

Lapin Liikunta ry

YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA



Sisällys

1. Johdanto	1
2. Suunnitteluprosessin kuvaus	3
2.1 Ketkä osallistuivat suunnitelman tekemiseen?	3
2.2 Millä tasolla suunnitelma hyväksyttiin?	3
3. Tilannekartoitus.....	3
3.1 Miten toiminnan yhdenvertaisuutta arvioitiin?	3
3.2 Millaisia toimia on jo olemassa yhdenvertaisuuden edistämiseksi?.....	3
3.3 Millaisia kehittämisalueita nousi esiin?	3
4. Toimenpiteet	3
4.1 Esteettömyys ja saavutettavuus.....	4
4.2 Syrjinnän ehkäisy	4
4.3 Viestintä.....	5
4.4 Ilmapiiri.....	5
5. Seuranta ja arviointi	6
5.1 Millaisella aikataululla suunnitelman toimeenpanoa arvioidaan?.....	6
5.2 Miten toteutumista arvioidaan?	6
5.3 Kenen vastuulla seuranta on?	6
6. Lähteet.....	7

1. Johdanto

Lapin Liikunta ry:n yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen tavoitteena on järjestön palveluiden ja henkilöstön kehittäminen niin, että ne vastaavat eri kohderyhmien tarpeisiin ja kaikilla olisi tasavertainen mahdollisuus hyödyntää palveluita. Taustalla on yhdenvertaisuuslaki (1325/2014), jonka mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä laatia yhdenvertaisuussuunnitelma, jossa määritellään viranomaisen yhdenvertaisuustyön tavoitteet, sisällöt, keinot ja tulosten seuranta.

Myöskään järjestöt eivät ole yhdenvertaisuutta ja syrjinnän ehkäisyä koskevan lainsäädännön ulkopuolella. Järjestöt ovatkin omalta osaltaan vaikuttamassa siihen, millaisin periaattein yhteiskunnassa toimitaan. Urheilu- ja nuorisojärjestöjen toimintaa ohjaavat yhdenvertaisuuslain lisäksi myös liikuntalaki (390/2015), nuorisolaki (72/2006) sekä tasa-arvolaki (1329/2014), joissa kaikissa nostetaan esille yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen sekä moninaisuuden tukeminen.

Lapin Liikunta ry:n yhdenvertaisuussuunnitelma tulee olemaan osana Lapin Liikunta ry:n toimintasuunnitelmaa. Yhdenvertaisuussuunnitelman laatijat ovat nostaneet esiin Lapin Liikunta ry:n toiminnan näkökulmasta neljä olennaisinta yhdenvertaisuuden osa-aluetta, jotka ohjaavat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteuttamista järjestön toiminnassa. Nämä osa-alueet ovat esteettömyys ja saavutettavuus, syrjinnän ehkäisy, viestintä ja ilmapiiri.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Esteettömyys ja saavutettavuus: Fyysinen esteettömyys takaa jokaiselle sukupuolesta, iästä, terveydentilasta, vammaisuudesta tai toimintakyvystä riippumattoman mahdollisuuden toimia toisten mukana ja kanssa. Urheilujärjestöjen kohdalla tämä tarkoittaa tilojen esteettömyyden kartoittamista esimerkiksi kaikille avointen urheilutapahtumien järjestämisen yhteydessä. Sosiaalinen esteettömyys on ilmapiirikysymys. Sosiaalisesti esteettömässä järjestössä jokainen voi turvallisesti olla oma itsensä, ilman pelkoa syrjinnästä. Saavutettavuudella tarkoitetaan sitä, että palveluita tarjotaan tasapuolisesti koko järjestön toiminta-alueelle. Lisäksi järjestön on oltava jäsenilleen helposti saavutettavissa esimerkiksi riittävän hyvin ilmoitettujen yhteystietojen avulla.

Syrjinnän ehkäisy: Yhdenvertaisuuslain 8 § mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Viestinnän osalta keskeisiä kysymyksiä ovat: ”Miten viestintä tavoittaa kohderyhmät?” ja ”Mitä sisällöt ja esittämistapa kertovat yhdenvertaisuudesta?”. Järjestön toimintatavoista on erittäin tärkeä tiedottaa kaikille järjestön jäsenille esimerkiksi jäsenkirjeenä, osana järjestön yhteistä tapahtumaa tai vuosikokousta.

Puutteellinen viestintä voi aiheuttaa epätasa-arvon tunnetta. Viestinnässä voidaan erotella järjestön sisäinen ja ulkoinen viestintä. On hyvä käyttää eri välineitä monipuolisesti, sillä eri ihmiset tavoitetaan erilaisilla keinoilla. Viestinnän avulla yhdenvertaisuustyö voidaan tehdä näkyväksi pitämällä yllä keskustelua yhdenvertaisuudesta ja ottamalla kantaa ajankohtaisesti.

Ilmapiiri: Yhdenvertaisuuden toteutumiseksi järjestön ilmapiirin on oltava avoin, suvaitsevainen ja tasapuolinen. Vuorovaikutus on avointa kaikkien osallisten välillä. Järjestön palveluiden ja henkilöstön kehityksen edellytyksenä on avoin keskustelu toimintatavoista. Järjestön toteuttamissa tapahtumissa positiivinen ilmapiiri luo yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tunnetta.

2. Suunnitteluprosessin kuvaus

2.1 Ketkä osallistuivat suunnitelman tekemiseen?

Suunnitelman tekemiseen osallistuivat hallitus ja henkilökunta.

2.2 Millä tasolla suunnitelma hyväksyttiin?

Hallitus hyväksyi suunnitelman, suunnitelma esitettiin ensimmäisen kerran syyskokouksessa 24.11.2016. Suunnitelmaa on päivitetty viimeksi syksyllä 2019, päivitykset on hyväksytty hallituksessa.

3. Tilannekartoitus

3.1 Miten toiminnan yhdenvertaisuutta arvioitiin?

Arvioimme Lapin Liikunnan toiminnan yhdenvertaisuuden toteutumista henkilökunnan ja hallituksen kanssa keskustellen eri tapahtumien ja tilaisuuksien sisällöistä sekä asiakkaiden palautteiden perusteella.

Ensimmäisellä kerralla 2016 arvioimme Lapin Liikunnan toiminnan yhdenvertaisuutta liikuntajärjestöjen yhteisellä yhdenvertaisuuskartoituksella. Kartoitus suunnattiin hallitukselle ja henkilöstölle.

3.2 Millaisia toimia on jo olemassa yhdenvertaisuuden edistämiseksi?

Lapin Liikunta tarjoaa palveluita koko maakuntaan. Osallistuminen on mahdollistettu kohtuullisilla osallistumismaksuilla ja täysin maksuttomilla tapahtumilla. Perustuslain 6§ mukaan ”Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.”

3.3 Millaisia kehittämisalueita nousi esiin?

Erytisiksi kehittämisalueiksi nousivat saavutettavuus, taloudellinen yhdenvertaisuus sekä saamelaisalueen asukkaiden huomiointi toiminnassa.

Toimintaa pyritään järjestämään koko maakunnassa. Toimintaamme on osallistunut mm. maahanmuuttajataustaisia henkilöitä, saamelaisalueen asukkaita ja erityistä tukea tarvitsevia lapsia. Osallistumismaksut ovat kohtuullisia tai täysin maksuttomia.

Viestintä on monipuolista ja avointa sekä osittain suunnitelmallista. Tunnettuutta ei ole mitattu.

Ilmapiiri on hyvä ja työtehtäviä jaetaan enemmän kuin aikaisemmin. Lasten liikunnan työntekijän rahoituskanavien epävarmuus vie pienessä työyhteisössä voimavaroja.

Työympäristön turvallisuustekijöihin kiinnitetään erityistä huomiota mm. kantaessa ja pakatessa raskaita tavaroita. Selvitellään vaihtoehtoja turvajalkineisiin (pakkaus) ja työvaatetuksiin.

4. Toimenpiteet

4.1 Esteettömyys ja saavutettavuus

- Valitaan tapahtuma- ja toimintatilat mahdollisimman esteettömiksi
- Lapin Liikunnan toimitiloissa on tehty esteettömyyskartoitus. Tehty 7.11.2018 eikä tilanne ole muuttunut vuoden 2019 aikana. Kartoituksessa ilmeni puutteita mm. WC:n ovien leveydessä ja pääsy toimistotiloihin vaatii erillisen luiskan betoniluiskan jyrkkyyden vuoksi.
- Lapin Liikunta tarjoaa tasapuolisesti toimintoja ympäri Lappia
- Lapin Liikunta ry tekee työnsä tiettäväksi, mikä parantaa näkyvyyttä liikunnan palvelukentässä
- Tietotekniikka ei saa hallita koulutuksia vaan ne ovat lisäarvona sisällölle
- Sosiaalisen median hyödyntäminen: uudet avaukset päivitetään vuosittain

4.2 Syrjinnän ehkäisy

- Otetaan huomioon koko Lapin maakunnan alue
- Jaetaan tietoa tasapuolisesti kaikille
- Henkilötiedoissa annetaan mahdollisuus määritellä sukupuoli
- Kohdellaan tasapuolisesti kaikkia ihmisiä ikään, sukupuoleen, uskontoon, sukupuoliseen suuntautumiseen tai poliittiseen kantaan katsomatta
- Toiminnassa/tapahtumissa otetaan huomioon henkilöt, joilla on liikkumis- tai toimimisesteitä
- Kiinnitetään erityistä huomiota vähävaraisten kykyyn osallistua toimintaamme
- Hallituksen kokoonpanossa pyritään huomioimaan tämän suunnitelman periaatteet
- Työyhteisössä kannustetaan avoimeen keskusteluun
- Avoin keskustelu palkkausperusteista

