

Pohjois-Karjalan Liikunta ry (Pokali)
YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMA
Hyväksytty Pokalin hallituksessa lokakuussa 2020



Sisällysluettelo

1. Johdanto	3
2. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman perustelut	3
3. Yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvän termistön määrittelyä	4
4. Pokalin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman prosessi ja nykytilan kartoitus	4
5. Pokalin toiminta	5
6. Yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvät asiat ja kehittämistoimet	5
6.1. Toimintakulttuuri	5
6.2. Turvallinen toimintaympäristö.....	6
6.3. Hyvä hallinto	6
6.4. Pokali työnantajana.....	7
6.5. Viestintä	7
6.6. Esteettömyys.....	8
6.7. 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 Pohjois-Karjalan Liikunta ry:n (Pokali) 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.

Pokalin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on päivitetty ja hyväksytty järjestön hallituksessa lokakuussa 2020.

2. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman perustelut

Pokalin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman perustana ovat;

- Moninaisuutta arvostava ja syrjinnän kieltävä lainsäädäntö:
 - Perustuslaki
 - Työturvallisuuslaki
 - Tasa-arvolaki
 - Yhdenvertaisuuslaki
 - Liikuntalaki
- Pokalin 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 jokin muuta suunnitelmaa kuten esimerkiksi henkilöstösuunnitelmaa, tasa-arvosuunnitelmaa, opetussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa.

Tasa-arvo

Tasa-arvon perusteet on kirjattu Suomessa tasa-arvolakiin, joka kieltää syrjimistä 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. Pokalin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman prosessi ja nykytilan kartoitus

Pokalin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman on tehty vuonna 2016 ja hyväksytty Pokalin hallituksessa saman vuoden marraskuussa. Suunnitelman taustana toimivat silloin Pokalin hallitukselle, henkilöstölle ja kouluttajille tehty erillinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely sekä henkilöstölle työterveyshuollon toimesta tehty työtyytyväisyyskysely.



Suunnitelma on päivitetty syksyn 2020 aikana ja hyväksytty Pokalin hallituksessa lokakuussa 2020. Päivitystyön yhteydessä on toistettu Pokalin jäsenille, hallitukselle ja työntekijöille suunnattu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-kysely. Kyselystä saatuja tuloksia on verrattu aikaisemman kyselyn tuloksiin ja hyödynnetty niitä suunnitelman työstössä. Suunnitelman työstössä on hyödynnetty samanaikaisesti tehdyn Pokalin strategian päivitystyön toimenpiteitä, kuten sidosryhmähaastatteluita.

Suunnitelman kirjoittamisesta sekä päivittämisestä on vastannut aluejohtaja.

5. Pokalin toiminta

Pokali on maakunnallinen liikunnan ja urheilun asiantuntija-, kehittämis- ja yhteistyöjärjestö, jonka päätehtävänä on pohjoiskarjalaisten 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 arkiliikkuajat ja liikkumattomat. Pokalin jäseniä ovat urheiluseurat, valtakunnalliset, alueelliset ja maakunnalliset liikunta- ja urheilujärjestöt, kansanterveysjärjestöt sekä muut järjestöt.

Pokalin toteuttaa jäsentensä hyväksymiä, OKM:n, eri sidosryhmien ja asiakkaiden kanssa sovittavia tehtäviä. Toiminta ohjautuu Liikunnan iloa –strategiasta, jossa määritellään toiminnan keskeiset päämäärät, toimintatavat ja sisällöt. Toiminnan painopistealueina ovat liikunnallisen elämäntavan edistäminen, seuratoiminnan elinvoimaisuuden edistäminen sekä kuntayhteistyö ja edunvalvonta.

Toiminnan arvopohjana toimivat vastuullisuus, moniarvoisuus, yhteisöllisyys ja asiantuntijuus, 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.

6. Yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvät asiat ja kehittämistoimet

Pokalin toimintaan liittyvien kyselyiden, keskustelujen ja toiminnan muun tarkastelun perusteella yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä asioita ja kehittämiskohteita ovat:

6.1. Toimintakulttuuri

- Pokalin 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.



