

Hämeen Liikunta ja Urheilu ry
YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMA

Hyväksytty HLU:n hallituksessa 5.2.2020



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 kieltö on keskeinen osa suomalaista lainsäädäntöä. Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltöön että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuus-laki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlainsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltöä 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	Vastuhenkilöt	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 I Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman teon dokumentointi

- Vastuut
 - työstäneet ja kirjoittaneet Kirre Palmi ja Sonja Kössi-Jormanainen
 - käsittely 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
 - Hyväksyttiin HLU:n hallituksessa 5.2.2020
- 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