4.3 Viestintä

- Viestintää tehdään monipuolisesti (media ja sosiaalinen media, puhelin, kirjeposti, puskaradio)
- Viestintä on suunnitelmallista, esimerkiksi kaksi kertaa vuodessa uutiskirje jäsenille
- Viestintää varten kokoamme ja päivitämme yhteystietorekisteriä
- Viestintä on kaikille avointa ja esteetöntä
- Lapin Liikunta on helposti tavoitettavissa – yhteydenottotyökalut ovat selkeät
- Viestintä on verkostojen kasvattamista -verkostoituminen

4.4 Ilmapiiri

- Lapin Liikunta ry on mukana luomassa ja toteuttamassa koko maakuntaa käsittäviä suuria tapahtumia kuten Lapin Urheilugaalaa. Tavoitteena on lappilaisen urheiluperheen yhteisöllisyyden ja yhteishengen nostattaminen.
- Lapin Liikunta kerää koulutuksista ja tapahtumista palautteita, mikä kehittää palveluiden laatua sekä asiakkaiden osallisuutta ja vaikuttamisen mahdollisuuksia.
- Lapin Liikunta ry kannustaa avoimeen keskusteluun kaikkien vaikuttajien välillä: asiakkaat, osallistujat, luottamushenkilöt, henkilökunta, muut sidosryhmät ja yhteistyökumppanit.
- Lapin Liikunta ry:lle on tärkeää, että henkilökunnan fyysinen ja psyykinen terveys pysyy yllä. Toimenpiteinä muun muassa fyysisen ympäristön työturvallisuustekijät, työtehtävien kohtuullistaminen ”back-up”-systeemillä eli ristiinkoulutus mahdollisuuksien mukaan.
- Lapin Liikunta ry:n henkilökunnan ja hallituksen välinen yhteys pidetään mutkattomana ja avoimena.
- Lapin Liikunta ry:n henkilökunta pitää säännöllisesti palavereita, joissa keskustellaan tulevista toiminnoista. Tavoitteena on pitkäjänteinen yhdessä toteutettu suunnittelu, jolla toimintaa kehitetään.
- Työn sopivan kuormittavuuden ja suunnitelmallisuuden avuksi pidämme kehityskeskustelut parin kuukauden välein yhdessä tai erikseen.

5. Seuranta ja arviointi

5.1 Millaisella aikataululla suunnitelman toimeenpanoa arvioidaan?

Toimeenpanoa arvioidaan toimintakertomuksen yhteydessä vuosittain. Arviointi tehdään hallituksen kanssa syksyllä 2018.

5.2 Miten toteutumista arvioidaan?

Toteutusta arvioidaan toiminnasta saatujen palautteiden perusteella.

5.3 Kenen vastuulla seuranta on?

Hallitus ja toiminnanjohtaja vastaavat yhdenvertaisuussuunnitelman toteutuksen seurannasta ja suunnitelman päivityksestä.

6. Lähteet

Finlex. Perustuslaki. 2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731#L2P6> (1.11.2016)

Finlex. Yhdenvertaisuus. 2016. <http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/yhdenvertaisuuden-arviointi/miten-arvioidaan/> (1.11.2016)

Hyvän Seuran Reilun Pelin Opas – Pitääkö tätäkin nyt miettiä? SLU:n julkaisusarja 6/08.

Kop kop – Pääseekö sisään? Yhdenvertaisen järjestötoiminnan opas urheilu- ja nuorisojärjestöille. Sisäasiainministeriön julkaisut 28/2011.

Liikuntajärjestöjen yhdenvertaisuuskartoitus. 2016.

https://my.surveypal.com/app/form?_d=0&_sid=308978695&_k=JVwxR7aIKXjaKWLTYAaQFROEJDGfWvaRjeVap9RtnZVGO9IddFAD3ITzOetvKsaX&_hid=Tilaa-lajiliitolllesi-s%E4hk%F6inen-yhdenvertaisuuskysely
(13.9.2016)

Yhdenvertaisuussuunnitelman opas. 2016. <http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/Ob208939943a1cbe2ea67a604a33e062/1475651531/application/pdf/141973/Yhdenvertaisuussuunnitteluopas%20suomi.pdf> (7.10.2016)

Yhdenvertaisuus. 2016. <http://www.yhdenvertaisuus.fi/> (7.10.2016)