- Pokalin toiminnassa ei esiinny syrjintää tai syrjivää kielenkäyttöä. Jäsenjärjestöjä opastetaan mm. viestinnän ja koulutuksen kautta toimimaan niin, ettei niiden toiminnassa esiinny syrjintää.
- Pokali järjestää ja tarjoaa palveluja, tapahtumia ja koulutuksia kaikille. Mm. Pokalin 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.
- Pokalin 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.
- Pokalin 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

Pokali noudattaa järjestön päätöksenteossa ja toiminnassa hyvän hallintotavan periaatteita.

- Pokalilla 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.
- Pokalin päätöksistä ja toiminnasta viestitään selkeästi, riittävästi ja avoimesti.
- Hallituksen pöytäkirjat saatetaan myös henkilökunnan tiedoksi.
- Järjestön sääntöjä uudistetaan niin, että osallistuminen kokouksiin ja päätöksentekoon on mahdollista myös etäyhteyksin.

6.4. Pokali työnantajana

- Pokali koetaan hyvänä, reiluna ja tasa-arvoisena työnantajana, joka näkyy mm. henkilöstön pysyvyydessä ja Pokalissa aukiolevien työpaikkojen suurissa hakijamäärissä.
- Pokalin toimintaa työnantajana ohjaa henkilöstökäsikirja, johon on koottu työpaikan yhteiset periaatteet, toimintatavat ja pelisäännöt, joiden tarkoitus on lisätä työn tekemisen selkeyttä. Henkilöstökäsikirja 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

- Pokalin 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 Pokalin strategiaan ja toimintasuunnitelmiin.
- Pokalin viestinnässä kielenkäyttö ja kommunikointi ovat asiallista ja yhdenvertaisuutta sekä tasa-arvoa edistävää.
- Pokalin henkilöstökäsikirjassa on linjattu viestintää ja kerrottu viestinnän periaatteista ja kanavista, jotka koskevat erityisesti henkilökuntaa.
- Tarpeen mukaan ja tapauskohtaisesti toimitaan muillakin kielillä kuin suomi.
- Materiaalien ja aineistojen saavutettavuuteen kiinnitetään aikaisempaa paremmin huomiota.



6.6. Esteettömyys

- Pokalin toimitiloihin pääsyssä huomioidaan esteettömyys. Tarvittaessa kohtaamisia toteutetaan muual-
lakin kuin omissa tiloissa, jolloin voidaan huomioida kaikkien esteetön kulku.
- Pokalin järjestämissä kaikissa koulutuksissa, tilaisuuksissa ja tapahtumissa huomioidaan esteettömyys
ja saavutettavuus.

6.7. Koulutus

- Pokalin koulutukset ovat avoimia kaikille halukkaille ja niistä tiedotetaan avoimesti ja kattavasti eri tie-
dotuskanavia 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-arvoisuu-
den esilletuomisesta koulutuksissa.
- Koulutusten palautekyselyissä on kysymyksiä yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta.
- Henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua tasavertaisesti täydennyskoulutukseen. Henkilöstön kouluttai-
tumisen taustalla on Pokalin strategiassa mainittu liikunnan ja urheilun asiantuntijuus sekä sen ylläpito
ja kehittäminen.

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-vastuullisuusoh-
jelma-2020-2024.pdf](https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2020/02/ee3bcc3b-urheiluyhteison-vastuullisuusoh-
jelma-2020-2024.pdf)

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

Luettavissa: [https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2020/09/fcb94fa0-olympiakomitean-yhdenvertai-
suus-ja-tasa-arvosuunnitelma.pdf](https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2020/09/fcb94fa0-olympiakomitean-yhdenvertai-
suus-ja-tasa-arvosuunnitelma.pdf)

Pohjois-Karjalan Liikunta ry

Rantakatu 35, 80100 Joensuu

050 441 7327, toimisto@pokali.fi

www.pokali.fi

