osallistua eri-ikäisinä ja erilaisilla kehoilla ja taustoilla.

4. Toimenpiteet, vastuut ja aikataulu

Toimenpiteet on mitoitettu pienen ryhmän resursseihin. Vastuuroolit täydennetään nimillä hallituksen hyväksynnän yhteydessä.

Toimenpide	Vastuu	Aikataulu	Mittari
Palkkioperusteet kirjataan ja julkaistaan työryhmälle	toiminnanjohtaja	kevät 2027	Perusteet käytössä kaikissa sopimuksissa
Palkkioiden tasa-arvotarkastelu sukupuolittain samoissa rooleissa	toiminnanjohtaja	Vuosittain tilinpäätöksen yhteydessä	Ero 0 % tai perusteltu
Avoin haku vähintään yhteen uuteen produktioon vuosittain	taiteellinen johtaja, tuottaja	Vuosittain	Toteutuneet avoimet haut, hakijamäärä
Rekrytointi-ilmoituksiin yhdenvertaisuuslauseke ja englanninkielinen versio	toiminnajohtaja, tuottaja	Heti	Kaikki ilmoitukset
Turvallisemman tilan ja yhdenvertaisuuden läpikäynti jokaisen produktion alussa	produktion tuottaja	Jokainen produktio	Läpikäynti kirjattu aikatauluun
Työryhmäkysely jokaisen produktion lopussa	tuottaja	Jokainen produktio	Vastausprosentti, yhdenvertaisuuskokemuksen keskiarvo

Toimenpide	Vastuu	Aikataulu	Mittari
Esitystilojen esteettömyystiedot verkkosivuille ja lipunmyyntiin	viestintävastaava	Jokainen esityskausi	Tiedot julkaistu kaikista tiloista
Saavutettavuutta parantava ratkaisu (esim. kuvailutulkkaukset, rentoesitys)	tuottaja	Vähintään 1 / vuosi	Toteutuneiden ratkaisujen määrä
Hallituksen ja vastuuhenkilöiden yhdenvertaisuuskoulutus tai -keskustelu	hallituksen pj	syksy 2027	Osallistujat
Viestinnän kuvaston ja kielen tarkistus	viestintävastaava	Vuosittain	Tarkistus tehty

Kaikki toimenpiteet kirjataan myös Nomadin vuosittaiseen toimintasuunnitelmaan ja niiden toteuma toimintakertomukseen.

5. Seuranta ja päivitys

Hallitus käy suunnitelman toteuman läpi kerran vuodessa toimintakertomuksen yhteydessä. Arvio perustuu kohdan 2 mittareihin, työryhmäkyselyjen tuloksiin ja häirintäyhdyshenkilön vuosiraporttiin.

Suunnitelma päivitetään kahden vuoden välein tai aiemmin, jos toiminta muuttuu olennaisesti. Työryhmän jäsenet voivat tehdä kehitysehdotuksia milloin tahansa vastuuhenkilölle Jussi Väänänen jussi@aaltokoskicompany.fi.

Suunnitelma on julkisesti luettavissa Nomadin verkkosivuilla ja liitetään avustushakemuksiin pyydettyäessä.