

**Etelä-Savon Liikunta ry**

## **YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA**

*Hyväksytty ESLi:n hallituksessa 12.10.2016*

# 1. Yhdenvertaisuussuunnitelman perustelut

ESLi:n yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman perustana on

- o ESLi:n olemassa olevat säännöt, joiden uudistuksessa huomioitu myös tämä kokonaisuus,
- o Reilun Pelin periaate jokaisen tasavertaisesta mahdollisuudesta liikuntaan ja urheiluun sekä lainsäädännön mm. yhdenvertaisuuslain 1325/2014, tasa-arvolain 1329/2014 sekä liikuntalain 390/2015 velvoitteet.

Suunnitelma tullaan huomiomaan jatkossa ESLi:n toiminnan suunnittelussa ja henkilöstön toimintakäsikirjassa.

## 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. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saisi vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluja - perusoikeudet kuuluvat kaikille.

## Yhdenvertaisuussuunnittelu

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia arvioimaan ja edistämään yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan. Edistämisvelvollisuus koskee kaikkia laissa mainittuja syrjintäperusteita. Lain mukaan viranomaisella, koulutuksen järjestäjällä ja työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämistä koskevista toimenpiteistä (yhdenvertaisuussuunnitelma). Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan tehdä erillisenä tai osana jotain muuta suunnitelmaa kuten esimerkiksi henkilöstösuunnitelmaa, tasa-arvosuunnitelmaa, opetussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa.

## Mikä on syrjintää?

Syrjinnän kieltö on keskeinen osa suomalaista lainsäädäntöä. Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhden-vertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlainsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämäalueilla.

## 2. Nykytilan kartoitus

Tietoa koottiin kirjaamalla ylös

- ESLi:n nykytila
- jo toteutetut yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvät toimenpiteet sekä
- henkilöstön ja viiteryhmien sitoutuminen ja suhtautuminen aihekokonaisuuteen.

Toteutettiin henkilöstölle, kouluttajille, iltapäiväohjaajille ja hallitukselle erillinen yhdenvertaisuuskysely. Lisäksi suunnitelmasta keskusteltiin henkilöstön toimistopalaverissa sekä ESLi:n hallituksessa. Suunnitelman teossa sekä käytäntöön viennissä on taustamateriaalina käytetty mm. sivustoa <http://www.sport.fi/arvot-ja-vastuullisuus/tyokalut-ja-materiaalit>.

## 3. ESLi:n toiminta

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat yksi ESLi:n toiminnan keskeisiä arvoperusteita.

Näiden sisällöt käsitetään koskemaan sekä fyysistä, psyykkistä että sosiaalista yhdenvertaisuutta. Haluamme luoda sallivaa asenneilmastoa sekä käytännön toimintaa, joka tukee mm. erilaisuuksien kohtaamista. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat sisäänrakennettu arvo toiminnassamme, jota edellytämme jäseniltämme, kumppaneiltamme sekä sidosryhmiltämme.

Toimintamme toteuttaa kaikilta osin strategian arjen tavoitetta ”ESLi – Suomen liikkuvien maakunta - Viestintä

- Ulkoisessa viestinnässä (sisältö ja kuvitus) yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat luonteva osa jokapäiväistä toimintaa: mitään hyljeksimättä, turhaa korostamatta ja monipuolisuutta vaalien.
- Viestinnällä pyritään tavoittamaan kaikki kohderyhmät tasapuolisesti, mm. käyttäen monia viestintäkanavia
- Tapahtumien puhujien ja esiintyjien valinta, mutta toimitaan kuitenkin substanssisisältö edellä
- Yhdenvertaisen ilmapiirin luominen, kielenkäyttö (some -kanavat)
- Pidetään mielessä mahdollinen tarve toimia tulevaisuudessa muillakin kielillä kuin suomi
- Viestinnällisesti on aina mahdollista toimia paremmin.

### 3.2 Esteettömyys ja saavutettavuus

- ESLi:n toimitiloihin on kaikkien helppo tulla. Tarvittaessa kohtaamisia voidaan toteuttaa muuallakin kuin omissa tiloissa ja talon ulkopuolella huomioidaan kaikkien esteetön kulku
- Asenteet ovat avoimet ja ilmapiiri on hyvä sekä erilaisuus hyväksyttyä.
- Syrjivästä kielenkäytöstä tai siihen viittaavasta, on maininta kyselyn vastauksissa. Toteutetaan kouluttajien ohjeistus yhdenvertaisesta kaikkien kohtaamisesta + koskee myös henkilökuntaa
- Palveluja kaikille ja tarvittavilla kielillä (Palveluja kaikille -periaate)
- ESLi:n toiminta on lähtökohtaisesti avointa ja siitä viestitään
- Ohjaamme jäseniämme (viestinnän ja koulutuksen kautta) toimimaan niin, ettei niiden toiminnassa tapahdu harrastajan/urheilijan syrjintää missään tilanteissa

### 3.3 Osallistuminen ja vaikuttaminen

- Hallituksen kokoonpanossa huomioidaan monipuolinen liikuntakulttuurin hallinta sekä mm. sukupuoli, maantiede. Ehdokasasettelu ja valinta ovat avointa.
- Hallituksen kokouksista ja päätöksistä tiedotetaan avoimesti
- Luodaan yhteisiä kohtaamisen paikkoja
- Osallistuminen ja vaikuttaminen on jokaisen ESLi yhteisössä toimivan arjen työtä

### 3.4 Koulutus

- Koulutukset ovat avoimia kaikille halukkaille. Niistä viestitään yhdenvertaisesti kaikille oletetuille sidosryhmille. Niiden hinnoittelu on edullinen.
- Koulutuksia muokataan tarpeiden mukaisiksi. Koulutusta on tarvittaessa tarjolla myös muilla kielillä.

