**Etelä-Karjalan Liikunta ja Urheilu ry (EKLU)**

**YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMA**

*Hyväksytty EKLU:n hallituksessa lokakuussa 2020*

**Sisällysluettelo**

1. **Johdanto** ................................................................................................................................ 3
2. **Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman perustelut** ...................................................... 3
3. **Yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvän termistön määrittelyä** .................................. 3
4. **EKLU:n toiminta**..................................................................................................................... 4
5. **Yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvät asiat ja kehittämistoimet**............................... 5
	1. Toimintakulttuuri ....................................................................................................... 5
	2. Turvallinen toimintaympäristö................................................................................... 6
	3. Hyvä hallinto............................................................................................................... 6
	4. EKLU työnantajana...................................................................................................... 7
	5. Viestintä...................................................................................................................... 7
	6. Esteettömyys.............................................................................................................. 7
	7. Koulutus...................................................................................................................... 8

**1. Johdanto**

Tasa-arvon perusteet on kirjattu Suomessa tasa-arvolakiin, joka kieltää syrjimästä sekä naisia että miehiä sukupuolen perusteella. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Sekä yhdenvertaisuuden että tasa-arvon toteutumiseen liittyy keskeisesti syrjintä. Syrjinnässä ei ole aina kyse aktiivisesta toiminnasta, vaan syrjintää voi olla myös toimimatta jättäminen. Tässä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa käsitellään Etelä-Karjalan Liikunta ry:n (EKLU) toimintaa, järjestön toimintaa työnantajana sekä järjestön toimia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioissa. Suunnitelmassa kartoitetaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen nykytilanne sekä nostetaan esiin yhdenvertaisuuden

ja tasa-arvon kehittämiseen liittyvät asiat ja kehittämistoimenpiteet. Suunnitelman tarkoituksena on syventää edelleen eri toimijatahojen (mm. henkilöstö, hallitus, kouluttajat) osallisuutta yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisessä.

**2. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman perustelut**

EKLU:n yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman perustana ovat;

* Moninaisuutta arvostava ja syrjinnän kieltävä lainsäädäntö:

o Perustuslaki

o Työturvallisuuslaki

o Tasa-arvolaki

o Yhdenvertaisuuslaki

o Liikuntalaki

* EKL:n voimassa olevat säännöt, strategia ja henkilöstökäsikirja.
* Valtakunnalliset aiheeseen liittyvät julkaisut kuten Urheiluyhteisön reilun pelin ihanteet ja tavoitteet, urheiluyhteisön vastuullisuusohjelma ja Olympiakomitean yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2020-2022. Julkaisujen linkit löytyvät tämän suunnitelman lopusta.

**3. Yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvän termistön määrittelyä**

 **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 henkilöstösuunnitelmaa, tasa-arvosuunnitelmaa, opetussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa.

**Tasa-arvo**

Tasa-arvon perusteet on kirjattu Suomessa tasa-arvolakiin, joka kieltää syrjimästä sekä naisia että miehiä sukupuolen perusteella. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Sekä yhdenvertaisuuden että tasa-arvon toteutumiseen liittyy keskeisesti syrjintä. Syrjinnässä ei ole aina kyse

aktiivisesta toiminnasta, vaan syrjintää voi olla myös toimimatta jättäminen.

**4. EKLU:n toiminta**

EKLU on maakunnallinen liikunnan ja urheilun asiantuntija-, kehittämis- ja yhteistyöjärjestö, jonka päätehtävänä on eteläkarjalaisten hyvinvoinnin edistäminen liikunnan ja urheilun avulla sekä liikuntakulttuurin elinvoimaisuuden ja monipuolisuuden varmistaminen. Tavoitteena on laaja-alainen liikunnan ja urheilun edistäminen. Kohderyhmiin kuuluvat niin organisoituneen liikunnan ja urheilun toimijat kuin tavalliset arkiliikkujat ja liikkumattomat. EKLU:n jäseniä ovat urheiluseurat, alueelliset ja maakunnalliset liikunta- ja urheilujärjestöt, kansanterveysjärjestöt sekä muut järjestöt.

EKLU toteuttaa jäsentensä hyväksymiä, OKM:n, eri sidosryhmien ja asiakkaiden kanssa sovittavia tehtäviä.

Toiminnan painopistealueina ovat liikunnan harrastamisen, aktiivisen arjen, seuratoiminnan elinvoimaisuuden edistäminen sekä liikunnan edunvalvonta. Toiminnan arvopohjana toimivat vastuullisuus, paikallisuus ja innovatiivisuus, jotka sisältävät kaikenlaisen liikunnan ja urheilun arvostamisen sekä tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja suvaitsevaisuuden edistämisen. Odotamme myös jäseniltämme, kumppaneiltamme ja sidosryhmiltämme heidän toiminnassaan edellä mainittujen arvojen huomioimista ja kunnioittamista.

