

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2019–2021

1. Johdanto

Soveltava Liikunta SoveLi ry on valtakunnallinen liikuntajärjestö, johon kuuluu 20 kansanterveys- ja vammaisjärjestöä. SoveLin toiminnan tavoitteena on, että pitkäaikaissairaiden ja vammaisten ihmisten mahdollisuudet terveyttä ja hyvinvointia edistävään liikuntaan, soveltavaan liikuntaan sekä aktiiviseen elämäntapaan paranevat. SoveLin perustehtäviä ovat vaikuttamis- ja kehittämistyö sekä asiantuntija-, koulutus- ja viestintäpalvelut.

SoveLi on asiantuntijaorganisaatio, jossa työskentelevät toiminnanjohtaja, soveltavan liikunnan asiantuntija ja tiedottaja. Lisäksi vuosina 2018–2020 SoveLissa työskentelee hankekoordinaattori. SoveLin toiminnan lähtökohtana ovat yhdenvertaisuus ja tasa-arvo. SoveLi edistää ihmisten yhdenvertaisia ja tasa-arvoisia mahdollisuuksia liikuntaan ja fyysiseen aktiivisuuteen. SoveLin missio on, että liikunnan yhdenvertaisuus lisääntyy, liike lisääntyy ja jokaisella Suomessa asuvalla, iästä riippumatta, on mahdollisuus liikkua itselle sopivalla ja mielekkäällä tavalla. SoveLi luo edellytyksiä myös jäsenjärjestöjen yhdenvertaisuutta edistävälle liikuntatyölle.

SoveLi haluaa edistää kaikessa toiminnassaan yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä. Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys ovat eettisen ja arvopohjaltaan sekä sisällöltään kestävän kansalaistoiminnan perusta. On myös itseisarvo, että järjestön toiminnassa kaikkia pidetään yhdenvertaisina, ketään ei syrjitä tai häiritä ja järjestössä toimitaan aktiivisesti yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat olleet jo pitkään myös liikuntapolitiikan keskeisiä tavoitteita. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon merkitys on kuitenkin kasvanut viimeisen parin vuoden aikana, kun uusi liikuntalaki ja yhdenvertaisuuslaki sekä tasa-arvolain osittaisuudistus ovat tulleet voimaan. Tästä konkreettisina esimerkkeinä ovat valtion liikuntaneuvostoon perustettu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvojaosto sekä liikuntajärjestöjen käynnistämä yhdenvertaisuussuunnittelu.

Tässä SoveLin yhdenvertaisuussuunnitelmassa kuvataan yhdenvertaisuuden nykytila SoveLissa. Suunnitelmassa myös määritellään tavoitteet ja toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja tulosten arvioimiseksi.

SoveLin yhdenvertaisuussuunnittelu kohdistuu SoveLin työyhteisöön ja kaikkeen toimintaan. Suunnittelulla halutaan tunnistaa työyhteisössä ja toiminnassa mahdollisesti tapahtuva syrjintä ja häirintä. Suunnittelulla halutaan parantaa työyhteisön ja toiminnan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Tavoitteena on, että SoveLin toiminta vastaa todellisia tarpeita ja kaikilla on yhdenvertainen mahdollisuus käyttää palveluita.

Yhdenvertaisuussuunnitteluun halutaan kiinnittää SoveLissa huomiota, jotta SoveLi tosiasiallisesti edistäisi kohderyhmänsä liikuntaa ja edustaisi kohderyhmäänsä. Tarkoitus on varmistaa, että uusien ihmisten on mahdollista osallistua SoveLin toimintaan eikä ketään suljeta toiminnan ulkopuolelle. Samalla varmistetaan SoveLin toiminnan laatu, koska toimiva järjestö tarvitsee monipuolista osaamista ja moniäänisyyttä. Yhdenvertainen ja oikeudenmukainen järjestötoiminta on kaikkien etu.

2. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laadinta

SoveLin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2019–2021 on laadittu aiemman, vuosille 2016–2018 laaditun, suunnitelman pohjalta. Alkuperäisen suunnitelman laatimisessa ovat olleet mukana SoveLin henkilöstö, luottamushenkilöstö ja jäsenjärjestöjen edustajat. Suunnitelman laatimisesta on vastannut SoveLin toiminnanjohtaja yhteistyössä SoveLin muun henkilöstön ja verkostojen kanssa. SoveLin hallitus on seurannut suunnitelman teon etenemistä ja esittänyt näkemyksensä suunnitelmaan.

Suunnitelman päivitys käynnistyi keväällä 2018, jolloin määriteltiin tarve päivittää SoveLin jo olemassa oleva yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma ajan tasalle. Käytännössä työ käynnistyi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn toteuttamisella keskeisille SoveLin toiminnassa mukana oleville henkilöille. Kyselyn tuottamisen jälkeen saadut vastaukset analysoitiin ja aloitettiin varsinaisen suunnitelman laatiminen edellisen suunnitelman pohjalta. Suunnitelma hyväksyttiin lopullisesti hallituksen kokouksessa lokakuussa 2018. Valmistuneesta suunnitelmasta on tiedotettu jäsenjärjestöjä ja muita sidosryhmiä eri medioiden välityksellä. Suunnitelma on käyty läpi henkilöstön kanssa ja lisätty SoveLin internetsivuille.

3. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen kartoitus SoveLissa

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon nykytilaa SoveLissa arvioitiin käymällä läpi keskeiset toimintaa määrittelevät asiakirjat sekä lähettämällä keskeisille sidosryhmille yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-kysely. Kyselyllä kartoitettiin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista niin SoveLin työyhteisössä kuin SoveLin toiminnassa.

3.1 Yhdenvertaisuus toimintaa linjaavissa asiakirjoissa

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo on huomioitu hyvin SoveLin toimintaa linjaavissa asiakirjoissa. SoveLin strategian 2019–2021 toimenpiteiden tavoitteena on kehittää yhdenvertaisia liikuntamahdollisuuksia kaikille. Strategiassa linjataan myös tavoitteita ja toimenpiteitä, joilla SoveLi kehittää liikuntamahdollisuuksien yhdenvertaisuutta.

SoveLin ja sen jäsenjärjestöjen sekä alan asiantuntijoiden laatimissa Soveltavan liikunnan kehittämissuosituksissa on tavoitteena, että jokaisella kuntalaisella on pitkäaikaissairaudesta tai vammasta huolimatta oikeus liikuntaan. Tämä edellyttää muun muassa asenteiden muuttamista, saatavuuden lisäämistä, tiedon jakamista ja toiminnan kehittämistä.

SoveLin tulevien vuosien toimintaa viitoittavat myös Muutosta Liikkeellä! Valtakunnalliset yhteiset linjaukset terveyttä ja hyvinvointia edistävään liikuntaan 2020. Yksi linjausten keskeisistä näkökulmista on, että sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tekijät tunnistetaan ja niihin vaikutetaan tehokkaasti.

3.2 Yhdenvertaisuuskysely

Yhdenvertaisuuskysely lähetettiin yhteensä 62 henkilölle. Kysely lähetettiin SoveLin henkilöstölle, luottamushenkilöille, jäsenjärjestöjen toiminnanjohtajille ja liikuntavastaaville, kouluttajaverkostolle sekä koulutustyöryhmän ja toimitusneuvoston jäsenille. Vastauksia saatiin määräaikaan mennessä 23 kappaletta, joten vastausprosentiksi muodostui 37 %. Edellisen vastaavan kyselyn vastausprosentti oli 47 %.

Kyselyyn vastanneet arvioivat, että yleinen ilmapiiri SoveLin toiminnassa on avoin, moniarvoinen ja moninaisuutta kunnioittava. SoveLissa on mahdollistettu mielekäs tapa osallistua ja vaikuttaa järjestön toimintaan. Luottamushenkilöstö ja henkilöstö myös osallistuvat hyvin toiminnan kehittämiseen. SoveLissa keskustellaan yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvistä asioista melko

hyvin. SoveLin eri toimijoiden arvioitiin olevan melko tai erittäin hyvin sitoutuneita edistämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

Kyselyn vastausten perusteella näyttää siltä, että kaikilla ryhmillä on hyvät mahdollisuudet osallistua SoveLin toimintaan. Muutamassa vastauksessa tuotiin ilmi, että maahanmuuttajataustaisia henkilöitä on hyvin vähän mukana toiminnassa, mikä saattaa viitata ongelmiin osallistumismahdollisuuksissa. Kyselyyn vastanneet eivät ole juurikaan havainneet tai kokeneet syrjintää tai häirintää SoveLin työyhteisössä, luottamustoiminnassa, tapahtumissa tai tilaisuuksissa. Kolmessa vastauksessa tuotiin esille havainto kertaluonteisesta syrjinnästä tai häirinnästä.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo näyttävät toteutuvan SoveLin toiminnassa pääosin melko hyvin tai hyvin. SoveLi on onnistunut tekemään vaikuttamistyötä yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi sekä tuomaan esille yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä teemoja, kuten liikuntapaikkojen esteettömyyttä. SoveLi on onnistunut myös jäsenjärjestöjen tasapuolisessa kohtelussa.

SoveLin toiminnassa on myös kehitettävää yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Toiminnassa nähtiin tarpeellisimmaksi kehittää erityisesti toimintakykyyn liittyvää yhdenvertaisuutta. Lisäksi tarpeelliseksi nähtiin kiinnittää erityishuomiota vähemmistöjen vähemmistöihin ja heidän erityistarpeisiinsa. Kyselyvastausten mukaan SoveLi voisi viestiä vielä nykyistäkin moniäänisemmin ja huolehtia, että kaikki kohderyhmät saavat äänensä kuuluviin. Tarpeen olisi myös kiinnittää huomiota näkymättömien vammojen ja sairauksien kanssa elävien tilanteeseen.

3.3 SoveLi työnantajana

SoveLissa on dokumentoitu henkilöstön työskentelyyn ja johtamiseen liittyvät yhteiset toimintatavat henkilöstöhallinnon määrittelyt -dokumenttiin. Toimintatapoja arvioidaan ja käydään säännöllisesti läpi henkilöstön kanssa.

SoveLissa järjestetään säännöllisesti tiimipalavereita ja kehittämispalavereita tarpeen mukaan. Palavereissa käsitellään ajankohtaisia operatiivisen tason asioita ja suunnitellaan tulevaa toimintaa. Työntekijöiden työoloihin ja -välineisiin on kiinnitetty huomiota muun muassa kartoittamalla työpisteiden ergonomiaa uusiin toimitiloihin siirtymisen yhteydessä. Tämä selvitystyö on osin vielä kesken. Henkilöstön opiskeluhalukkuutta ja henkilökohtaista kehittymistä tuetaan ja siihen kannustetaan. Häirintä- ja syrjintätapauksien käsittelyä varten SoveLissa on laadittu selkeät toimintatavat.

Henkilöstön työhyvinvointia tuetaan työterveyspalveluilla, ajantasaisilla työvälineillä ja -tiloilla ja henkilöstön virkistyspäivillä. Lisäksi tuetaan henkilöstön liikunnan ja kulttuurin harrastamista

tarjoamalla henkilöstölle liikunta- ja kulttuuriseteleitä sekä mahdollisuutta käyttää tunti viikossa työaikaan liikunnan harrastamiseen.

4. Toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi

4.1. SoveLi työnantajana ja työyhteisönä

Tavoite: SoveLissa on yhdenvertainen ja tasa-arvoinen toimintakulttuuri. SoveLissa kaikkia työntekijöitä kohdellaan kunnioittavasti. Kaikkien työntekijöiden näkemykset, asiantuntemus ja kokemus otetaan tasapuolisesti huomioon työtehtävissä ja työyhteisön päätöksenteossa. SoveLin toiminnassa ei esiinny epäasiallista kohtelua, syrjintää ja häirintää.

Toimenpiteet tulevina vuosina (vastuuhenkilö):

- Huolehditaan, että työhönottoprosesseissa kaikilla pätevillä hakijoilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi. (toiminnanjohtaja ja hallitus)
- Pehdytetään jokainen henkilö huolellisesti uuteen työtehtävään. (toiminnanjohtaja)
- Huolehditaan, että tehtäväjärjestelyt vastaavat työntekijöiden osaamista ja työntekijöiden koko osaamispotentiaali on käytössä. (toiminnanjohtaja, hallitus)
- Käydään vuoden alussa läpi työskentelyyn ja johtamiseen liittyvät yhteiset toimintatavat. (toiminnanjohtaja)
- Kannustetaan ja tuetaan tasapuolisesti työntekijöiden kouluttautumista sekä osaamisen kehittämistä. (toiminnanjohtaja, hallitus)
- Suhtaudutaan positiivisesti työn ja perheen tai iäkkäiden vanhempien hoitamisen vaatimisiin joustoihin. (toiminnanjohtaja, hallitus)
- Puututaan välittömästi havaittuihin häirintä- ja syrjintätapauksiin. (toiminnanjohtaja, hallitus)

4.2 Vaikuttamis- ja kehittämistyö

Tavoite: SoveLi edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa liikunnassa sekä liikkumisympäristön saavutettavuutta ja esteettömyyttä kaikessa toiminnassaan. SoveLi vaikuttaa siihen, että julkisen hallinnon liikuntaa koskevassa päätöksenteossa ja eri toimijoiden kanssa tehtävässä liikunnan kehittämistyössä huomioidaan yhdenvertaisuus ja esteettömyys.

Toimenpiteet tulevina vuosina (vastuuhenkilö):

- Vaikutetaan pitkäaikaissairaita ja vammaisia ihmisiä koskeviin liikunnan lainsäädäntö- ja rakenneuudistuksiin. (toiminnanjohtaja, hallitus)
- Huomioidaan annettavissa lausunnoissa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökohdat. (hallitus, toiminnanjohtaja)

- Huolehditaan, että yhteistyökumppanit huomioivat yhdenvertaisuuden, tasa-arvon, saavutettavuuden ja esteettömyyden toiminnassaan. (toiminnanjohtaja)
- Huolehditaan, että kaikki jäsenjärjestöt saavat tasaisesti edustajia toimielimiin ja työryhmiin. (toiminnanjohtaja, hallitus)
- Kehitetään SoveLin jäsenjärjestöjen edustajien ja toimihenkilöiden mahdollisuuksia osallistua ja tuoda omia näkemyksiä osaksi SoveLin toimintaan hyödyntäen esimerkiksi sähköisiä kanavia. (toiminnanjohtaja, tiedottaja)
- Selvitetään mahdollisuuksia etäosallistumiseen, kuten tilaisuuksien suoratoisto ja etäosallistuminen kokouksiin. (toiminnanjohtaja, hallitus)
- Kerätään säännöllisesti palautetta vaikuttamis- ja kehittämistyön onnistumisesta yhdenvertaisuuden näkökulmasta. (toiminnanjohtaja)

4.3 Viestintä

Tavoite: SoveLin viestintä on kaikille avointa, ymmärrettävää, helposti saavutettavaa, selkeäkielistä ja moniäänistä. Viestinnässä hyödynnetään monipuolisesti eri viestintäkanavia. Viestintä tavoittaa kohderyhmät mahdollisimman kattavasti. Viestintä tuo yleiseen liikuntakeskusteluun uusia näkökulmia sekä monipuolistaa keskustelua vammaisten ja pitkäaikaissairaiden liikunnasta.

Toimenpiteet tulevina vuosina (vastuuhenkilö):

- Lisätään viestintää liikunnan yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta sekä liikuntaympäristön saavutettavuudesta ja esteettömyydestä. (tiedottaja, toiminnanjohtaja, asiantuntija)
- Hyödynnetään monipuolisesti eri viestintäkanavia. (tiedottaja, toiminnanjohtaja, asiantuntija)
- Parannetaan viestinnän moniäänisyyttä ja ihmisläheisyyttä. Nostetaan entistä enemmän esille eri vammais- ja sairausryhmien, eri ikäryhmien sekä etnisten ryhmien omaa ääntä, omia tarinoita ja heidän kannalta oleellisia asioita liikunnassa. (tiedottaja)
- Vältetään viestinnässä olettamasta mitään ja toistamasta stereotyyppioita. (tiedottaja, toiminnanjohtaja, asiantuntija)
- Panostetaan viestinnässä selkeäkielisyyteen. (tiedottaja, toiminnanjohtaja, asiantuntija)
- Parannetaan internetsivujen esteettömyyttä esimerkiksi lisäämällä sivuille äänitiedostoja. (tiedottaja, toiminnanjohtaja)
- Lisätään englannin- ja ruotsinkielisen sekä mahdollisuuksien mukaan muun kielisen viestinnän määrää. (tiedottaja, toiminnanjohtaja, asiantuntija)
- Kerätään säännöllisesti palautetta viestintäpalveluista ja niiden yhdenvertaisuudesta. (tiedottaja, toiminnanjohtaja)

4.4 Asiantuntija- ja koulutuspalvelut

Tavoite: SoveLin koulutuksiin ja muihin tilaisuuksiin on kaikkien mahdollista osallistua. Tilaisuuksissa käytettävä materiaali on kaikille avointa, ymmärrettävää, moniäänistä ja selkeäkielistä. SoveLin asiantuntija- ja koulutuspalveluilla lisätään tietoa ja osaamista liikunnan yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta sekä liikkumisympäristön saavutettavuudesta ja esteettömyydestä.

Toimenpiteet tulevina vuosina (vastuuhenkilö):

- Lisätään koulutustilaisuuksiin ja niissä käytettyihin materiaaleihin tietoa yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta sekä liikuntaympäristön saavutettavuudesta ja esteettömyydestä. (asiantuntija, toiminnanjohtaja)
- Järjestetään tilaisuuksia eri puolella Suomea esteettömissä ja saavutettavissa tiloissa. (toiminnanjohtaja, asiantuntija)
- Järjestetään tilaisuudet ilmaisina tai kohtuullisilla osallistumismaksuilla. Maksullisissa tilaisuuksissa ei peritä osallistujan avustajalta osallistumismaksua. (asiantuntija, toiminnanjohtaja)
- Kartoitetaan tilaisuuksiin osallistuvien erityistarpeet. (asiantuntija, toiminnanjohtaja)
- Tilaisuuksista tiedotettaessa kerrotaan tilan esteettömyydestä ja kehen voi ottaa yhteyttä erityisjärjestelyistä. (asiantuntija, toiminnanjohtaja)
- Valitaan tilaisuuksiin mahdollisuuksien mukaan vieraileviksi puhujiksi tasapuolisesti eri sukupuolten edustajia. (asiantuntija, toiminnanjohtaja, tiedottaja)
- Käytetään mikrofonia tiloissa, joissa on induktiosilmukka sekä kerrotaan ääneen tilaisuuksissa visuaalisesti näytettävä materiaali. (asiantuntija, tiedottaja, toiminnanjohtaja)
- Huolehditaan kaikkien mahdollisuuksista osallistua tilaisuuksien toiminnallisiin osioihin. (asiantuntija, toiminnanjohtaja)
- Huolehditaan mahdollisuuksien mukaan, että koulutuksia voidaan tarjota englannin ja ruotsin kielellä. (asiantuntija)
- Kerätään säännöllisesti palautetta asiantuntija- ja koulutuspalveluista sekä niiden yhdenvertaisuudesta. (asiantuntija, toiminnanjohtaja)

5. Seuranta ja arviointi

SoveLin hallitus seuraa yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista. Toiminnanjohtaja esittelee vuosittain hallituksen kokouksessa yhdenvertaisuussuunnitelman etenemistä. Kokouksessa käydään läpi menneen ja tulevan vuoden toimenpiteet. Seuraava arviointikysely yhdenvertaisuudesta toteutetaan vuoden 2021 lopussa. Tämän jälkeen suunnitelma päivitetään seuraaviksi vuosiksi.

Lähteet

- Kop kop – Pääseekö sisään? Yhdenvertaisen järjestötoiminnan opas urheilu- ja nuorisojärjestöille. Sisäasiainministeriön julkaisut 28/2011.
- Pyykkönen, Teijo: Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö valtion liikuntapolitiikassa – taustaselvitys valtion liikuntaneuvostolle ja sen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvojaostolle. Valtion liikuntaneuvoston julkaisu 2016:1.
- Yhdenvertaisuussuunnitelman opas. Sisäasiainministeriön julkaisu 10/2010.