

Hämeen Liikunta ja Urheilu ry
YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMA

17.9.2019



I. Yhdenvertaisuussuunnitelman perustelut

HLU:n yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman perustana on

- HLU:n olemassa olevat säännöt
- Reilun Pelin periaate jokaisen tasavertaisesta mahdollisuudesta liikuntaan ja urheiluun sekä
- lainsäädännön mm.
 - yhdenvertaisuuslain 1325/2014,
 - tasa-arvolain 1329/2014 sekä
 - liikuntalain 390/2015 velvoitteet.

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 henkilöstö-suunnitelmaa, tasa-arvosuunnitelmaa, opetussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa.

Mikä on syrjintää?

Syrjinnän kieltäminen on keskeinen osa suomalaista lainsäädäntöä. Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltäminen että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuus-laki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlainsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltä eri elämänalueilla.

2. Nykytilan kartoitus

2.1. Tiedonkeruu ja tausta-aineistot

- Henkilöstölle, luottamushenkilöille ja kouluttajille toteutettiin yhdenvertaisuuskysely, joka oli samankaltainen kuin aiemmin tehty.
- Kysely lähetettiin 50 henkilölle, vastausprosentti 38
- Suunnitelmasta keskusteltiin syksyn 2018 – syksyn 2019 välisenä aikana muutamaa otteeseen henkilöstön toimistopalaverissa.
- Päivityksen taustalla olivat suunnitelmaa varten tehty tiedonkeruu, jota täydennettiin
 - HLU:n nykytila
 - jo toteutetut yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvät toimenpiteet sekä
 - henkilöstön ja viiteryhmien sitoutuminen ja suhtautuminen aihekokonaisuuteen
 - aiemmin henkilöstölle ja hallitukselle toteutettu yhdenvertaisuuskysely.

2.2. HLU:n toiminta

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat osa HLU toiminnan arvoperusteita, käsittäen fyysisen, psyykkisen sekä sosiaalisen yhdenvertaisuuden. Edellytämme samaa myös jäseniltämme, kumppaneiltamme sekä sidosryhmiltämme. Haluamme luoda sallivaa asenneilmastoa sekä käytännön toimintaa, joka tukee mm. erilaisuuksien kohtaamista.

Yhdenvertaisuus on huomioitu HLU:n strategiassa ja jonka mukaan toimintaa.

2.2.1 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
- Pyritään tasavertaisuuteen tapahtumien puhujien ja esiintyjien valinnassa, mutta toimitaan substanssisisältö edellä
- Yhdenvertaisen ilmapiirin luominen, kielenkäyttö
- Pidetään mielessä mahdollinen tarve toimia tulevaisuudessa muillakin kielillä kuin suomi
- Viestinnällisesti on aina mahdollista toimia paremmin.

2.2.2 Esteettömyys ja saavutettavuus

- HLU:n nykyisiin toimitiloihin kulku on kohtuullisen esteetöntä.
- Asenteet ovat avoimet ja ilmapiiri on hyvä sekä erilaisuus hyväksyttyä.
- Asiattomasta kielenkäytöstä tai siihen viittaavasta on edelleen mainintoja kyselyn vastauksissa.
- Toteutetaan kouluttajien ohjeistus yhdenvertaisesta kaikkien kohtaamisesta, jota myös henkilökunta noudattaa
- Palveluja kaikille ja yleisimmillä kielillä
- HLU: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

2.2.3 Osallistuminen ja vaikuttaminen

- Hallituksen kokoonpanossa huomioidaan liikuntakulttuurin moninaisuus sekä mm. sukupuoli, maantiede. Ehdokasasettelu ja valinta ovat avointa.
- Henkilökunta kaipaa avoimempaa tiedonkulkua hallituksen kokouksista ja päätöksistä. Kaivataan enemmän yhteisiä kohtaamisia.

2.2.4 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

2.2.5 HLU työnantajana

- HLU koetaan pääsääntöisesti tasa-arvoisena työnantajana
- Kaivataan edelleen avoimempaa tiedonkulkua

3. Kehittämistoimenpiteet

| Tavoitteet | Toimenpiteet | Aikataulu | Vastuuhenkilöt | Seuranta |
|---|---|---|---|---|
| Hallituksen ja henkilöstön kohtaaminen | Säännölliset yhteiset tilaisuudet | Vuosittain yhteinen tilaisuus | Aluejohtaja | Kohtaamisten 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 2017 työstö, kouluttajien perehdytys kevät 2017 | Koulutuspäällikkö, työryhmä | Kouluttajat perehdytetty, käytössä uusien kouluttajien tullessa, kysely |
| Yhdenvertaisuudesta viestiminen | Seurakoulutuksissa ja -kohtaamisissa teeman esiin nostaminen/-pitäminen | Ympäri vuoden | Seurakehittäjä, toimialahmiset, viestintä | Todennetaan vuoden lopulla onko tapahtunut |
| Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo käytäntöön | Toiminnan osaksi ja kehityskeskustelujen sisältöihin | Heti | Henkilöstö ja hallitus | Palautteet |

Edellisen Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman (hyv. 30.3.2016) kehittämistoimenpiteistä on toteutunut: Yhdenvertaisuus HLU-strategiaan

LIITE Yhdenvertaisuussuunnittelun toteutus / 2019

- Vastuut
 - työstäneet ja kirjoittaneet Kirre Palmi ja Sonja Kössi-Jormanainen
 - käsitelty kahdessa henkilökunnan toimistopalaverissa
 - => päivitetty versio tuodaan seuraavaan palaveriin keskusteltavaksi ja kommentoitavaksi
 - palautteiden pohjalta tehdään korjaukset/täydennykset
 - toteutus ja seuranta suunnitelma mukaisesti
 - päivitys vuosittain

- Aikataulukus
 - Elokuu 2015 – työ käynnistettiin
 - 30.3.2016 – suunnitelma hyväksyttiin HLU:n hallituksessa
 - Syksy 2018 – käynnistettiin päivitys toimistopalaverissa
 - Maaliskuu 2019 – toteutettiin Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely: henkilöstö, hallitus, kouluttajat
 - Lokakuu 2019 – Käsitellään toimistopalaveri lokakuu 2019
 - Syksy 2019 – Hyväksytään HLU:n hallituksessa??

- Osallistaminen ja sitouttaminen
 - Kysely: henkilöstö, hallitus, kouluttajat
 - Kommentointi, palaute henkilöstöltä ja hallitukselta

- Viestintä
 - Päivitetty suunnitelma sekä sen toimenpide-ehdotukset esitellään HLU:n henkilökunnalle, hallitukselle ja kouluttajille sekä hyväksynnän jälkeen laajalle yleisölle.
 - Suunnitelma luodaan julkiseksi ja kaikkien saataville. Se tallennetaan myös muiden HLU:n henkilöstödokumenttien yhteyteen kaikkien saataville
 - Toimenpiteistä viestitään niitä toteutettaessa