**5. Yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvät asiat ja kehittämistoimet**

EKLU:n toiminnan tarkastelun ja keskustelujen perusteella yhdenvertaisuuteen

ja tasa-arvoon liittyviä asioita ja kehittämiskohteita ovat:

6.1. Toimintakulttuuri

- EKLU:n toiminnan lähtökohta ovat avoimuus ja erilaisuuden ja

 hyväksyminen sekä moniarvoisuus.

* Hallituksen kokoonpanossa pyritään huomioimaan monipuolinen liikuntakulttuurin hallinta sekä mm. sukupuoli ja maantiede. Valinta on avointa.
* EKLU:n toiminnassa ei esiinny syrjintää tai syrjivää kielenkäyttöä. Jäsenjärjestöjä opastetaan mm. viestinnän ja koulutuksen kautta toimimaan niin, ettei niiden toiminnassa esiinny syrjintää.
* EKLU järjestää ja tarjoaa palveluja, tapahtumia ja koulutuksia kaikille. Mm. EKLU:n lasten ja nuorten leireille osallistuu vuosittain myös liikuntarajoitteisia lapsia ja nuoria sekä maahanmuuttajia.
* Eri tapahtumien puhujien ja esiintyjien valinnoissa noudatetaan tasa-arvoisuuden periaatteita unohtamatta tapahtuman luonnetta tai sisältöä.
* EKLU:n oman toiminnan kehittämisen ohella järjestö pyrkii aktiivisesti vaikuttamaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumiseen sekä edistämiseen myös muussa maakunnan liikunta- ja urheiluelämässä. Tämä tarkoittaa käytännössä mm. urheiluseurojen tasapuolista kohtelua harrastamiseen liittyvissä kustannuksissa (mm. tilavuokrat ja käyntimaksut) kuntien ja kaupunkien tai seurojen itsensä omistamissa liikuntatiloissa.

6.2. Turvallinen toimintaympäristö

* Turvallinen toimintaympäristö rakentuu niin psyykkisistä kuin myös fyysisistä tekijöistä.
* Emme salli työyhteisössämme tai jäsenjärjestöissämme epäasiallista käytöstä, kuten kiusaamista, epäasiallista puhetta tai seksuaalista häirintää. Jos edellä mainittuja asioita ilmenee, puutumme välittömästi asiaan.
* Teemme aktiivista viestintää ja koulutustoimintaa turvallisen toimintaympäristön varmistamiseksi jäsenjärjestöissämme.
* Asian edistämiseksi tehdään yhteistyötä SUEK:n, Suomen olympiakomitean sekä lajiliittojen kanssa.
* EKLU:n toimitilat ovat fyysisesti turvallinen työympäristö. Työpaikalla on tehty sisäilman laadun mittauksia sekä säännöllisiä huoltotoimia.
* Toimitiloista on tehty tarkka pelastautumissuunnitelma, joka on työntekijöiden tiedossa.
* Tapahtumien ja tilaisuuksien suunnittelussa otetaan huomioon niin fyysiset kuin myös psyykkiset turvallisuustekijät.
* Suunnittelun yhteydessä tehdään tarpeen mukaan tiivistä yhteistyötä terveys- ja pelastusviranomaisten kanssa.
* Henkilömääriltään isoimmista tapahtumista (leirit, kuntoilutapahtumat, isot seminaarit) tehdään turvallisuussuunnitelmat.
* Tilaisuuksien ja tapahtumapaikkojen valinnassa ja rakentamisessa huomioidaan tarvittavat turvallisuustekijät.

6.3. Hyvä hallinto

* EKLU noudattaa järjestön päätöksenteossa ja toiminnassa hyvän hallintotavan periaatteita.
* EKLU:lla on selkeä johtamisjärjestelmä, josta tiedotetaan uusia hallituksen jäseniä sekä työntekijöitä.
* Toimintaa linjaavat suunnitelmat (strategia, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, toiminta- ja taloussuunnitelmat) ovat ajantasaisia ja ne ovat helposti saatavissa. Suunnitelmia päivitetään säännöllisesti.
* Toiminnan kehittämiseen osallistuvat luottamushenkilöt ja henkilökunta tasavertaisesti.
* EKLU:n päätöksistä ja toiminnasta viestitään selkeästi, riittävästi ja avoimesti.
* Järjestön sääntöjä uudistetaan niin, että osallistuminen kokouksiin ja päätöksentekoon on mahdollista myös etäyhteyksin.

