

Suomen Jousiampujain Liiton yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2016–2017



Sisälllys

1.	Yhdenvertaisuussuunnittelun perustelut	2
1.1	Reilu Peli	2
1.2	Lainsäädäntö	3
1.3	Liiton strategiaan liittyvät tavoitteet	3
2.	Yhdenvertaisuussuunnittelun toteutustapa	3
3.	Nykytilan kartoitus	4
3.1	Liiton toteuttama toiminta	4
3.1.1	Viestintä	4
3.1.2	Esteettömyys ja saavutettavuus	5
3.1.3	Osallistuminen ja vaikuttaminen	8
3.1.4	Koulutus	11
3.1.5	Urheilutoiminta	11
3.2	Liitto työnantajana	14
4.	Tavoitteet ja toimenpiteet vuosina 2016-2017	15
5.	Yhteenvedo	16

1. Yhdenvertaisuussuunnittelun perustelut

Suomen Jousiampujain Liiton (SJAL) yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on laadittu tukemaan liiton yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä. Yhdenvertaisuussuunnittelun tarkoituksena on tunnistaa ja poistaa käytäntöjä, jotka aiheuttavat ja ylläpitävät eriarvoisuutta. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo sekä niiden osana esteettömyys kuuluvat lajimme arvoihin.

Suunnitelmaan vaikuttavat lainsäädäntö, SJAL:n osana Valo-yhteisöä hyväksymät eettiset periaatteet ja liiton omat strategiset tavoitteet.

1.1. Reilu Peli

SJAL yhdessä muiden Valon jäsenjärjestöjen kanssa on hyväksynyt Reilu Peli -asiakirjan Valon syyskokouksessa 30.11.2013. Reilun Pelin ensimmäinen periaate sisältää keskeiset tavoitteet ja toimintatavat yhdenvertaisuuden toteutumiseksi.

1. Jokaisen tasavertainen mahdollisuus liikuntaan ja urheiluun

Liikunta ja urheilu ovat avoimia kaikille. Tasavertaisuus, moninaisuus ja oikeudenmukaisuus ovat yhteisömme perusta. Haluamme toimia vuorovaikutteisesti kaikkien liikunnasta ja urheilusta kiinnostuneiden tahojen kanssa monimuotoisen liikuntakulttuurin kehittämiseksi.

Edistämme monimuotoista liikuntakulttuuria, jossa kaikkia toimijoita arvostetaan. Pyrimme kehittämään eri liikunta- ja urheilulajeja niin, että ne soveltuvat mahdollisimman monelle. Vaikutamme siihen, että liikuntaan ja urheiluun käytettävät resurssit jakautuvat oikeudenmukaisesti alueellisesti sekä eri ryhmien välillä. Emme tingi laaja-alaisesta tasa-arvosta. Liikuntaa ja urheilua on voitava harrastaa tulotasosta riippumatta. Pyrimme varmistamaan sen, että kaikilla on oikeus ja mahdollisuus valmennukseen ja ohjaukseen taitotasostaan ja tavoitteistaan riippumatta. Vaikutamme siihen, että liikuntapaikat ja yhdyskuntasuunnittelu tukevat liikunnallista elämäntapaa. Liikunnan olosuhdetyössä korostamme muun muassa turvallisuutta ja saavutettavuutta. Kunnioitamme yksilön oikeuksia. Kiusaaminen, syrjiminen, haukkuminen, nimittely, fyysinen ja henkinen väkivalta, alistaminen, vähättely, seksuaalinen ja sukupuolinen ahdistelu sekä syrjintä ja rasismi eivät kuulu liikuntaan ja urheiluun - ei edes huumoriksi puettuna. Keskeisistä käyttäytymis- ja toimintatavoista sovitaan myös joukkue- ja seurasalolla. Näiden tapojen rikkomiselle määritellään samalla riittävät seuraamukset. Liikunnassa ja urheilussa ei tulisi olla vaiettuja asioita. Luomme omalla toiminnallamme ilmapiiriin, jossa voidaan käydä avointa keskustelua vaikeistakin asioista. Yhteisössämme teemme tilaa sille, että jokainen voi vapaasti päättää ilman pakkoa tai painetta siitä, haluaako puhua omista henkilökohtaisista asioista, kuten seksuaalisesta suuntautumisestaan, vai haluaako mieluummin olla puhumatta. Haluamme puuttua ajoissa tilanteisiin, mikäli näemme tai kuulemme jonkun joutuvan epäasiallisen käytöksen kohteeksi. Jokaisella on myös velvollisuus puolustaa tällaisen teon kohteeksi joutunutta. Kerromme selkeästi kilpailu- ja muissa säännöissä seuraamukset epäurheilijamaisesta käytöksestä. Jokaisella Valon jäsenjärjestöllä on toimintaohjeet tällaisten tilanteiden ratkomiseen omissa seuroissaan. Toiminnan kannalta olennaisimmat säännöt ja toimintaohjeet tarjoamme tarpeen mukaan eri muodossa (esim. tekstinä ja kuvina), jotta säännöt olisivat helposti ymmärrettävissä.

1.2. Lainsäädäntö

Uudistunut lainsäädäntö velvoittaa liikuntajärjestöjä entistä voimakkaammin edistämään toiminnassaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

Uusi **yhdenvertaisuuslaki** astui voimaan 1.1.2015. Laki toi uusia velvoitteita ja se ulotettiin koskemaan kaikkia syrjintäperusteita. Syrjintä on kielletty kaikessa yksityisessä ja julkisessa toiminnassa. Laki edellyttää yhdenvertaisuussuunnitelmaa viranomaisilta, koulutuksen järjestäjiltä sekä työnantajilta, joilla on vähintään 30 työntekijää. Kaikkia työnantajia koskee lain velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuuden edistäminen koskee kaikkia syrjintäperusteita.

Uusi **tasa-arvolaki** astui voimaan 1.1.2015. Laissa säädetään sukupuolten tasa-arvon edistämisestä ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta. Uudistetussa tasa-arvolaissa sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellot laajennettiin koskemaan sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Laki velvoittaa viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia myös ennaltaehkäisemään tätä syrjintää.

Uusi **liikuntalaki** astui voimaan 1.5.2015. Lakiin on tullut voimakkaampi vaatimus yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisestä. Lain mukaan järjestöjen valtionavustuksen määrää harkittaessa otetaan huomioon se, miten järjestö edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

1.3. Liiton strategiaan liittyvät tavoitteet

SJAL:n visiossa tavoitellaan muun muassa jäsenmäärän ja lajin tunnettuuden kasvua, ja siihen liittyen on asetettu erilaisia strategisia tavoitteita, joiden saavuttamisessa tarvitaan suunnitelmallista yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä.

Strategiassa myös lajin yhteisöllisyys on keskeisessä asemassa. Yhteisöllisyyden kehittämisessä keskeistä on kaikkien harrastajien mukaan ottaminen riippumatta siitä, millä tavoin tai mistä lähtökohdista haluaa harrastaa.

2. Yhdenvertaisuussuunnittelun toteutustapa

Suomen Jousiampujain Liiton yhdenvertaisuussuunnittelun prosessi käynnistettiin syksyllä 2015, jolloin tehtiin palkatulle henkilöstölle ja luottamushenkilöille suunnattu kysely nykytilanteen kartoittamiseksi liitossa.

Prosessin vetämisestä on vastannut liiton toiminnanjohtaja, ja prosessia on käsitelty aika-ajoin liittohallituksen kokouksissa. Toiminnanjohtaja laati luonnoksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta. Luonnos annettiin kommentoitavaksi henkilöstölle ja luottamushenkilöille, eli samalle ryhmälle, joka vastasi nykytilan kartoitusta varten tehtyyn kyselyyn. Näin koko organisaatio on voinut osallistua suunnitelman tekemiseen. Luonnos valmistui syksyllä 2016 ja lopullinen suunnitelma hyväksyttiin liittohallituksessa 30.11.2016.

Valmistuneesta yhdenvertaisuussuunnitelmasta viestitään jäsenistölle muun muassa Jousiampuja-lehden ja seuratiedotteiden avulla ja sosiaalista mediaa hyödyntämällä. Lisäksi yhdenvertaisuusteemaa käsitellään liiton seuratoimintapäivillä keväällä 2017. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma julkaistaan liiton nettisivujen materiaalipankissa.

3. Nykytilan kartoitus

Yhdenvertaisuusasioiden nykytila SJAL:ssa selvitettiin toteuttamalla palkatulle henkilöstölle ja luottamushenkilöille suunnattu kysely syyskuussa 2015. Kyselyyn vastasi seitsemän henkilöä, vastausprosentti oli 50.

Oman haasteensa kyselyssä on tuonut se, että rajaukset tarkastelun kohteista ovat olleet välillä hieman epäselviä. Tällöin vastaajat ovat saattaneet arvioida kysymyksiä laajemmin kuin vain liiton organisaatiossa, eli myös seuratasolla ja yksittäisen harrastajankin tasolla.

Kyselyn tuloksia on käsitelty tarkemmin seuraavissa alaluvuissa. Mukaan on otettu myös asioita kyselyn ulkopuolelta jo olemassa olevista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi ja lisäksi vuonna 2016 seuroille toteutetun kyselyn tuloksia seurojen harjoitustilojen esteellisyydestä.

3.1. Liiton toteuttama toiminta

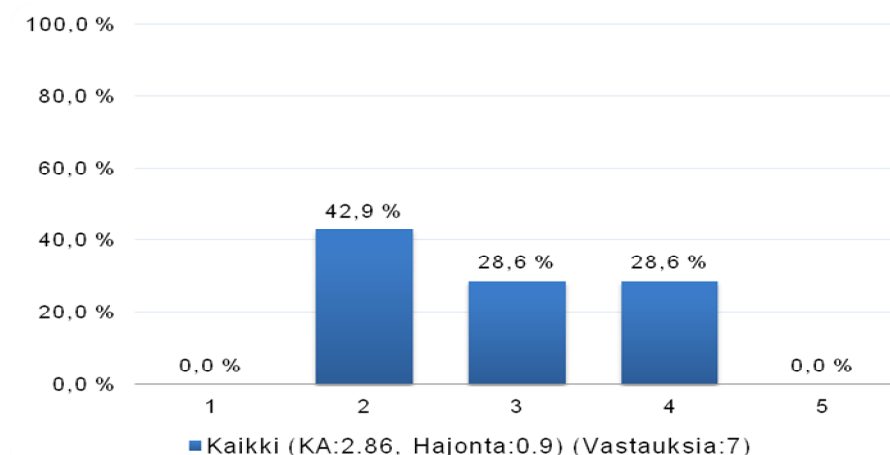
Liiton toteuttaman toiminnan osalta asiat on jaettu viiteen eri aihealueeseen: viestintä, esteettömyys ja saavutettavuus, osallistuminen ja vaikuttaminen, koulutus ja urheilutoiminta.

3.1.1. Viestintä

Yhdenvertaisuuskyselyssä kysyttiin viestinnän avoimuudesta, monipuolisuudesta ja tavoitavuudesta. Tässä havaittiin selkeää tarvetta parannukseen, vastausten keskiarvo asteikolla 1-5 oli vain 2,86.

Järjestön viestintä on avointa, monipuolista ja tavoittaa kaikki järjestön jäsenet.

(1 = Toteutuu erittäin heikosti, 5 = Toteutuu erittäin hyvin)



Viestintä on otettu vuoden 2016 erityiseksi kehittämiskohteeksi toimintasuunnitelmassa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa on työstetty samaan aikaan, kun liitolle on laadittu viestintästrategiaa. Viestintästrategia ja jatkossa vuosittaiset viestintäsuunnitelmat laaditaan huomioimalla yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta nousevat asiat.

Kukaan kyselyn vastaajista ei ollut havainnut eri ihmisryhmiä syrjivää kielenkäyttöä työtekijöiden tai luottamushenkilöiden taholta (esim. vammais- ja homomitsejä, rasistisia kommentteja).

Joissakin lajeissa ongelmana saattaa olla se, että viestinnästä välittyy sukupuolten pitäminen eri arvossa, esimerkiksi naisten urheilun pitäminen vähemmän tärkeänä tai tasoltaan vähäisempänä. Tässä suhteessa jousiammunnassa on otollinen ympäristö tasa-arvoisen viestinnän rakentamiselle, sillä lajin kansainvälisissä arvokilpailuissa ja kaikissa kotimaisissakin kilpailutapahtumissa ovat mukana naiset ja miehet. Myöskään esimerkiksi maajoukkueita ei jaeta erikseen naisten tai miesten maajoukkueisiin, vaan sukupuolet ovat sekaisin samoissa valmennusryhmissä.

Naisia on jousiammunnan harrastajissa selvästi vähemmän kuin miehiä, noin neljännes harrastajista. Viestinnässä on kiinnitetty huomiota naisharrastajien huomioimiseen, ja esimerkiksi internetissä liiton etusivulla näkyy kuvissa yhtä paljon naisia kuin miehiäkin. Lisäksi viestinnässä on kiinnitetty huomiota eri aselajien ja kilpailumuotojen tasapuoliseen huomioimiseen.

Vammaisurheilun viestintä muun muassa arvokilpailuihin liittyen on tehty samanlaisella panostuksella ja samoja kanavia käyttäen kuin vammattomien urheilun.

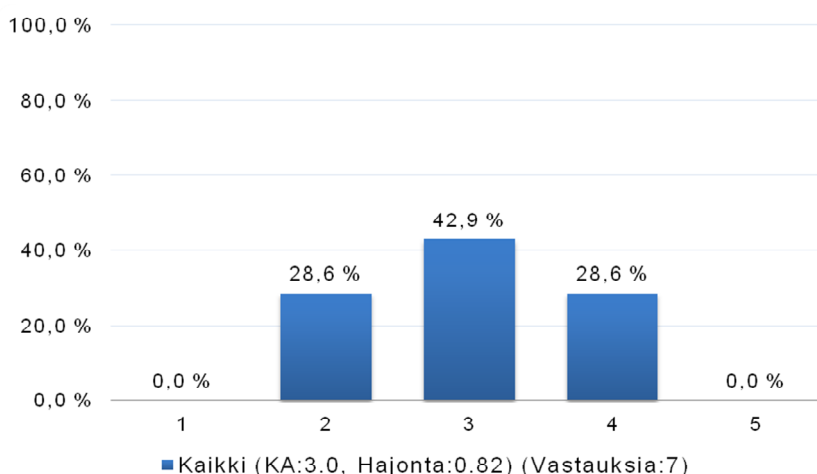
Viestinnän tavoitavuudessa on havaittu kuitenkin toisinaan ongelmia. Esimerkiksi sähköpostitse lähtevien seuratiedotteiden avausprosentti on alhainen: vain noin puolet tiedotteen saajista avaa sen, vaikka vastaanottajien listalla on vain sellaisia osoitteita, joihin seurat ovat itse ilmoittaneet haluavansa tiedotteet. Osittain ongelmana lienee viestin joutuminen roskapostikansioon, sillä se lähtee mainospostiluokittelulla käytetyn MailChimp-ilmaisversion takia. Viestinnän monikanavaisuudesta on siksi pidettävä huolta.

3.1.2. Esteettömyys ja saavutettavuus

Kyselyn vastausten perusteella liiton ei koettu erityisen näkyvästi edistävän esteettömyyttä ja saavutettavuutta. Keskiarvoksi kysymykseen siitä, näkyykö esteettömyyden ja saavutettavuuden edistäminen liiton toiminnassa, saatiin keskiarvoksi tasan 3, eli ei toteudu erityisen hyvin muttei erityisen huonostikaan.

Esteettömyyden ja saavutettavuuden edistäminen näkyy järjestön toiminnassa.

(1 = Toteutuu erittäin heikosti, 5 = Toteutuu erittäin hyvin)

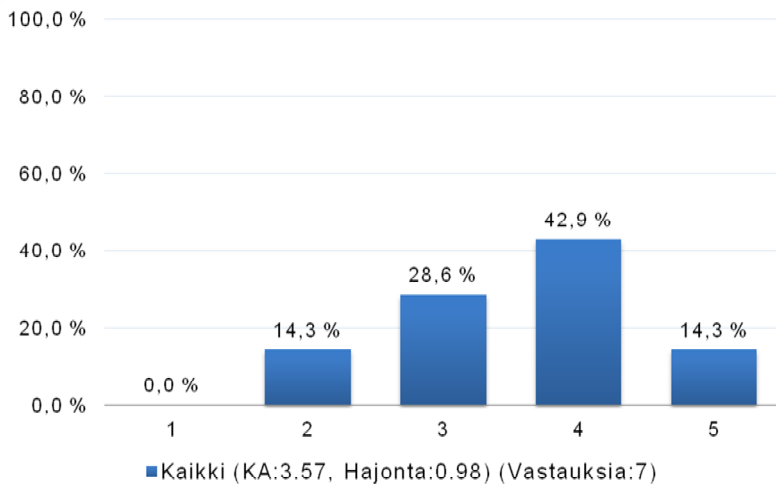


Toimitilojen osalta tilannetta pidettiin hieman parempana. Liiton toimisto Radiokadulla Helsingissä arvioitiin melko hyvin saavutettavaksi ja esteettömäksi, keskiarvona 3,6. Toimistotalon edessä on leveitä invapysäköintiruutuja, ulko-ovelle johtaa luiska ja ulko-ovet avautuvat automaattisesti klo 8-16, hisseillä

pääsee toimistokerrokseen. Toimistojen ovilla kuitenkin on matalat kynnykset hankaloittamassa esimerkiksi pyörätuolilla liikkumista. Näkövammaisia varten on joitakin opasteita.

Järjestön toimitilat ovat fyysisesti esteettömiä ja saavutettavia.

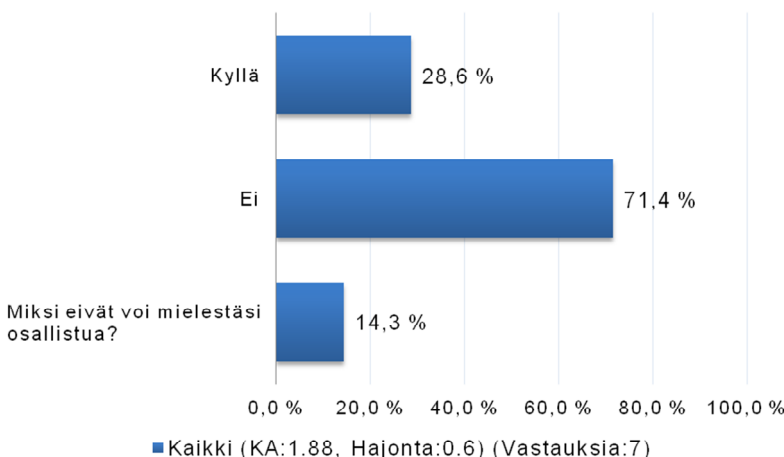
(1 = Toteutuu erittäin heikosti, 5 = Toteutuu erittäin hyvin)



Esteettömyyttä harrastaja- ja seurasollla on käsitelty lisää luvussa 3.1.5.

Enemmistö vastaajista (71 %) näki toimintaan osallistumisen mahdolliseksi kaikille ryhmille. Päinvastaisiakin mielipiteitä kuitenkin oli. Avoimissa kommentteissa tuotiin esiin muun muassa näkövammaiset, joille nykyisellään ei pystytä tarjoamaan juuri mitään, vaikka sinällään parajousiammunnassa on olemassa kansainvälisellä tasolla näkövammaisten sarjat. Myös vieraskielisten koettiin olevan haasteellisessa tilanteessa, kun he eivät esimerkiksi löydä tietoa lajista ja lähimmästä seurasta muuta kuin suomeksi.

Luuletko, että jotkut ryhmät eivät voi osallistua järjestönne toimintaan tai osallistuminen olisi hankalaa?

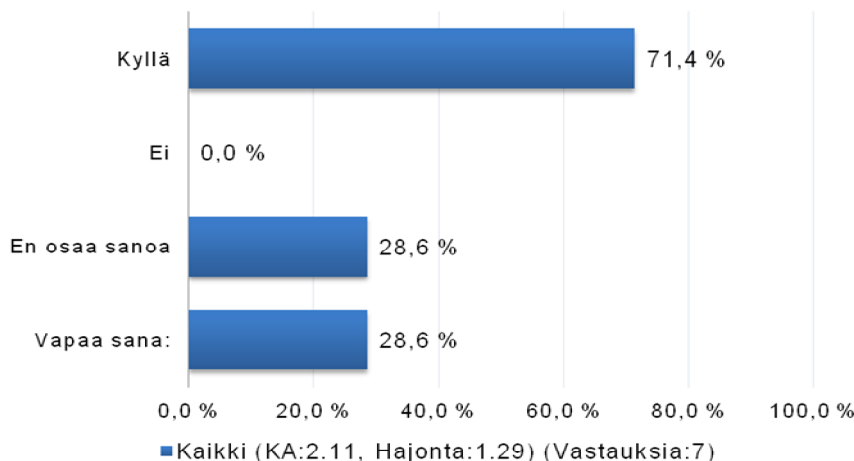


- Esim. näkövammaisille emme nykyisellään pysty tarjoamaan juuri mitään, toisaalta vieraskielisillä on kielen vuoksi haasteita esimerkiksi löytää tietoa lajista ja lähimmästä seurasta. (Kaikki)

Kieliasiaa kysyttiin lisäksi erikseen toisessa kysymyksessä. Sen vastausten perusteella koettiin, että

järjestön palveluista tai toiminnasta kuitenkin pääsääntöisesti (71 %) saa neuvontaa muillakin kuin kotimaisilla kielillä. Puhelimitse tai sähköpostitse palvelua saakin hyvin muun muassa englanniksi, mutta nettisivuilla ei ole kieliversioita, mikä koettiin puutteeksi. Epävarmuutta tällöin aiheuttaa, löytääkö vieraskielinen henkilö yhteystietojakaan, jota kautta voisi lähestyä muilla kielillä.

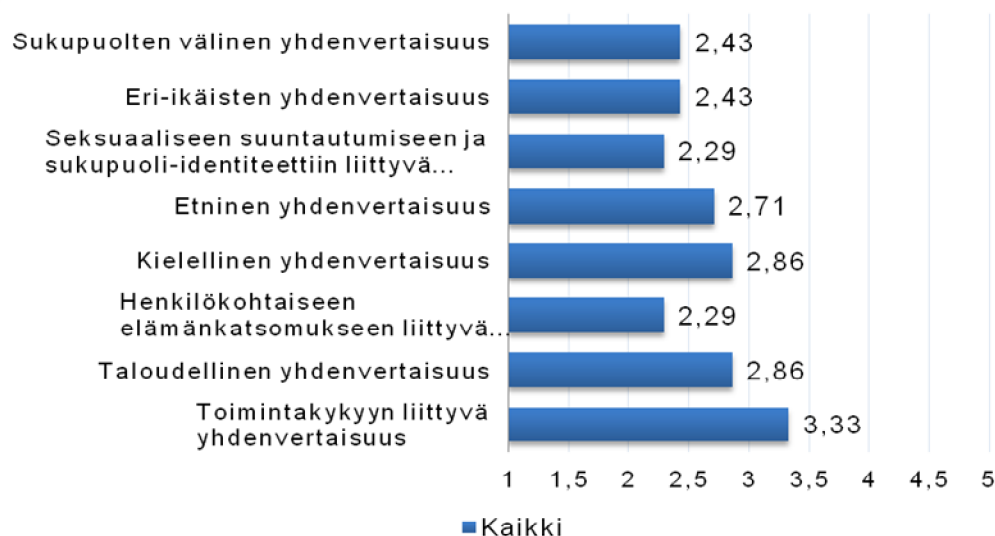
Saako järjestönne palveluista tai toiminnasta neuvontaa, jos ei osaa suomea/ ruotsia?



- Heikosti, jos ei löydä puhelinnumeroa nettisivuilta tai muualta, jotta voisi soittaa. Puhelimitse palvelua saa. Nettiin pitäisi saada englanninkielinen osio. (Kaikki)
- Kyllä englanniksi (Kaikki)

Kysyttäessä sitä, mitkä yhdenvertaisuutta ja vähemmistöryhmiä koskevat asiat vaativat järjestössä (eniten) kehittämistä, esiin nousivat kolmen kärkenä toimintakykyyn liittyvä yhdenvertaisuus (3,3), taloudellinen yhdenvertaisuus (2,9) ja kielellinen yhdenvertaisuus (2,9). Vain toimintakykyyn liittyvän yhdenvertaisuuden kehittäminen koettiin ylipäättään keskimäärin tarpeelliseksi, eli keskiarvo oli yli 3. Yksittäiset vastaukset kuitenkin jakautuivat kaikissa kohdissa koko asteikolle 1-5, eli näkemykset menivät hyvin paljon ristiin vastaajien välillä.

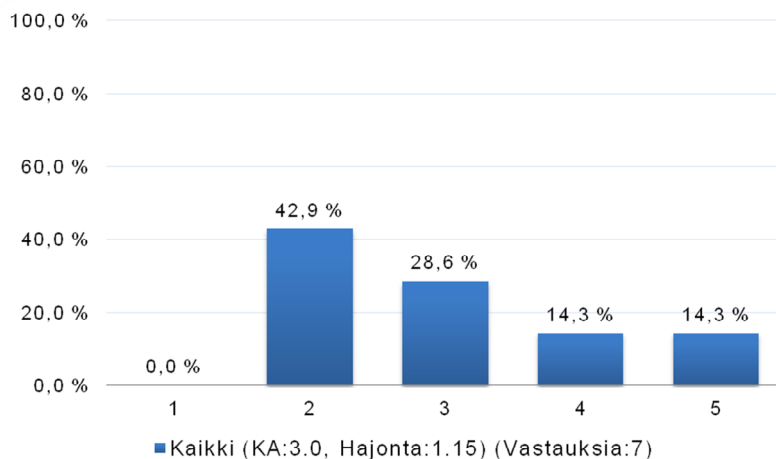
(1 = Ei tarvetta, 5 = Erittäin tarpeellinen)



Liiton yleistä ilmapiiriä ei koettu erityisen innostavaksi, moniarvoiseksi ja avoimeksi. Keskiarvo jäi kolmeen, vaikka hajonta olikin melko suuri. Tulokset olisi ollut mielenkiintoista saada erikseen kysyttynä näille kolmelle adjektiiville, jotta vastauksissa olisi tullut selvemmin esiin, mikä kolmesta toteutuu hyvin ja mikä huonommin.

Järjestömme yleinen ilmapiiri on innostava, moniarvoinen ja avoin.

(1 = Toteutuu erittäin heikosti, 5 = Toteutuu erittäin hyvin)

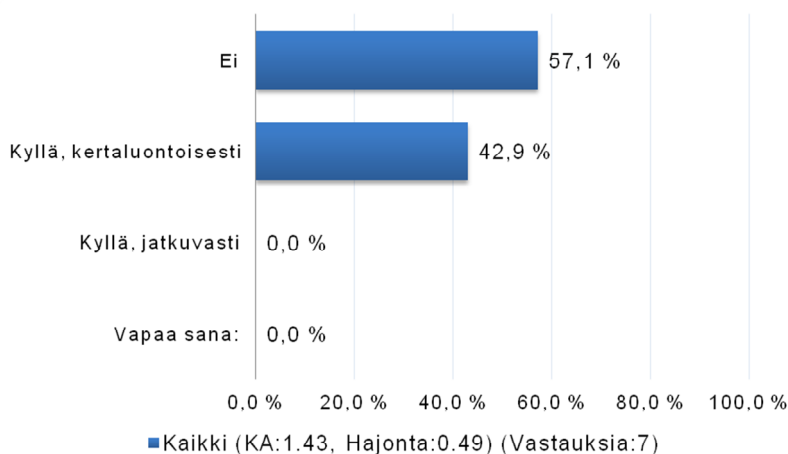


3.1.3. Osallistuminen ja vaikuttaminen

Positiivisia havaintoja vastauksissa oli muun muassa se, että merkkejä syrjinnästä seksuaalisen suuntautumisen perusteella tai alkoholiin suhtautumisen perusteella ei havaittu. Kaikki vastaajat olivat nimittäin yksimielisiä siitä, että SJAL:n työntekijä tai luottamushenkilö voisi tuoda esimerkiksi järjestämämme urheilutapahtuman avec-tilaisuuteen samaa sukupuolta olevan puolisonsa, ja siitä, että liiton juhlatilaisuuksiin tai illanviettoihin on helppo osallistua, jos ei käytä alkoholia. Jälkimmäisen kysymyksen yksimielisyys ei yllättänyt, sillä liiton järjestämissä tilaisuuksissa ei tarjoilla alkoholia.

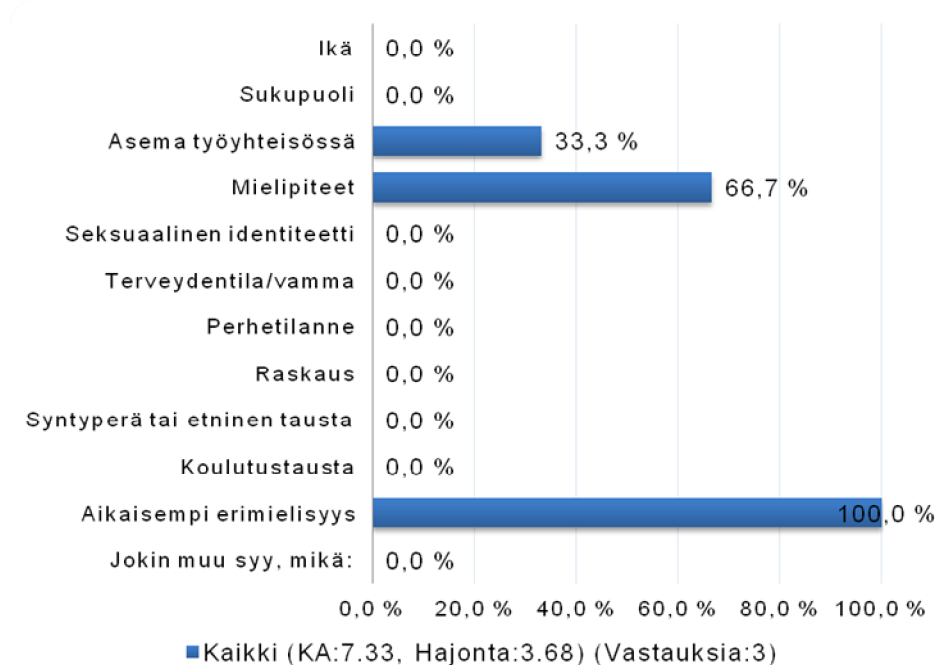
Silti jonkinlaisesta kertaluontoisesta syrjinnästä oli lähes puolella (43 %) vastaajista havaintoja.

Oletko kohdannut tai ollut todistamassa syrjintää järjestön työyhteisössä tai luottamustoiminnassa?



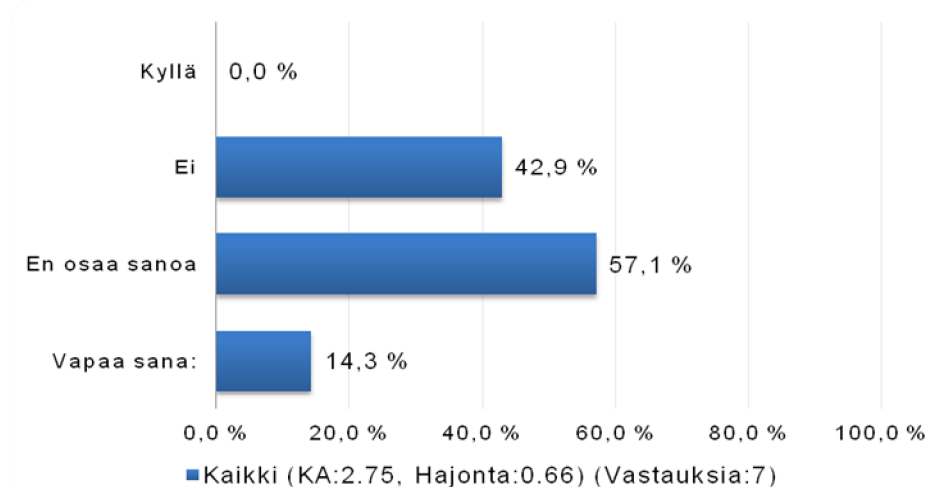
Havaittujen syrjintätilanteiden oletettuina syinä korostui aiempi erimielisyys (100 %) ja mielipiteet (67 %) sekä lisäksi asema työyhteisössä (33 %).

Jos olet havainnut syrjintää tai häirintää, mistä oletat sen johtuvan? Voit valita useamman vaihtoehdon.



Kyselyn vastauksissa paljastui, että kenelläkään vastaajista ei ollut tietoa liitolle määritetystä toimintatavasta, miten syrjinnän tullessa esiin edettäisiin. Valtaosa (57 %) vastaajista ei osannut sanoa, onko liitolla tätä varten toimintatapaa, loput olivat sitä mieltä, että ei ole.

Harrastaja/urheilija kokee tullessa syrjityksi järjestön tai sen jäsenseuran toiminnassa. Onko järjestöllä määritelty toimintatapa, miten tilanteessa edetään?

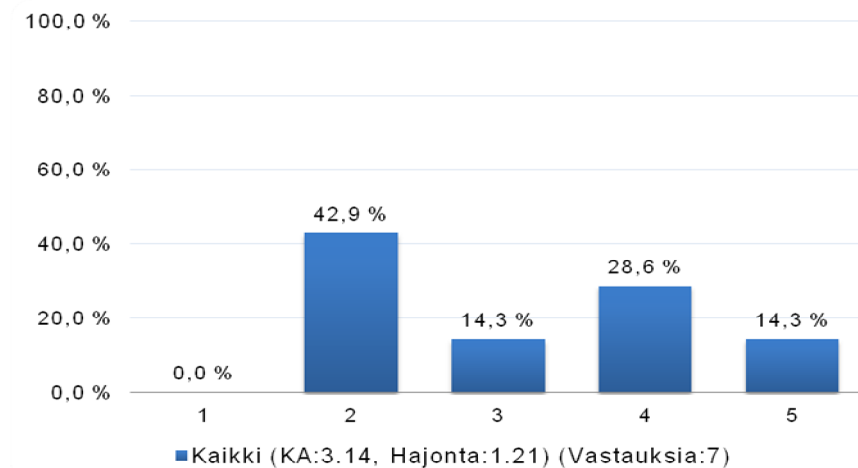


- Riippuu varmaan tilanteesta. Kurinpitosäännöt uudistettiin, joten niiden kautta pystytään nyt aiempaa laajemmin huomioimaan myös eettisiä kysymyksiä. (Kaikki)

Mielipiteet jakautuivat enemmän, kun kysyttiin henkilökunnan ja luottamushenkilöiden samanarvoisuudesta. Joidenkin (43 %) mielestä keskinäinen samanarvoisuus toteutui erittäin hyvin tai melko hyvin mutta yhtä monen mielestä melko heikosti. Keskiarvona oli hieman neutraalia parempi 3,1.

Luottamushenkilöt ja henkilökunta ovat keskenään samanarvoisia.

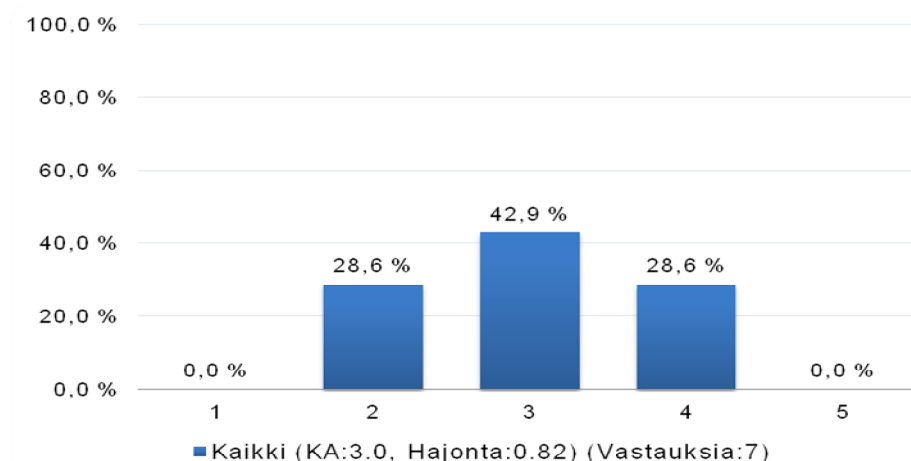
(1 = Toteutuu erittäin heikosti, 5 = Toteutuu erittäin hyvin)



Kysyttäessä osallistuvatko luottamushenkilöt ja henkilökunta järjestön kehittämiseen keskiarvo jäi kolmeen: ei toteudu hyvin eikä huonosti. Vastaukset jakautuivat tasaisesti kolmen molemmin puolin kuitenkin ääripäitä välttäten.

Luottamushenkilöt ja henkilökunta osallistuvat järjestön kehittämiseen.

(1 = Toteutuu erittäin heikosti, 5 = Toteutuu erittäin hyvin)



Liittohallitukseen kuuluu liiton sääntöjen mukaan puheenjohtajan lisäksi kahdeksan hallituksen jäsentä. Tällä hetkellä naisia on hallituksen jäsenistä kaksi. Liiton liki 70-vuotiaassa historiassa ei ole yhtään naispuheenjohtajaa. Alueellisesti liittohallituksen jäsenet ovat jakautuneet verraten laajasti ympäri Suomen, mutta kahdesta seurasta on useampi kuin yksi edustaja.

Toistaiseksi liitolla ei ole ollut ehdollepanotoimikuntaa, ehdolle hallitukseen ja puheenjohtajaksi on voinut asettua vapaasti ja ennalta ilmoittamatta. Se on johtanut siihen, että ennen valinnat tekevää syyskokousta ei ole tiedossa, ketä on ehdolla, vaan ehdokkaat tulevat ilmi vasta kokouksessa.

3.1.4. Koulutus

Liitto järjestää muun muassa valmentaja- ja ohjaajakoulutusta, tuomarikoulutusta, seurakoulutusta, antidopingkoulutusta ja erilaisia harrastajille suunnattuja koulutuksia ja seminaareja. Koulutukset ovat avoimia kaikille. Osallistujien ikä- ja sukupuolijakauma heijastelee lajin harrastajajoukkoa, joskin juniori-ikäisiä on koulutuksissa hyvin vähän.

Valmentaja- ja ohjaajakoulutukseen kuuluu muiden sisältöjen ohella 1-tasolla vammaisurheilun osuus ja 2-tasolla antidopingosuus. Lajiosien koulutusmateriaalin kuva- ja videoesimerkeissä on pyritty tuomaan esiin molempia sukupuolia.

Liitolla on käytössä Ensinuolet-alkeiskurssikonsepti, joka tarjoaa seuroille valmiin kokonaisuuden alkeiskurssin järjestämiseen tuntien sisältöineen ja ohjaajien oppaineen sekä kurssi- ja markkinointimateriaaleineen. Toistaiseksi materiaalit ovat vain suomeksi, mutta suunnitelmissa on kääntää ne ensi vaiheessa ruotsiksi ja myöhemmin mahdollisesti englanniksi.

Yhdenvertaisuuskyselyssä havaittiin puutteena, että liitolla ei tällä hetkellä ole kirjattuja toimintaohjeita syrjintätilanteiden varalle. Näin ollen myöskään liiton koulutuksissa ei ole tuotu esiin, miten syrjintätilanteet voidaan tunnistaa, miten niihin tulisi puuttua ja miten raportoida niistä. Erityisesti joukkuelajeissa vastaavaa koulutusta järjestetään tuomarikoulutuksen osana, jousiammunnassa todennäköisempi kouluttamisen kohderyhmä tulevaisuudessa on seurakoulutuksen ja valmentaja- ja ohjaajakoulutuksen osallistujat.

3.1.5. Urheilutoiminta

Vammais- eli parajousiammunta integroitiin liiton toimintaan vuonna 2013. Jo tätä aiemmin parajousiampujat osallistuivat normaalisti vammattomien puolella kotimaan kilpailutoimintaan ja heille oli sallittua kilpailuissa käyttää tarvitsemiaan apuvälineitä. Virallisesti liiton kilpailusääntöihin lisättiin parajousiammunnan omat kilpailusarjat integraation myötä, mutta nykyäänkin parajousiampujat osallistuvat omasta halustaan kilpailuissa pääsääntöisesti samoihin sarjoihin vammattomien kanssa – hyvällä menestyksellä.

Liiton kilpailusäännöissä on jo vuodesta 2006 alkaen ollut käytössä niin sanottu yleinen sarja entisen miesten sarjan tilalla. Yleiseen sarjaan saavat osallistua miesten lisäksi naiset. Naiset voivat halutessaan kilpailla omissa sarjoissaan, joita on kaikkiin ikäluokkiin nuorimpia lukuun ottamatta. Kaikki alle 13-vuotiaat kilpailevat yhteissarjoissa, joissa sukupuolia ei ole erotettu.

Sukupuolivähemmistöjen on helppo osallistua kilpailuihin, sillä yleisessä sarjassa ei ole pakko määritellä omaa sukupuoltaan. Toinen helpottava tekijä sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöillä on lajin luonne, eli jousiammunnassa ei ole pukuhuonekulttuuria, vaan kilpailu- ja harjoituspaikalle tullaan valmiiksi sopiviin vaatteisiin pukeutuneina eikä pukuhuonetta ole tarvetta käyttää myöskään peseytymiseen.

Harrastajat voivat valita kilpailusarjansa oman ikänsä mukaisesti tai kilpailla yhtä tai useampaa ikäluokkaa haastavammassa sarjassa. Ikäluokkia ovat alle 11-vuotiaat, alle 13-vuotiaat, alle 15-vuotiaat, alle 17-

vuotiaat, alle 20-vuotiaat, aikuiset, yli 50-vuotiaat, yli 60-vuotiaat ja yli 70-vuotiaat. Missään ikäluokassa ei ole miesten sarjaa, vaan nuorimpia lukuun ottamatta yleinen ja naisten sarja.

Eri aselajit (tähtäinjousi, taljajousi, vaistojousi, pitkäjousi) ovat omissa sarjoissaan, mutta myös aselajin suhteen voi osallistua haastavampaan sarjaan: pitkäjousi -> vaistojousi -> tähtäinjousi. Taljajousi on rakenteeltaan erilainen ja siksi omassa luokassaan. Kansainvälisellä tasolla kaikkia kilpailumuotoja ei tarjota kaikille aselajeille, mutta Suomessa liitto on tehnyt kansallisia poikkeuksia ja mahdollistanut kaikkien kilpailumuotojen kilpailemisen kaikilla aselajeilla.

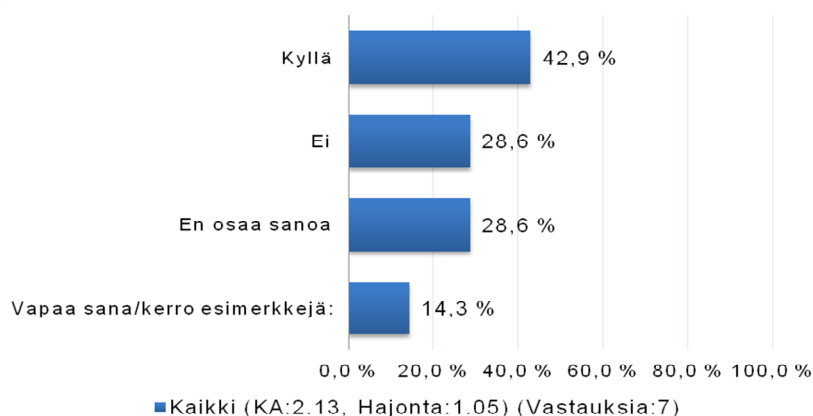
Jousiammunta on ollut perinteisesti miesvaltainen laji, tytöt ja naiset ovat olleet vähemmistönä. Asiaan on havahduttu ja vuonna 2015 otettiin käyttöön naisten ja tyttöjen harrastustoiminnan kehittämiseen tarkoitettu Nais Prize -kannustin. Seurat voivat hakea joko jo päättyneeseen tai alkamassa olevaan tyttöjen ja naisten harrastustoimintaa kehittävään ja harrastajamääriä lisäävään toimintaan kannustinrahaa liitolta. Nais Prize myönnettiin ensimmäisen kerran vuonna 2015. Tuki myönnetään vuosittain yhdelle seuralle ja on suuruudeltaan 500 euroa. Lisäksi viestinnällisillä keinoilla on jo aiemmin pyritty nostamaan naisten harrastajamääriä.

Viisi vuotta sitten vuonna 2011 tyttöjen ja naisten osuus kaikista harrastajista oli 19,6 prosenttia. Vuonna 2016 se on 24,6 prosenttia.

Jousiammuntaharrastuksen yksi rikkauksista on valtavalla ikähaitarilla oleva harrastajajoukko. Laji sopii hyvin niin nuorille kuin varttuneemmillekin harrastajille. Lisenssivakuutuksen tapaturmavakuutuksessa on aiemmin ollut vakuutusyhtiön vaatimuksesta ikäraja 80-vuotiaille, mutta pari vuotta sitten se saatiin poistettua. Liiton visiossa tavoitellaan myös nuorten harrastajien määrän merkittävää lisäämistä. Juniorityöhön on saatu lisää resursseja vuonna 2015 kasvaneen henkilöstömäärän myötä. Vielä juniorien osuus ei ole kasvanut tavoitellusti, vaan on alle 18-vuotiaiden osalta edelleen noin 17 prosenttia, joka se oli myös vuonna 2011.

Yhdenvertaisuuskyselyssä kysyttiin, pyritäänkö liiton toimintaa kehittämään aiemmin tavoittamattomille tai toiminnassa aliedustetuille kohderyhmille. Vastaajista 43 prosenttia oli sitä mieltä, että pyritään, ja reilu neljännes (29 %) katsoi, että ei pyritä. Loput 29 prosenttia ei osannut sanoa.

Pyritäänkö järjestönne toimintaa kehittämään aiemmin tavoittamattomille tai toiminnassa aliedustetuille kohderyhmille (esim. miesvaltaisissa lajeissa tytöt ja naiset, maahanmuuttajat, liikkumis- ja toimimisesteiset)?



- Seuroille tuotiin tukipalkinto naisten/tyttöjen harrastamisen aktivoinnista ja kehittämisestä ja harrastajamäärien lisäämisestä. Valmentajakoulutuksessa on tuotu vammaisurheilijoihin liittyviä teemoja (Kaikki)

Kesällä 2016 toteutettiin seuroille kysely harjoitustilojen esteettömyyteen liittyen. Kyselyllä haluttiin selvittää, onko vammaisilla todelliset mahdollisuudet harrastaa jousiammuntaa seuroissa. Seurakyselyn vastausprosentti jäi alhaiseksi, noin 26 prosenttiin. Vastaukset saatiin 14 seuralta.

Seurakyselyssä kysyttiin erikseen sekä sisä- että ulkoarjoittelutilojen esteettömyydestä liikuntavammaisia harrastajia ajatellen. Ulkoratojen osalta kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että pyörätuolilla pääsee ulkoarjoittelupaikalle. Tarkemmissa kysymyksissä kuitenkin paljastui, että harjoittelu ilman nuolia hakevaa avustajaa saattaa joillakin paikkakunnilla todellisuudessa olla haasteellista tai jopa mahdotonta. Seurojen ulkoradoista 57 % oli nurmipäälysteisiä ja loput 43 % hiekkaa tai soraa. Kaikilla nurmikentillä ruohoa ei leikattu kovin usein, jolloin se on alustana hyvin raskas pyörätuolin käyttäjille, etenkin, jos pohja on epätasainen. Osa seuroista ilmoitti, että nurmikko leikataan kerran tai pari kesässä, toisilla leikkuu tapahtui pari kertaa viikossa ja loppuilla jotakin tältä väliltä.

”Ulkona pari hiekkapohjaista ammuntauoraa, mutta 90 % alueesta on kumpareista nurmikkoa.”

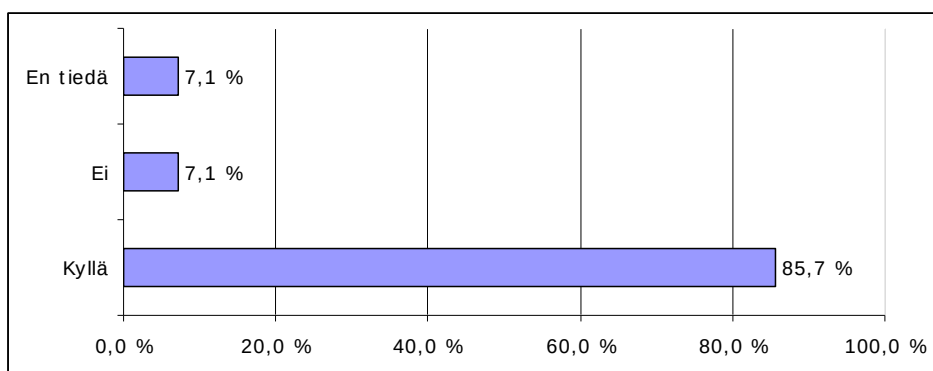
Sisäratiojen kohdalla tilanne oli vastaajien mielestä melko hyvä, 86 prosenttia vastaajista ilmoitti, että sisäharjoittelutiloihin pääsee pyörätuolilla. Seitsemän prosentin mielestä ei pääse saman verran ei tiennyt, pääseekö. Kuitenkaan kaikille radoille ei pääse ilman avustajaa, vaikka sinällään pääseminen olisi mahdollista.

”Sisäammuntatila sijaitsee koulun alakerrassa, johon menee hankalasti toimiva porraskäytävä.”

”Sisätiloihin ei pääse kuin saattajan kanssa, koska harjoituspaikka on luolassa ja siis portaat ovat sen verran jyrkät/pitkät, ettei yksin voi pyörätuolilla tulla. Pyörätuoliluiskat kyllä löytyvät.”

Yksi seuroista ilmoitti joutuvansa vuokraamaan lisätiloja harjoitteluun talviaikana seurassa olevalle pyörätuoliampujalle, koska varsinaiseen harjoittelutilaan ei pääse pyörätuolilla.

Pääseekö seuranne sisäharjoitteluradalle pyörätuolilla? (Huomioi mahdolliset portaat, isot kynnykset, kapeat ja ovipumpulla varustetut ovet ym.)



Liikuntavammaisten määrä seuraa kohti ei ole vastaajien kertoman mukaan suuri, puhutaan muutamista per seura, mutta silti noin kaksi kolmannesta seuroista (64 %) ilmoitti heillä olevan liikuntavammaisia harrastajia tällä hetkellä. 14 prosenttia seuroista ilmoitti heillä olevan myös muita vammaisia harrastajia.

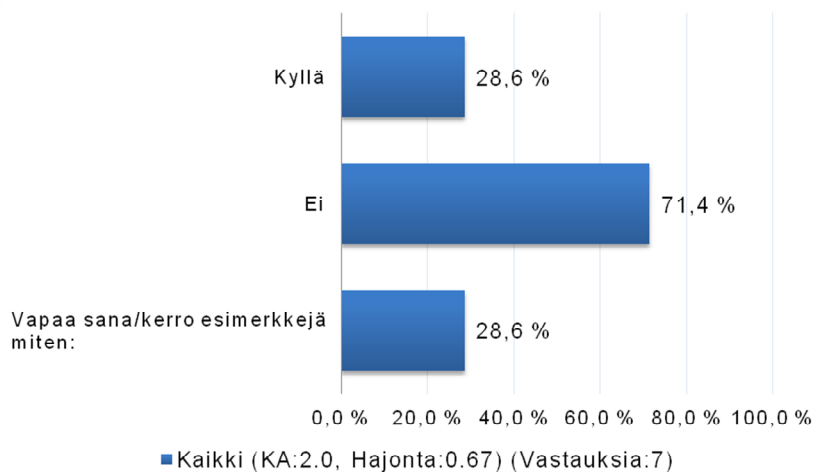
Kysyttäessä, onko seuran toimintaan osallistumiselle vammaisten osalta muita esteitä kuin mahdollisia harjoitteluratojen olosuhteisiin liittyviä, valtaosa (86 %) vastaajista koki, että esteitä ei ole.

”Seuramme toimintaan osallistumiselle ei ole vammaisten osalta mitään esteitä. Olemme aiemmin toteuttaneet myös tarvittavia apuvälineitä, jotta vaikeankin asteen liikuntarajoitteiset pystyvät kokemaan jousiammunnan.”

Loput vastaajista mainitsivat esteeksi koulutettujen ohjaajien tai ylipäättään ohjaajien puuttumisen.

Hallitukselle ja luottamushenkilöille tehdyssä yhdenvertaisuuskyselyssä oli kysymys myös vähävaraisten huomioimisesta liiton toiminnassa. Valtaosa (71 %) vastaajista oli sitä mieltä, että vähävaraisia ei huomioida liiton toiminnassa. Loput 29 prosenttia näkivät, että vähävaraiset huomioidaan. Avoimissa vastauksissa huomautettiin, että seuratasoisia toimenpiteitä on, mutta liiton toimenpiteet eivät ulotu yksittäisiin harrastajiin. Moneen muuhun lajiin verrattuna jousiammunta on hyvin edullinen laji harrastaa. Yhtenä suurena syynä tälle on, että jousiammuntaseuroissa ei toistaiseksi ole päätoimisia palkattuja henkilöitä ja vain muutama osa-aikainen koko valtakunnan alueella, jos ei lasketa mukaan harvakseltaan tuntityönä työskenteleviä henkilöitä. Monessa seurassa harrastaa voi pelkän jäsenmaksun hinnalla, joka yleensä on enintään 100 euroa aikuisilta, nuorilta hieman vähemmän. Joissakin seuroissa on lisäksi hallimaksuja kalliista harjoitustiloista johtuen. Vielä harvemmassa seurassa on valmennusryhmämaksuja.

Huomioidaanko vähävaraiset järjestönne toiminnassa?



- Toiminta pyörii seuroissa lähinnä vapaaehtoisvoimin, jolloin kustannukset pystytään pitämään alemmalla tasolla. Seuroilla on hyvää toimintaa tähän liittyen, mm. lainajousia, mutta liittotasoisia suoria toimenpiteitä yksittäisiin harrastajiin ei ole. (Kaikki)
- seurasolla, ei liittotasolla. (Kaikki)

Liittotasolla rahallinen tuki muun muassa maajoukkueampujille on vammattomien puolella nykyisellään pientä. Tukea ei ole jaoteltu erikseen naisille ja miehille, mutta jos tuki perustuu tulosrajaan, nämä on määritetty sukupuolille ja aselajeille erikseen. Lisäksi tuki perustuu kilpailumenestykseen. Kansainvälisellä tasolla naiset ja miehet ampuvat aina eri sarjoissa.

Parajousiammunnan puolella maajoukkueampujille on ollut enemmän tukea käytössä, käytännössä liitto on maksanut kaikki leiri- ja kilpailukulut.

3.2. Liitto työnantajana

Liitolla on ollut työntekijöinä niin miehiä kuin naisiakin, eikä myöskään liikuntavamma ole vaikuttanut rekrytointiin.

Liitolla on urheilujärjestöjä koskevaan työehtosopimukseen pohjautuva palkkausjärjestelmä, ja eri tehtävistä maksettava palkka perustuu työn vaativuuteen. Naisille ja miehille maksettaisiin samasta työstä sama palkka.

Henkilöstöllä on mahdollisuus työtehtävien edellyttämään kouluttautumiseen etukäteen sovittavalla tavalla.

4. Tavoitteet ja toimenpiteet vuosina 2016–2017

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen liittyvät toimenpiteet kirjataan jatkossa toimintasuunnitelmaan osana muuta toimintaa, jotta toimintaa ohjaavana dokumenttina olisi vain yksi asiakirja. Toimintasuunnitelman asiat siirretään viestinnän osalta osaksi yksityiskohtaisempaa viestintäsuunnitelmaa.

Liiton toiminnassa ei yleisesti ottaen ole koettu olevan erityisiä ongelmia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotemoissa. Tästä aiheutuu kuitenkin helposti tilanne, jossa tuudittaudutaan uskoon, ettei ongelmia myöskään tule tai niitä ei nähdä omasta näkövinkkelistä. Ongelmien ilmetessä niihin ei osata reagoida eikä käsitellä niitä, sillä toimintamallit puuttuvat.

Nykytilanteen kartoituksessa nousi esiin joitakin kehittämiskohteita, joiden pohjalta on valittu vuosille 2016 ja 2017 tavoitteet ja toimenpiteet. Selkeänä puutteena havaittiin, että liitolla ei tällä hetkellä ole minkäänlaista kirjattua toimintaohjetta syrjintätapausten käsittelyyn. Keskeiseksi tavoitteeksi otettiin heti alkuun selkeän toimintamallin ja -ohjeiden luominen. Ensisijaisesti nämä tehdään liiton näkökulmasta, mutta ne jaetaan myös sovellettuna seurojen käyttöön.

Tämä ja muut valitut toimenpiteet on koottu alla olevaan taulukkoon.

Tavoitteet	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuuhenkilöt	Seuranta
Selkeän toimintamallin saaminen syrjintätapauksiin	Laaditaan liitolle toimintaohjeet syrjintätapausten käsittelyyn, ja niiden pohjalta myös seuroille ohjeistusta	Valmiina ennen kesälomia 2017. Myöhemmin ohjeet sovelletaan myös seurojen käytettäväksi.	Toteutuksesta vastaa toiminnanjohtaja	Hallituksesta valitaan 2-3 henkilöä ohjausryhmään sparraamaan ja seuraamaan edistymistä
Maahanmuuttajat austaisten harrastajien (uusien ja nykyisten) parempi huomioiminen viestinnässä	Englanninkielisen sisällön lisääminen liiton nettisivuilla	Ensimmäisiä sisältöjä vuoden 2016 aikana, laajemmin vuoden 2017 aikana	Toteutuksesta vastaa toiminnanjohtaja	Hallitus seuraa etenemistä kvartaaleittain
Naisten ja tyttöjen harrastajamäärien kasvattaminen	Nais Prize -ohjelman jatkaminen seurakentässä ja ohjelman tulosten ja hyvien käytäntöjen viestiminen ja	Nais Prize – ohjelman tiedottaminen marraskuussa 2016 ja tukivalinta joulukuussa 2016,	Toteutuksesta vastaa toiminnanjohtaja ja parikilpailukonseptin osalta kilpailu-	Toiminnanjohtaja seuraa Nais Prize -seuran toimintaa olemalla seuraan yhteydessä muutaman kerran

	jakaminen kaikille seuroille Parikilpailukonseptin kehittäminen SM-kisoihin	vuoden 2017 ensimmäisessä Jousiampuja-lehdessä raportti edellisen tuen saajan saamista tuloksista. Parikilpailun osalta konsepti valmiina toukokuussa 2017, jotta se on mahdollista ottaa käyttöön Tampereen SM-viikolla heinäkuussa 2017	ja tapahtumatyöryhmä	tukikauden aikana. Seura raportoi kauden päättymisen jälkeen hankkeessa tehdyistä toimenpiteistä toiminnanjohtajalle, joka toimittaa raportin myös hallitukselle. Toiminnanjohtaja seuraa parikilpailukonseptin kehitystä tarvittaessa kuukausittain ja informoi hallitusta kokouksissa
Harjoitustilojen esteettömyyden parantaminen	Yhteydenotot ja vaikuttaminen kuntiin, joiden seurat ovat raportoineet esteellisyysongelmista harjoitustiloissaan	Prioriteettijärjestyks seurojen ja/tai kunnan koon mukaan	Toteutuksesta vastaa toiminnanjohtaja	Toiminnanjohtaja kysyy seuroilta vuosittain, onko harjoitustiloihin saatu tarvittavia muutoksia
Naisten osuuden kasvaminen liittohallituksessa	Pyritään aktiivisesti löytämään naisia ehdolle liittohallitukseen	Keskusteluja vuoden mittaan, mutta erityisesti syyskuussa 2017 otetaan aktiivisesti kontakteja mahdollisiin ehdokkaisiin ennen syyskokousta	Toteutuksesta vastaa toiminnanjohtaja ja hallitus, ellei erillistä ehdollepanotoimi kuntaa perusteta	Työn tulokset näkyvät vuosittain syyskokouksessa hallitusvalintojen muodossa

Toimenpiteiden toteutumisesta seuraa kesken vuotta toiminnanjohtaja ja liittohallitus ja vuosittain liittokokous eli jäsen seurat toimintakertomuksen yhteydessä. Syksyllä 2017 toteutetaan seurantakysely henkilöstölle ja luottamushenkilöille.

5. Yhteenveto

Yhdenvertaisuuskyselyn vastauksissa näkyi vastaajien mielipiteenä, että liitossa ei ole aiemmin juurikaan keskusteltu yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista. Syynä saattaa olla se, että ongelmia aiheeseen liittyen ei ole noussut tai ainakaan nostettu esiin, ja siksi on ajateltu, ettei erityisille yhdenvertaisuuteen liittyville keskusteluille ole ollut tarvetta. Tätä selitystä tukee yhdenvertaisuuskyselyn avoimessa kohdassa tullut

kommentti: "En tiedä mitään vastoinikäymisiä". Toisaalta asiat ovat osittain arkipäiväistyneet, kun muun muassa parajousiammunta on integroitu mukaan liiton toimintaan ja sukupuolia on kilpailuluokkajaossa häivytetty jo vuosia sitten.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa tehtäessä nousi esiin kehityskohtia, joista ensimmäisiin valittuihin tartutaan vuosien 2016 ja 2017 aikana. Lisäksi aiheeseen liittyvää keskustelua lisätään viestinnän toimenpitein ja kohtaamisissa eri toimijoiden kanssa muun muassa seuratoimintapäivillä. Jatkossa vuosittain valitut toimenpiteet suunnitellaan osana toimintasuunnitelmaa.

Yhdenvertaisuussuunnitelmaprosessin läpikäyminen on ollut omiaan havahduttamaan liiton luottamushenkilöitä ja työntekijöitä reagoimaan asioihin ennen kuin suurempia ongelmia ehtii muodostua.