

ETELÄ-SAVON LIIKUNTA RY



SUKUPUOLTEN TASA-ARVO JA
YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA 2025

Johdanto

Etelä-Savon Liikunta ry:n tasa-arvo - ja 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 tasa-arvon, yhdenvertaisuus 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.

Etelä-Savon Liikunta ry:n tasa-arvo -ja yhdenvertaisuussuunnitelma tulee olemaan osana Etelä-Savon Liikunta ry:n toimintasuunnitelmaa. Yhdenvertaisuussuunnitelman laatijat ovat nostaneet esiin ESLi ry:n toiminnan näkökulmasta neljä olennaisinta yhdenvertaisuuden osa-alueita, 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.

ESLin toiminnot:

Esteettömyys ja saavutettavuus

- Valitaan tapahtuma- ja toimintatilat mahdollisimman esteettömiksi
- ESLi tarjoaa tasapuolisesti toimintoja ympäri Etelä-Savoa
- ESLi tekee työnsä tiettäväksi, mikä parantaa näkyvyyttä liikunnan palvelukentässä
- Sosiaalisen median hyödyntäminen: uudet avaukset päivitetään vuosittain

Syrjinnän ehkäisy

- Otetaan huomioon koko Etelä-Savon 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

Viestintä

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

Ilmapiiri

- ESLi on mukana luomassa ja toteuttamassa koko maakuntaa käsittäviä suuria tapahtumia kuten Urheilugaalaa. Tavoitteena on eteläsavolaisen urheiluperheen yhteisöllisyyden ja yhteishengen nostattaminen.
- ESLi kerää koulutuksista ja tapahtumista palautteita, mikä kehittää palveluiden laatua sekä asiakkaiden osallisuutta ja vaikuttamisen mahdollisuuksia.

- ESLi kannustaa avoimeen keskusteluun kaikkien vaikuttajien välillä: asiakkaat, osallistujat, luottamushenkilöt, henkilökunta, muut sidosryhmät ja yhteistyökumppanit.
- ESLi:lle on tärkeää, että henkilökunnan fyysinen ja psyykkinen terveys pysyy yllä. Toimenpiteinä muun muassa fyysisen ympäristön työturvallisuustekijät, työtehtävien kohtuullistaminen "back-up"-systeemillä eli ristiin koulutus mahdollisuuksien mukaan.
- ESLi:n henkilökunnan ja hallituksen välinen yhteys pidetään mutkattomana ja avoimena.
- ESLi: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 kerran vuodessa, tarvittaessa useamminkin.

Seuranta ja arviointi

Millaisella aikataululla suunnitelman toimeenpanoa arvioidaan?

Toimeenpanoa arvioidaan toimintakertomuksen yhteydessä vuosittain. Arviointi tehdään hallituksen kanssa keväällä 2025.

Miten toteutumista arvioidaan?

Vuoden 2025 aikana tehdään kartoituskysely jäsenille ja henkilöstölle. Toiminnasta saatu palaute huomioidaan.

Kenen vastuulla seuranta on?

Hallitus ja aluejohtaja vastaavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutuksesta seurannasta ja suunnitelman päivityksestä. Henkilökunnasta vastuuhenkilö on Anna Parta.

Kehittämistoimenpiteet 2020 – 2025

Tavoitteet	Toimenpiteet	Aikataulut	Vastuut	Seuranta
Yhdenvertaisuus	Osana strategiaa	Syksy 2020- Kevät 2021 Päivitys kevät 2022 Päivitys kevät 2025	Hallitus, aluejohtaja, henkilöstö	Kirjataan strategiaan, päivitys 2021 Tehty päivitys keväällä 2022 kesä 2024 kesä 2025
Hallituksen ja henkilöstön kohtaaminen ja osallisuus	Säännölliset yhteiset tilaisuudet	1–2 kertaa vuodessa	Aluejohtaja	Todennetaan toteutumisen vuoden lopussa Toteutunut kevät 2022 Toteutunut keväällä 2023 ja syksyllä 2023 Toteutunut keväällä 2024 Toteutuu syksy 2024
Kouluttajien, ohjaajien ja talkoolaisten ohjeistus	Laaditaan ohjeistus kouluttajille/toimijoille tämän suunnitelman mukaisesta toiminnasta	Syksy 2020- Kevät 2021 Kevät 2022	Toimialavastaavat	Tarkistetaan materiaalit ja todennetaan toteutumisen vuosittain Tarkistus 2022 Tarkistus 2023 Tarkistus syksy 2024
Yhdenvertaisuudesta viestiminen	Koulutuksissa, tiedotteissa ja viestimissä asian esillä pitäminen	Säännöllisesti ympäri vuoden	Toimialavastaavat, aluejohtaja, viestintä	Vuosittain Tarkistus kesällä 2022 Tarkistus 2023

				Tarkistus 2024
Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo käytäntöön	<p>Otetaan entistä vahvemmin osaksi / ylläpidetään osana perustoimintaa sekä kehityskeskusteluiden sisältöä</p> <p>Lisätään yhdenvertaisuus ja tasa-arvo koulutusten/ tapahtumien palautekyselyihin</p> <p>Tarkennetaan viestintää ja saavutettavuutta: lisätään selkeyttä, sähköisiä työkaluja ja monikielisyyttä</p>	<p>Päivitys 2020</p> <p>Päivitetty keväällä 2022</p> <p>Päivitetty kevät 2023</p> <p>Päivitetty 2024 kesällä</p> <p>Päivitys jatkuu joulukuussa 2024</p>	<p>Aluejohtaja, hallitus, henkilöstö</p> <p>Yhteinen työstö keväällä 2022</p>	<p>Palautteiden kautta vuosittain</p>
Saavutettavuusseloste	<p>Kehitetään ESLi:n hallintoimien nettisivujen saavutettavuutta</p>	<p>Vuosittain</p>	<p>Nimetty henkilö</p> <p>Annika Hagman ja Jesse Laukkanen 1/2024</p> <p>tehty 6/ 2024</p>	<p>Tarkistetaan vuosittain</p> <p>1/ 2024</p> <p>12/ 2024</p>