6.4. EKLU työnantajana

* EKLU koetaan hyvänä, reiluna ja tasa-arvoisena työnantajana, joka näkyy mm. henkilöstön pysyvyydessä ja EKLU:ssa aukiolevien työpaikkojen suurissa hakijamäärissä.
* EKLU:n toimintaa työnantajana ohjaa toimintakäsikirja, johon on koottu työpaikan yhteiset periaatteet, toimintatavat ja pelisäännöt, joiden tarkoitus on lisätä työn tekemisen selkeyttä. Toimintakäsikirja liittyy osana järjestön omaan johtamisjärjestelmään ja sitä pystytään hyödyntämään työntekijän perehdytyksessä, esimies-alainen –keskusteluissa, edistämään työpaikan johtamiskäytäntöjen läpinäkyvyyttä, ennustettavuutta johtamisessa sekä helpottamaan esimiestyötä. Käsikirja käydään läpi perehdytyksen yhteydessä ja annetaan uudelle työntekijälle. Henkilöstökäsikirjaa käytetään koko henkilöstön työn tukena, johon on koottu myös työhyvinvointiin ja työsuojeluun liittyvät keskeiset asiat.
* Henkilöstön rekrytoinnissa huomioidaan tasa-arvoisuus mm. sukupuolten osalta.
* Henkilöstön kehityskeskusteluissa on mukana yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoisuuteen liittyvät asiat.
* Henkilöstön työtyytyväisyyskyselyjä jatketaan, joissa mm. yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasiat ovat esillä.

6.5. Viestintä

* EKLU:n kaiken viestinnän tavoitteena on avoimuus, jolla pyritään tavoittamaan eri kohderyhmät tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti mm. käyttäen monia eri viestintäkanavia.
* Kehitämme yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoisuuteen liittyvien asioiden kirjaamista selkeämmin esimerkiksi EKLU:n strategiaan ja toimintasuunnitelmiin.
* EKLU:n viestinnässä kielenkäyttö ja kommunikointi ovat asiallista ja yhdenvertaisuutta sekä tasa-arvoa edistävää.
* Tarpeen mukaan ja tapauskohtaisesti toimitaan muillakin kielillä kuin suomi.
* Materiaalien ja aineistojen saavutettavuuteen kiinnitetään aikaisempaa paremmin huomiota.

6.6. Esteettömyys

* EKLU:n toimitiloihin pääsyssä huomioidaan esteettömyys. Tarvittaessa kohtaamisia toteutetaan muuallakin kuin omissa tiloissa, jolloin voidaan huomioida kaikkien esteetön kulku.
* EKLU:n järjestämissä kaikissa koulutuksissa, tilaisuuksissa ja tapahtumissa huomioidaan esteettömyys ja saavutettavuus.

6.7. Koulutus

* EKLU:n koulutukset ovat avoimia kaikille halukkaille ja niistä tiedotetaan avoimesti ja kattavasti eri tiedotuskanavia hyödyntäen. Koulutusten hinnoittelu pyritään pitämään mahdollisimman edullisena.
* Koulutuksia muokataan ja räätälöidään tarpeiden mukaan. Koulutukset pyritään järjestämään lähellä osallistujia ja paikoissa, joihin on helppo päästä. Kehitetään mahdollisuuksia osallistua koulutuksiin myös etäyhteyksin.
* Kouluttajina toimivat oman henkilökunnan lisäksi osaavat ja ammattitaitoiset oto-kouluttajat, joiden kanssa tehdään kouluttajasopimukset. Sopimuksissa on ohjeistus yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoisuuden esilletuomisesta koulutuksissa.
* Koulutusten palautekyselyissä on kysymyksiä yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta.
* Henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua tasavertaisesti täydennyskoulutukseen.

**Tämän suunnitelman teossa hyödynnettyjä materiaaleja:**

**Urheiluyhteisön reilun pelin ihanteet ja tavoitteet.** Suomen Olympiakomitea.

Luettavissa: https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2018/11/reilu-peli.pdf

 **Urheiluyhteisön vastuullisuusohjelma.** Suomen Olympiakomitea.

Luettavissa: <https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2020/02/ee3bcc3b-urheiluyhteison-vastuullisuusohjelma-> 2020-2024.pdf

 **Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2020-2022**. Suomen Olympiakomitea.

Luettavissa: https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2020/09/fcb94fa0-olympiakomitean-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvosuunnitelma.pdf