- Kouluttajavalintoihin vaikuttavat ainoastaan halukkaan taidot ko. tehtävään
- Koulutusten palautekyselyyn lisätään yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvä kokonaisuus

### **3.5 Urheilutoiminta**

- Lasten leirit ovat avoimia kaikille kiinnostuneille mm. erityisryhmille. Niistä viestitään tasapuolisesti ja osallistujien erityistarpeet eivät estä osallistumista.
- Hallinto- ja käytännön toiminta ovat näiden arvojen mukaista

## ESLi työnantajana

ESLi koetaan haluttuna, reiluna ja modernina sekä tasa-arvoisena työnantajana  
Osallisuuteen ja viestintään liittyvät kysymykset aiemmissa kohdissa koskevat sekä ulkoista että sisäistä toimintaa

### 4. Kehittämistoimenpiteet

<b>Tavoitteet</b>	<b>Toimenpiteet</b>	<b>Aikataulu</b>	<b>Vastuuhenkilöt</b>	<b>Seuranta</b>
Yhdenvertaisuus	Yhdenvertaisuus	Osana strategiatyötä	Aluejohtaja, hallitus, toimisto	Kirjattu ESLi-strategiaan
Hallituksen ja henkilöstön kohtaaminen	Säännölliset yhteiset tilaisuudet	Vuosittain yhteinen tilaisuus	Aluejohtaja	Kohtaamisen toteutuminen
Hallitusten kokoukset ja päätökset julkisiksi	Esityslistat ja päätökset julkisiksi	Kokousten alla ja jälkeen	Aluejohtaja	Aineistot/tiedot kaikkien helposti saatavilla
Kouluttajaohjeistus	Ohjeistus kouluttajille tämän suunnitelman mukaisesta toiminnasta (myös henkilökunnan ohjeeksi)	Kevät 2018 työstö, kouluttajien perehdytys kevät 2018	Seurakehittäjä, työryhmä	Kouluttajat perehdytetty, käytössä uusien kouluttajien tullessa, kysely
Yhdenvertaisuudesta viestiminen	Seurakoulutuksissa ja -kohtaamisissa teeman esiin nostaminen/-pitäminen	Ympäri vuoden	Seurakehittäjä, toimialaohjeistus, viestintä	Todennetaan vuoden lopulla onko tapahtunut
Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo käytäntöön	Toiminnan osaksi ja kehityskeskustelujen sisältöihin	2018	Henkilöstö ja hallitus	Palautteet

## LIITE

### Yhdenvertaisuussuunnittelun toteutus

#### Vastuut

- o työstäneet ja kirjoittaneet .....
  - o käsitelty kahdessa henkilökunnan toimistopalaverissa sekä kahdessa hallituksen kokouksessa
  - o palautteiden pohjalta tehty korjaukset/täydennykset
  - o lopullisesti suunnitelma on hyväksytty ESLi:n hallituksessa
- 19.10.2016 toteutus aikataulun mukaisesti ja seuranta suunnitellusti
- o päivitys vuosittain
  - o myöhemmin kysely, jossa kerätään tietoa toimenpiteiden vaikutuksista.

#### Aikataulutus

- o Syyskuu 2016 – työ käynnistettiin + alustava kartoitus ESLi:n tilanteesta (pohdintaa, keskusteluja, kommentteja)
- o Lokakuu 2016 - Yhdenvertaisuus ja tasa-arvokysely ESLi:n henkilöstölle, kouluttajille, iltapäiväohjaajille ja hallitukselle ESLi:n hallitus.
- o Marraskuu 2016 - Kyselyn ja muun aineiston pohjalta yhteenveto ja suunnitelman kirjoittaminen
- o Marraskuu 2016 - ESLi:n toimistopalaveri .
- o Marraskuu 2016 – tarkastellaan vuoden 2017 toimintaa, huomiot + kirjaukset toimintasuunnitelmaan
- o Marraskuu 2018 - tarkastellaan kuluneen kauden toimintaa
- o Vuosi 2018 tarvittaessa uusi kysely laajemmalle joukolle (jäsenistö, kunnat ja yhteistyötahot)
- o Osallistaminen ja sitouttaminen
- o Nykytilan kartoituksessa on henkilökunnalle ja hallitukselle toteutettu yhdenvertaisuus ja tasa-arvokysely sekä henkilöstön kanssa käytyt muut keskustelut. Tuloksia on hyödynnetty ja huomioitu suunnitelman teossa.

#### Viestintä

- o Suunnitelma sekä sen aiheuttamat toimenpiteet, muutokset yms. esitellään ESLi:n henkilökunnalle, hallitukselle ja kouluttajille sekä hyväksynnän jälkeen laajalle yleisölle. Suunnitelma luodaan julkiseksi ja kaikkien saataville.

- o Toimenpiteistä viestitään niitä tehtäessä