



# YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMA



## Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

ESLUn yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa kuvataan asiaan liittyvä suunnitteluprosessi, nykytilan kartoitusmenetelmät ja johtopäätökset, valitut kehittämistoimenpiteet sekä suunnitelman seuranta ja päivittäminen.

ESLUn toimintasääntöjen mukaan ESLU toteuttaa tarkoitustaan edistämällä liikunnan ja urheilun tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja yhteisöllisyyttä, monikulttuurisuutta, terveitä elämäntapoja ja ympäristön kestävä kehitystä sekä toimimalla liikunnan ja urheilun eettisten sääntöjen ja ohjeistusten mukaan. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat sisäänrakennettuina ESLUn strategiassa.

Liikuntalaki velvoittaa liikuntajärjestöjä edistämään toiminnassaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. ESLUssa vaalitaan syrjimättömyyttä niin työ- kuin koko urheiluyhteisössä. Jalkautamme yhdenvertaisuusasiaa viestinnän ja koulutuksen keinoin jäsenillemme.

ESLU noudattaa Olympiakomitean syyskokouksen 24.11.2018 hyväksymiä Urheiluyhteisön reilun pelin ihanteita ja tavoitteita. Materiaali on luettavissa [Olympiakomitean sivuilla](#).



### Urheiluyhteisön reilun pelin ihanteet ja tavoitteet

1. Jokaisen tasavertainen mahdollisuus liikuntaan ja urheiluun
2. Vastuu kasvatuksesta
3. Terveiden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin edistäminen
4. Rehellisyys ja oikeudenmukaisuus
5. Luonnon kunnioittaminen ja kestävä kehitys pyrkiminen



### ESLUssa toteutetaan

- nollatoleranssia syrjimiselle, häirinnälle ja kiusaamiselle,
- syrjimättömyyttä iän, sukupuolen, etnisen alkuperän, toimintakyvyn, kielen, uskonnon, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella sekä
- sukupuolinäkökulmaa ja tasa-arvoa päätöksenteossa ja toiminnassa.

## Prosessi ja nykytilan kartoitus

ESLulla on ollut yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma vuodesta 2016 lähtien. Suunnitelman työstö aloitettiin hallituksen päätöksellä syksyllä 2015. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman pohjalla on käytetty henkilöstölle, hallitukselle ja ESLUn OTO-kouluttajille suunnattua yhdenvertaisuuskyselyä, joka toteutettiin ensimmäisen kerran vuonna 2016. Toteutamme henkilöstölle yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn joka toinen vuosi ja tunnistamme sen perusteella keskeisimmät kehityskohteet. Suunnitelma koskee ensisijaisesti ESLUa järjestönä, sen henkilöstöä ja hallitusta.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma päätettiin päivittää ja tarkistaa vuonna 2019. Syksyllä 2019 henkilöstölle lähetettiin yhdenvertaisuuskysely. Kyselyn tuloksia hyödynnettiin suunnitelman päivityksessä. Suunnitelma esiteltiin henkilöstölle ja se käytiin yhteisesti läpi.

Yhdenvertaisuussuunnitelma hyväksyttiin ensimmäisen kerran ESLUn hallituksessa 2016. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa päivitettiin ja päivitetty versio vahvistettiin ESLUn hallituksen kokouksessa syksyllä 2019. Uusi suunnitelma otettiin käytäntöön välittömästi.

Yhdenvertaisuuden tilaa ESLUssa kuvaa vuoden 2016 yhdenvertaisuuskyselystä nousut kommentti: "ESLUssa on suurimmaksi osaksi otettu toiminnassa ja papereissa yhdenvertaisuus huomioon. Se ei ole irrallinen osa vaan yleistä arkea."

Vuoden 2019 kyselystä ilmeni, että yleinen ilmapiiiri, esteettömyyden toteutuminen sekä eri toimijoiden sitoutuneisuus on kasvanut. Vuonna 2019 varsinkin luottamushenkilöt pitivät yhdenvertaisuuden eri osa-alueiden kehittämistä joko tarpeellisenä tai erittäin tarpeellisenä, myös henkilöstön vastauksissa asian tärkeys oli noussut edellisestä vastauskerrasta. Tästä voidaan päätellä, että yhdenvertaisuus koetaan merkityksellisenä ja huomioidaan päivittäisissä toiminnoissa.





## ESLU työnantajana

ESLUn palveluksessa työskentelee 11 henkilöä ja noin 30 oman toimen ohella toimivaa kouluttajaa. ESLU noudattaa Urheilujärjestöjen työehtosopimusta.

ESLUn ilmapiiri on innostava, moniarvoinen ja avoin. Työhönottoprosessissa huomioidaan henkilötieto- ja tasa-arvolain vaatimukset, kuten sukupuolisen syrjinnän välttämisen sekä neutraalit hakumenettelyt. Työhönottoprosessissa käytetään pääsääntöisesti avoimia hakuja ja/tai menetelmiä, joilla löydämme tehtävään tiedoiltaan, taidoiltaan ja asenteiltaan oikeat henkilöt oikeisiin tarpeisiin.

Kaikilla sukupuolilla on ESLUssa tasapuoliset mahdollisuudet työskennellä erilaisissa tehtävissä. Tavoitteena on huomioida eri-ikäisiä ja erilaisissa elämäntilanteissa työskenteleviä yhdenvertaisesti esimerkiksi liukuvan työajan ja etätömahdollisuuden avulla.

- Työntekijöiden lisäkouluttautumiseen oman ammattitaidon kehittämiseksi suhtaudutaan ESLUssa myönteisesti.

ESLUssa toimii työsuojeluvaltuutettu, joka on valittu vaaleilla.

Henkilöstölle suoritetaan henkilöstökysely kahden vuoden välein. Kyselyn tulokset käsitellään toimistopalaverissa.

ESLUn kouluttajat valitaan heidän taitojensa perusteella. Kouluttajilla on mahdollisuus osallistua ESLUn järjestämiin koulutuksiin veloitusetta. Kouluttajille järjestetään vuosittain yhteistapaaminen, jossa käsitellään koulutusten uusia sisältöjä ja keskustellaan koulutuksiin liittyvistä muista asioista ja verkostoidutaan. Lisäksi heillä on mahdollisuus osallistua valtakunnallisiin kouluttajakoulutuksiin, joissa käsitellään ESLUn koulutusten sisältöjä.

## Osallistuminen ja vaikuttaminen

ESLUn luottamusjohto eli hallitus koostuu puheenjohtajan lisäksi kymmenestä hallituksen jäsenestä. Hallitukseen kuuluu tällä hetkellä viisi naista ja viisi miestä. Hallituksen jäsenet ovat eri puolilta ESLUn toiminta-alueita. ESLUn hallitusvalintoja valmistelee ehdollepanotoimikunta, joka valitaan valintoja edeltävässä vuosikokouksessa. Ehdollepanotoimikunta pyytää esityksiä kaikilta ESLUn jäseniltä. Ehdokkaiksi valitaan tasapuolisesti eri sukupuolten edustajia.

ESLUn hallitus toimii yhdistyksen toimeenpanevana elimenä ja hoitaa yhdistyksen asioita yhdistyslain, sääntöjensä ja yhdistyksen kokouksen päätösten mukaisesti sekä edustaa yhdistystä. ESLUn henkilöstö toteuttaa toiminta- ja taloussuunnitelmien mukaiset tehtävät toiminnanjohtajan alaisuudessa. ESLUn hallituksella ja työntekijöillä on päätöksenteon kannalta aina olennainen tieto saatavilla. Jokaisella päätöksentekijällä on vastuu edistää hyvää hallintoa. Henkilöstöllä ja hallituksella on mahdollisuus kohdata 1-2 kertaa vuosittain.

## Viestintä

ESLUn viestintä perustuu avoimeen ja totuudenmukaiseen toimintaan. ESLUn viestintä on monikanavaista ja sillä pyritään tavoittamaan toimialojen kohderyhmät. Viestinnässä pyritään huomioimaan yhdenvertaisuus kaikilla osa-alueilla, esimerkiksi kuva- ja sanavalinnoissa. Syrjiviä lausuntoja tai kirjoituksia ei tehdä mistään ihmisryhmästä. Meille on tärkeää myös jakaa tietoa yhdenvertaisuustyöstä ja koulutamme asiaan liittyvistä aiheista alueemme seuroja.

ESLUn sisäistä viestintää hoidetaan muun muassa viikoittaisilla toimistopalavereilla. Käsitellyistä asioista tehdään muistio, jotka ovat kaikkien nähtävillä. Hallituksen päätöksistä raportoidaan työntekijöille suullisesti toimistopalavereissa. Lisäksi mahdollistamme työntekijöille kanavat viestiä ja vaikuttaa sekä koulutamme niiden käytössä. Kouluttajatapaamisissa jalkautetaan ESLUn arvoja ja tavoitteita.

ESLUn toiminnasta on mahdollista saada tietoa verkkosivuilla suomen lisäksi tiivistetysti myös englanniksi. Neuvonta onnistuu suomen lisäksi englannin ja ruotsin kielellä. Kehittämiskohteeksi valitaan esittelytekstin luominen ESLUn verkkosivuille myös ruotsiksi.

## Yhdenvertaisuus ESLUn koulutustoiminnassa

ESLUn järjestämät koulutukset ovat avoimia kaikille. Koulutusten hinnat pidetään kohtuullisella ja koulutuksista tiedotetaan yhdenvertaisesti kaikille sidosryhmille. Koulutuspaikkoja valittaessa huomioimme esteettömyyden. Koulutuksiin osallistuvien on mahdollisuus ottaa mukaan tilaisuuteen esimerkiksi tulkki tai avustaja.

Tapahtumien ja tilaisuuksien järjestelyissä pyrimme huomioimaan puhujien ja asiantuntijoiden monimuotoisuuden. Aina emme onnistu tässä riittävästi, esimerkiksi monikulttuurisuutta voisimme lisätä koulutuksiin ja tapahtumiin.

Yhdenvertaisuusasiaa viedään eteenpäin alueemme seurojen koulutuksissa. Liikunnan aluejärjestöjen yhteisessä koulutusmateriaalien sisältötyössä tuomme esiin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoisuuden periaatteet. Koulutuksia järjestetään yhteistyössä VAU:n (tuleva Paralympiakomitea) kanssa, jotta seuroilla olisi tietoa ja taitoa erityistä tukea tarvitseville liikkujille suunnatuista toimintamuodoista. Tuemme myös Paralympiakomiteaa School Action Day -tapahtumien viestimisessä. Tapahtumissa lasten ja nuorten tietoisuus eri vammaisurheilulajeista kasvaa.

Koulutuksia voidaan järjestää myös englannin ja ruotsin kielellä. Varhaiskasvatuksen ja koulu puolen materiaaleja on tuotettu suomen ja ruotsin kielellä. Teemme yhteistyötä Finlands Svenska Idrott, FSI:n kanssa muun muassa Liikkuva koulu ja Liikkuva opiskelu -koulutusten tiimoilta.



## **Esteettömyys ja saavutettavuus**

ESLUn toimitilat ovat kaikkien saavutettavissa. Tiloihimme pääsee hissillä ja toimistomme materiaaleissa on huomioitu liikuntarajoitteiset kävijät. ESLUn koulutuksiin ja tapahtumiin valitaan tilat, joihin kaikilla on pääsymahdollisuus.

## **Urheilutoiminta**

ESLU ei järjestä varsinaista urheilu- tai lajitoimintaa. ESLUn lapsille ja nuorille suunnatuilla leireillä järjestetään eri lajien kokeilutoimintaa yhdessä paikallisten sekä liittotason toimijoiden kanssa. Leirit ovat avoimia kaikille, myös erityisryhmien nuorille. Leireille on osallistunut näkö-, kuulo-, liikunta- ja kehitysvammaisia lapsia ja nuoria. Leiriohjaajina on toiminut muun muassa paralympiaurheilijoita. Leireillä tehdään yhteistyötä Elämäni Sankarit ry:n kanssa, mikä mahdollistaa vähävaraisten osallistumisen leireille.

## **Seuranta ja päivittäminen**

Suunnitelma on määräaikainen ja sitä päivitetään kahden vuoden välein. Päivittäminen perustuu suunnitelman toteutumisen sekä yhdenvertaisuustilanteen seurantaan. Suunnitelman päivittämisestä vastaa toiminnanjohtaja.

## Toimenpiteet 2020-2022

Toiminta	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuu	Seuranta
<b>Henkilöstö</b>	Osallistumisen ja vaikuttamisen mahdollisuudet sekä päätöksenteko on läpinäkyvää ja oikeudenmukaista	Viikoittain palaverit, jatkuva	Toiminnanjohtaja, kaikki	Toteutuminen
	Rekrytointiprosessimme vahvistavat tasa-arvoa ja moninaisuutta	Jatkuva	Toiminnanjohtaja, hallitus	Toteutuminen
	Taataan mahdollisuus toimia ja olla oma itsensä ESLUn toimistolla	Jatkuva	Kaikki	Toteutuminen
<b>Hallinto</b>	Varmistetaan päätösten avoimuus ja läpinäkyvyys	Ympäri vuoden	Hallitus ja toiminnanjohtaja	Toteutuminen
	Jatketaan hallituksen ja työntekijöiden kohtaamisia	1-2 kertaa vuodessa	Hallitus ja toiminnanjohtaja	Toteutuminen
	Toistamme yhdenvertaisuuskyselyn	Vuonna 2021	Toiminnanjohtaja	Toteutuminen
<b>Viestintä</b>	Jalkautetaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma	Jatkuva	Viestintä, kaikki	Toteutuminen
	Toteutamme ruotsin kielisen esittelytekstin ESLUn verkkosivuille	Vuonna 2020	Viestintä	Toteutuminen
	Kuvavalintamme ja muu visuaalinen materiaalimme heijastavat moniarvoista liikuntakulttuuriamme	Jatkuva	Viestintä, kaikki	Arvio
	Keskitymme sanavalintoihimme heijastaaksemme arvojamme	Jatkuva	Kaikki	Arvio
	Tiedotamme työkaluista häirinnän ennalta-ehkäisyyn ja käsittelyyn	Jatkuva	Viestintä	Arvio
<b>Yhdenvertaisuus ESLUn koulutus- toimin- nassa</b>	Tilaisuuksien ja tapahtumien järjestämisessä huomioidaan saavutettavuus, esteettömyys ja esiintyjien diversiteetti (mm. kouluttajien pätevyys, monikulttuurisuuden huomioiminen)	Jatkuva	Toimialavas- taavat, kaikki	Arvio
	Kaikille liikkujille suunnattuun toimintaan kannustaminen	Jatkuva	Toimialavas- taavat, kaikki	Arvio
	Taataan mahdollisuus toimia ja olla oma itsensä ESLUn tapahtumissa	Jatkuva	Kaikki	Arvio



## Määritelmät

**Yhdenvertaisuus** tarkoittaa syrjimättömyyttä iän, sukupuolen, etnisen alkuperän, toimintakyvyn, kielen, uskonnon tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuudelle rinnakkaisia käsitteitä ovat laaja-alainen tasa-arvo ja moninaisuus tai monimuotoisuus.

**Syrjintä** on ihmisten eriarvoista kohtelua sillä perusteella, että he kuuluvat tiettyyn ryhmään, esimerkiksi tunnustavat tiettyä uskontoa tai kuuluvat seksuaalivähemmistöön. Syrjintää voi olla yksittäinen teko (ulkopuolelle sulkeminen) tai se voi olla seurausta epäoikeudenmukaisuutta tuottavista käytännöistä tai säännöistä. Välillisenä syrjintänä pidetäänkin sitä, että näennäisen neutraali kohtelu tai käytäntö johtaa syrjiviin lopputuloksiin.

**Häirintä** on henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Esimerkiksi rasistiset vitsit tai seksuaalivähemmistöön kuuluvan henkilön nimitely ovat esimerkkejä häirinnästä.

**Yhdenvertaisuussuunnittelun** tavoitteena on syrjinnän tunnistaminen, toiminnan ja käytäntöjen arviointi ja edistävien toimenpiteiden toteuttaminen ja osallisuuden lisääminen. Yhdenvertaisuussuunnitelmassa kuvataan, miten edistetään yhdenvertaisuutta ja miten puututaan syrjintään.

Naisten ja miesten välinen **tasa-arvo** käsittää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän.