

YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMA

Yleiset periaatteet

Suomen Melonta- ja Soutuliiton arvopohja on puhdas, terve ja turvallinen urheilu sekä yhteistyö eri lajien kesken. Lisäksi liiton arvona on liikunnan avulla edistää tasa-arvoa ja suvaitsevaisuutta sekä tukea kulttuurien monimuotoisuutta ja luonnon kestäväää kehitystä. Liiton toiminnan perustana ovat liikunnan eettiset arvot ja urheilun reilun pelin perusteet. Tämä tarkoittaa jokaisen tasavertaista mahdollisuutta liikuntaan ja urheiluun.

Tämä asiakirja sisältää keskeiset tavoitteet ja toimintatavat yhdenvertaisuuden toteutumiseksi ja tasa-arvon edistämiseksi.

Suomen Melonta- ja Soutuliiton hallitus on sitoutunut edistämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa tämän suunnitelman mukaisesti. Tässä asiakirjassa tunnistetaan nykytilanne, suunnitellaan tarvittavat toimenpiteet sekä arvioidaan toimenpiteiden vaikuttavuutta.

Yhdenvertaisuusperiaatteen mukaisesti 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.

Lainsäädännöllinen tausta

Yhdenvertaisuuslaki

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.

Tasa-arvolaki

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

Liikuntalaki

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.

Tavoitteena jokaisen tasavertainen mahdollisuus liikuntaan ja urheiluun

Liikunta ja urheilu ovat avoimia kaikille. Tasavertaisuus, moninaisuus ja oikeudenmukaisuus ovat yhteisömme perusta. Tavoitteena on, että:

- Edistämme monimuotoista liikuntakulttuuria, jossa kaikkia toimijoita arvostetaan.
- Kehitämme lajeja niin, että ne soveltuvat mahdollisimman monelle.
- Liikuntaa ja urheilua on voitava harrastaa tulotasosta riippumatta.
- Varmistamme, että kaikilla on oikeus ja mahdollisuus valmennukseen ja ohjaukseen taitotasostaan ja tavoitteistaan riippumatta.
- Korostamme olosuhdetyössä 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.
- Luomme omalla toiminnallamme ilmapiirin, 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.
- Puutemme ajoissa tilanteisiin, mikäli näemme tai kuulemme jonkun joutuvan epäasiallisen käytöksen kohteeksi. Jokaisella on myös velvollisuus puolustaa tällaisen teon kohteeksi joutunutta.
- Kerromme selkeästi säännöissä seuraamukset epäurheilijamaisesta käytöksestä.
- Meillä on toimintaohjeet seuroille syrjintätapausten ratkomiseen omissa seuroissaan.

Toimenpiteet

Melonta- ja Soutuliiton yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoisuutta ja niiden nykytilaa on tarkasteltu seuraavista näkökulmista:

Järjestön toteuttama toiminta:

- 1) Yleinen ilmapiiri ja sitoutuminen yhdenvertaisuuden edistämiseksi: Onko ilmapiiri innostava, avoin ja moniarvoinen? Huomioidaanko yhdenvertaisuus strategisessa ja toiminnan suunnittelussa? Toteutetaanko vähemmistöjä palvelevaa ja uusia kohderyhmiä tavoittelevaa toimintaa? Ollaanko tietoisia yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tavoitteista?
- 2) Toiminnan saavutettavuus, esteettömyys ja viestintä: Ovatko toimitilat ja kokoustilat esteettä? Tehdäänkö esteettömyyttä edistäviä toimenpiteitä? Tavoittaako viestintä kaikki järjestön toimijat?
- 3) Koulutus- ja kehittämistoiminta: Onko koulutusten sisällöissä huomioitu yhdenvertaisuus ja tasa-arvo? Järjestetäänkö toimintaa vammaisurheilijoille tai muihin erityisryhmiin kuuluville?

- 4) Luottamushenkilövalinnat: Yleisissä liikunnan ja urheilun tasa-arvolinjauksissa on määritelty tavoitteeksi vähintään 40 % kumpaakin sukupuolta. Toteutuuko tämä hallituksessa, valiokunnissa ja jaostoissa?

Työyhteisönäkökulma

- 1) Henkilöstö ja rekrytointi: Millainen on järjestön henkilöstörakenne? Huomioidaanko rekrytoinnissa henkilötieto- ja tasa-arvolain vaatimukset?
- 2) Työsuojelu: Miten henkilökunnan työsuojelu on järjestetty?
- 3) Osallisuus: Saako henkilökunta itse osallistua työhönsä liittyvään päätöksentekoon?
- 4) Varhainen puuttuminen: Onko määritelty toimintatapa syrjintätapausten käsittelyyn? Kokeeko henkilökunta syrjintää?

Näiden myötä on syntynyt käsitys yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon nykytilasta. Erilaisista toimenpiteistä on valikoitu seuraavat toimenpiteet, joita tehdään vuonna 2017:

Osa-alue	Tavoite	Toimenpiteet 2017	Vastuu
Toimintaa koskevat			
Yleinen ilmapiiri ja sitoutuminen	Yhdenvertaisuus on sisällytetty liiton arvopohjaan ja toimintatapoihin	Yhdenvertaisuutta tuodaan esiin liiton yleisessä viestinnässä ja se on esillä mm. Melonta ja soutu -lehdessä.	Toiminnanjohtaja
Osallistuminen ja vaikuttaminen	Luottamushenkilövalinnat edistävät tasa-arvoa ja moninaisuutta	Luottamusjohtoon (hallitus, valiokunnat, jaostot) valintaan eri ikäisiä, eri puolilta järjestön toimintaa tulevia ja sekä miehiä että naisia	Liittokokous, hallitus
Viestintä	Viestintä on saavutettavaa ja yhdenvertaista	Nettisivujen luettavuutta parannetaan.	Toimisto
Esteettömyys	Erityisryhmät voivat osallistua järjestö- ja urheilutoimintaan.	Kokouspaikat ym. ovat esteettömästi saavutettavissa Konsultoidaan seurojen tilahankkeita myös esteettömyyden suhteen	Toimisto
Koulutus	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoajattelu jalkautuu koulutusten kautta	Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat osa jokaista koulutusta	Toiminnanjohtaja, harrastekoordinaattori, kouluttajaverkosto

Lajien urheilutoiminta ja kilpailutoiminta	Kilpailut ja liikuntatoiminta tukevat erilaisten ihmisten osallistumista	Kilpailuissa järjestetään mm. Special Olympics ja paralähtöjä. Tuotetaan tukimateriaalia harrastustoiminnan aloittamiseen	Lajijaostot, harrastekoordinaattori
Syrjintä	Nollatoleranssi syrjintään ja mm. rasistisiin kommentteihin	Syrjintää ja syrjivää puhetta ei sallita missään olosuhteita ja siihen puututaan välittömästi	Jokainen toimija: urheilija, tuomari, toimitsija, katsoja, valmentaja, ym.
Työyhteisöä koskevat			
Varhainen puuttuminen	Nollatoleranssi syrjintään ja eriarvoiseen kohteluun	Syrjintään puututaan välittömästi. Luodaan toimintamalli varhaiseen puuttumiseen	Toiminnanjohtaja
Osallisuus	Työntekijöillä on mahdollisuus osallistua työyhteisön päätöksentekoon	Pidetään toimistopalaveri säännöllisesti ja lisätään luottamusjohdon ja henkilökunnan yhteisiä tapaamisia	Toiminnanjohtaja

Syrjintään ja häirintään puuttuminen

Syrjintään puututaan kaikissa tilanteissa. Kaikki ilmoitukset otetaan vakavasti ja tilanne ratkaistaan välittömästi osapuolten kesken jokaista osapuolta kuunnelle. Määritellään toimintatapa syrjintäepäilyissä.

Seuranta ja arviointi

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toteutumista tarkastellaan vuosittain. Hallitus vastaa yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisestä ja seurannasta. Toiminnanjohtaja vastaa operatiivisesti yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttamisesta.