



VASTUULLISUUSOHJELMA

SISÄLLYSLUETTELO

ESLUN VASTUULLISUUSOHJELMA	3
Prosessin vaiheet ja työstö	5
Vastuullisuusohjelman työstäminen	6
TURVALLINEN TOIMINTA	7
YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVO	8
TOIMIVA HALLINTO JA JOHTAMINEN	9
Hyvän hallinnon ja johtamisen periaatteet	10
YMPÄRISTÖNSUOJELU JA KESTÄVÄ KEHITYS	11
ESLUn ympäristöystävälliset toimintatavat	11
SEURANTA	12
MÄÄRITELMÄT	12

ESLU - Liikunnan ja urheilun laadukkain asiantuntija alueellaan

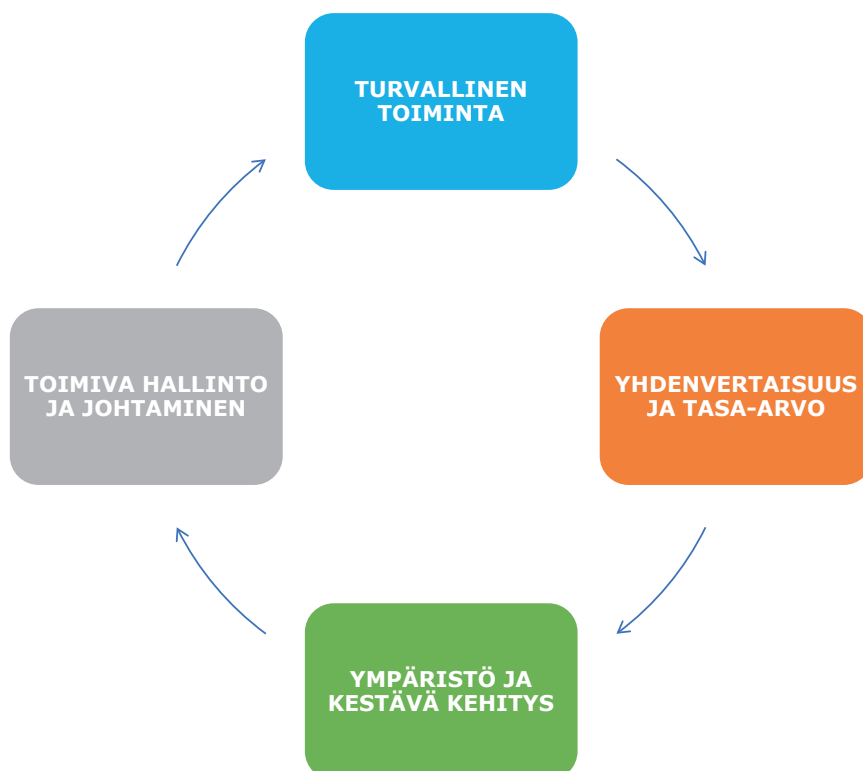
Etelä-Suomen Liikunta ja Urheilu ry, ESLU on monipuolinen vuonna 1993 perustettu yli laji- ja kuntarajojen toimiva seura- ja liikuntatoiminnan edistäjä ja yhteistyön koordinoija. ESLU kehittää toimintaansa alueellaan olevien tarpeiden mukaan toimien edunvalvonta-, koulutus-, yhteistyö-, kehitys- ja palveluorganisaationa. ESLU edistää seura- ja liikuntatoiminnan edellytyksiä kohtaamalla vuosittain noin 18 000 henkilöä.



ESLUN VASTUULLISUUSOHJELMA

ESLUn vastuullisuusohjelma asettaa suuntaviivat vastuullisuuden kehittämistyölle lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. ESLUn missio, arvot ja strategia ohjaavat vastuullisuustyön kehittämistä.

Vastuullisuusohjelman neljä teemaa





Vastuullisuussuunnitelmassa kuvataan asiaan liittyvä suunnitteluprosessi, työstö ja johtopäätökset, valitut kehittämistoimenpiteet sekä ohjelman 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. Jalkautamme vastuullisuusohjelman sisältöjä viestinnän ja koulutuksen keinoin jäsenillemme.

[ESLU noudattaa koko toiminnassaan Urheiluyhteisön reilun pelin ihanteita ja tavoitteita.](#)

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

Liikuntalaki velvoittaa liikuntajärjestöjä edistämään toiminnassaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. ESLUssa vaalitaan syrjimättömyyttä niin työ- kuin koko urheiluyhteisössä.

ESLUssa toteutetaan

- syrjinnän, häirinnän ja kiusaamisen vastaisia toimenpiteitä.
- syrjimättömyyttä iän, sukupuolen, etnisen alkuperän, toimintakyvyn, kielen, uskonnon, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella sekä
- sukupuolinäkökulmaa ja tasa-arvoa päätöksenteossa ja toiminnassa.



Prosessin vaiheet ja työstö

ESLulla on ollut yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma vuodesta 2016 lähtien. Toteutamme henkilöstölle kartoituskyselyn joka toinen vuosi ja tunnistamme sen perusteella keskeisimmät kehityskohdet. Suunnitelma koskee ensisijaisesti ESLUa järjestönä, sen henkilöstöä ja hallitusta. Jatkossa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoteemoja kartoitetaan osana koko vastuullisuustyötä.

Kartoituskysely toteutettiin viimeksi kesäkuussa 2021. Kartoitus lähetettiin ESLUn työntekijöille, hallituksen jäsenille ja oto-kouluttajille. Aikaisemmat kyselyt on toteutettu keväällä 2016 ja syksyllä 2019. Vuoden 2021 kyselystä ilmeni, että yleinen ilmapiiri, esteettömyyden toteutuminen sekä eri toimijoiden tietoisuus ja sitoutuneisuus ovat kasvaneet. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioista puhutaan enemmän, ja ne ovat selvästi osa arkea (mm. hankkeiden ja koulutusten kautta). ESLUn viestintä saa poikkeuksellisen hyvän arvosanan. Kyselystä voidaan päätellä, että yhdenvertaisuus koetaan merkityksellisenä ja huomioidaan päivittäisissä toiminnoissa.

Vastuullisuusohjelma koskee omaa toimintaamme ja vie sitä eteenpäin. Lisäksi haluamme vaikuttaa ja tukea jäsentemme mahdollisuuksia tehdä kestäviä ja vastuullisia toimintoja.

Kehittämiskohteet/toimenpiteet	Aikataulu	Seuranta
Toimistotilan estaeettömyyden puutteet saavat kokonaisuudessaan alle kiitettävän arvion. Koulutuksia ja tilaisuuksia järjestetään esteettömissä toimitiloissa.	Jatkuva	Toteutuminen
Työtä on jatkettava systemaattisesti, se nousi esille myös vastausten kautta.	Jatkuva	Toteutuminen
Jatkossa vastaava kysely toteutetaan koko vastuullisuusteamin kautta.	Jatkuva	Toteutuminen



Vastuullisuusohjelman työstäminen

Kevät 2021

- Työryhmän perustaminen vastuullisuusohjelman rakentamiseksi. Asian esittely hallitukselle ja henkilöstölle.
- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn toteutus ESLUn henkilökunnalle, kouluttajille ja hallitukselle.
- Kouluttautumista vastuullisuusteemojen ympäriltä, benchmarkkausta ja aikaisempiin materiaaleihin tutustumista.
- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn purku yhteisesti.
- Ympäristöteemojen lähtökartoitus ESLUn toiminnassa.

Syksy 2021

- Vastuullisuusteemojen käsittely ESLUn syksyn koulutuksissa.
- Jäsenseuroille etuna tukea vastuullisuustyöhön.
- Jäsen- ja seurakartoitus.
- Vastuullisuusviestintä.
- Palautteen keruu ja käsittely.
- Henkilökunnan ja hallituksen työstö ja käsittely. Sitouttaminen vastuullisuusohjelmaan.
- Esittely syyskokoukselle.

Loppuvuosi 2021 ja vuosi 2022

- Vastuullisuusohjelma käytäntöön.
- Vastuullisuusteemaiset koulutukset jatkuvat eri näkökulmista.
- Palautteen kerääminen tilaisuuksista ja tapahtumista.
- Vastuullisuuskyselyn toteuttaminen.
- Raportointi ja kehitysideat.



TURVALLINEN TOIMINTA

ESLUn toiminnan periaatteena on varmistaa, että liikunta ja urheilu ja seuratoiminta tuottavat kaikille osallistujille positiivisia kokemuksia. Korostamme ESLUn toiminnassa hyvää ja kannustavaa ilmapiiriä, me-henkeä ja sitä, että jokainen on turvassa kiusaamiselta, häirinnältä ja muulta epäasialliselta käytökseltä. Varmistamme, että toimintamme ja olosuhteet ovat turvallisia. Kaiken toimintamme tavoitteena on fyysinen, henkinen ja sosiaalinen turvallisuus. ESLU valitsee kumppaneikseen tahoja, jotka ottavat omassa toiminnassaan huomioon vastuullisuuden ja rakentavat kestäväää toimintaympäristöä.

- Kaikki ohjaajamme, valmentajamme ja kouluttajamme ovat tehtävään soveltuvia, asianmukaisen koulutuksen käyneitä ja sitoutuneet ESLUn toiminnan eettisiin periaatteisiin.
- Selvitämme rikosrekisteritaustan kaikilta lasten ja nuorten kanssa toimivilta.
- Puutumme painokkaasti kaikkeen epäasialliseen käytökseen. ESLUssa on nimetty yhteyshenkilö tällaisia tilanteita varten.
- Henkilökunnan turvallisuus ja hyvinvointi varmistetaan yhdessä työterveyshuollon kanssa, muun muassa työkyvyn varhaisen tuen toimenpiteillä. Toimenpiteet sovitaan ja käsitellään työpaikan yhteistoiminnassa ja sitä toteutetaan yhteistyössä.
- ESLUn toimintasääntöjä päivitetään toiminnan turvallisuuden näkökulmasta.
- Olemme päihteetön työ- ja toimintayhteisö. Valistamme lapsia ja nuoria terveellisistä elämäntavoista ja päihteettömyydestä.

YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVO

ESLUn järjestämät koulutukset ovat avoimia kaikille. Koulutusten hinnat pidetään kohtuutasolla ja koulutuksista tiedotetaan yhdenvertaisesti kaikille sidosryhmille. Koulutuspaikkoja valittaessa huomioimme esteettömyyden. Otamme huomioon osallistujien erityistoiveet ja -piirteet. Tilaisuuksiin on mahdollista ottaa mukaan esimerkiksi oma tulkki tai avustaja.

Tapahtumien ja tilaisuuksien järjestelyissä huomioimme puhujien ja asiantuntijoiden monimuotoisuuden. Yhdenvertaisuusasiaa viedään eteenpäin alueemme seurojen koulutuksissa. Liikunnan aluejärjestöjen yhteisessä koulutusmateriaalien sisältötyössä tuomme esiin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoisuuden periaatteet. Koulutuksia järjestetään yhteistyössä Suomen Paralympiakomitea kanssa, jotta seuroilla olisi tietoa ja taitoa erityistä tukea tarvitseville liikkujille suunnatuista toimintamuodoista.

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.

ESLUn viestintä perustuu avoimeen ja totuudenmukaiseen toimintaan. ESLUn viestintä on monikanavaista ja sillä pyritään tavoittamaan toimialojen kohderyhmät. ESLUn vastuullisuusohjelmasta viestitään verkkosivuilla ja jäsentiedotteissa.

Viestinnässä huomioidaan 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.

Keväällä 2020 ESLUn verkkosivuilla tehtiin saavutettavuuteen liittyviä tarkistuksia ja muutoksia. Verkkosivut, uutiskirjeet ja muut viestinnän materiaalit toteutetaan mahdollisuuksien mukaan saavutettavuusvaatimusten mukaisesti. ESLUn toiminnasta on mahdollista saada tietoa verkkosivuilla suomen lisäksi tiivistetysti myös englanniksi ja ruotsiksi. Neuvonta onnistuu suomen lisäksi englannin ja ruotsin kielellä.

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

Kehittämiskohteet/toimenpiteet	Aikataulu	Vastuu	Seuranta
Monikulttuurisuutta ja moninaisuutta pitää lisätä vielä enemmän koulutuksiin ja tapahtumiin.	Jatkuva	Koko henkilökunta	Toteutuminen
Urheiluyhteisön yhdessä rakentamia työkaluja, palveluja ja hyviä malleja pitää jatkossakin mainostaa säännöllisesti, esimerkkinä Et ole yksin -palvelu ja Vastuullinen valmentaja -verkkokoulutus.	Jatkuva	Koko henkilökunta	Toteutuminen

TOIMIVA HALLINTO JA JOHTAMINEN

ESLUn palveluksessa työskentelee 11 henkilöä ja noin 20 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 hakumenetellyt. Työhönottoprosessissa käytetään pääsääntöisesti avoimia hakuja ja/tai menetelmiä, joilla löydämme tehtävään tiedoiltaan, taidoiltaan ja asenteiltaan oikeat henkilöt oikeisiin tarpeisiin. Korostamme yhdenvertaisuutta. Toivomme hakijoiksi taustaltaan ja sukupuoleltaan moninaisia hakijoita. Kaikilla sukupuolilla on ESLUssa tasapuoliset mahdollisuudet työskennellä erilaisissa tehtävissä. Tavoitteena on huomioida eri-ikäisiä ja erilaisissa elämäntilanteissa työskenteleviä yhdenvertaisesti esimerkiksi liukuvan työajan ja etätyömahdollisuuden avulla. Työntekijöiden lisäkouluttautumiseen oman työnkuvaan liittyvän ammattitaidon kehittämiseksi suhtaudutaan ESLUssa kannustavasti.

Henkilöstölle tehdään henkilöstökysely vuoden välein. Kyselyn tulokset käsitellään toimistopalaverissa. ESLUssa toimii työsuojeluvaltuutettu, joka valitaan vaaleilla kahden vuoden välein. Työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö (toiminnanjohtaja) toimivat yhteyshenkilöinä ja ryhtyvät tarvittaviin toimenpiteisiin, mikäli ilmenee kehittämiskohteita.

ESLUn sisäistä viestintää hoidetaan muun muassa viikoittaisilla toimistopalavereilla. Käsitellyistä asioista tehdään muistio, joka on kaikkien nähtävillä. Hallituksen päätöksistä raportoidaan työntekijöille suullisesti toimistopalavereissa. Lisäksi mahdollistamme työntekijöille digitaaliset kanavat viestiä ja vaihtaa. Kouluttajatapaamisissa jalkautetaan ESLUn arvoja ja tavoitteita.

ESLUn kouluttajat valitaan heidän taitojensa perusteella. Kouluttajilla on mahdollisuus osallistua ESLUn järjestämiin koulutuksiin veloituksetta. 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. Kouluttajat kutsutaan vuosittain ESLUn henkilökunnan kanssa pidettäviin pikkujouluhin/kiitosjuhlaan tai muuhun vastaavaan tilaisuuteen.

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-aluetta. ESLUn hallitusvalintoja valmistelee ehdollepanotoimikunta, joka valitaan valintoja edeltävässä vuosikokouksessa. Jäsenten valitsema 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.

Kaikissa toiminnoissa huomioidaan yhteisesti sovitut arvot – ESLU on helposti lähestyttävä, ajassa mukana oleva, laadukas asiantuntija ja yhteistyökumppani, joka toteuttaa urheiluyhteisön eettisiä periaatteita.



Hyvän hallinnon ja johtamisen periaatteet

- Toimintamme on läpinäkyvää, avointa ja osallistavaa. Keräämme säännöllisesti palautetta ja teemme itsearviointia siitä, missä olemme onnistuneet ja missä on kehitettävää. Muistamme kiittää ja kannustaa.
- Toiminnan kehittämisessä osallistetaan jäseniä ja sidosryhmiä. Vuorovaikutusta kehitetään jatkuvasti.
- Taloutemme on kestäväällä pohjalla, vakavaraisuus ja maksukykyisyys ovat kiitettävällä tasolla ja tulot ja menot tasapainossa. Taloutta seurataan säännöllisesti ja toimintaympäristön muutoksiin reagoidaan tarvittaessa nopeasti
- ESLUlla on selkeät ja läpinäkyvät säännöt ja toimintatavat. Teemme vuosittain toimintasuunnitelman ja budjetin, joita noudatetaan. Keskeisillä toiminnoilla on selkeät prosessit.
- Käytämme valtionavustuksemme järkevästi, vastuullisesti ja suunnitelmallisesti.
- Teemme yhteistyötä eri sidosryhmien ja muiden aluejärjestöjen kanssa. Hyödynnämme resursseja tehokkaasti.
- Henkilökunnan kanssa pidetään kerran vuodessa kehityskeskustelut. Henkilökunnan hyvinvoinnista huolehditaan mm. kattavan työterveyshuollon, ruoka-, liikunta- ja kulttuuriseteleiden sekä tunti viikossa liikuntaa työajalla -edun kautta.
- Hyödynnämme ja kehitämme digitaalisia työkaluja.
- Tarjoamme eri alojen opiskelijoille, työelämän harjoittelijoille ja vapaaehtoistoimijoille ESLUn toimintaa työssäoppimisen paikkana.

Kehittämiskohteet/toimenpiteet	Aikataulu	Vastuu	Seuranta
ESLUn hallituksen kokouksista julkaistaan jatkossa ESLUn kanavissa kokousuutisia.	Vuodesta 2022 alkaen.	Toiminnanjohtaja	Toteutuminen
Vastuullisuusohjelma on osa uuden työntekijän perehdytystä.	Vuodesta 2022 alkaen.	Toiminnanjohtaja	Toteutuminen
Järjestämme henkilöstölle ja hallitukselle vuosittain koulutusta vastuullisuudesta.	Vuodesta 2022 alkaen.	Toiminnanjohtaja	Toteutuminen
ESLUn toimiston henkilökunta on naisvaltainen. Valitsemme kouluttajiksi ja luennoitsijoiksi kaikkia sukupuolia.	Jatkuva	Koko henkilökunta	Toteutuminen



YMPÄRISTÖNSUOJELU JA KESTÄVÄ KEHITYS

Tiedostamme ESLUssa oman roolimme ympäristökasvattajana. Suojelemme luontoa ja näytämme omalla esimerkillämme, miten liikunnan ja urheilun parissa voi toimia ympäristöä kunnioittaen ja sen hyvinvointia edistäen. Osallistumme vastuullisesti ja päämäärätietoisesti toimenpiteisiin kohti vähäpäästöistä yhteiskuntaa.

Olemme arvioineet oman toimintamme vaikutuksia ympäristöön yhdessä ESLUn henkilökunnan ja hallituksen kanssa. Olemme sitoutuneet ympäristönsuojeluun ja kestävä kehityksen periaatteisiin.

ESLUn ympäristöystävälliset toimintatavat

- ESLUn henkilöstöä kannustetaan suosimaan julkista liikennettä, työmatkapyöräilyä ja kävelyä. Lisäksi hyödynnämme kimpapakyytejä ja vältämme turhaa yksityisautoilua.
- ESLUn tilaisuudet ja koulutukset järjestetään paikoissa, joihin on helppo saada joukkoliikenteen avulla.
- Työskentelemme joustavasti etäyhteydellä ja hyödynnämme digitaalisia alustoja.
- Järjestämme tilaisuuksia ja koulutuksia myös etäyhteyksillä – ja vähennämme siten ilmaston aiheutuvaa kuormitusta.
- Kokoustarjoiluissa suosimme lähiruokaa ja kasvisruokavaihtoehtoja.
- Toimistomme ja tilaisuutemme ovat paperittomia. Vältämme ylimääräisiä tulosteita, esitteitä tai kertakäyttöastioita. Kierrätämme jätteet asianmukaisesti.
- Mahdollisimman useat koulutusmateriaalit jaetaan sähköisessä muodossa. Tapahtumien ja tilaisuuksien ohjeistus tapahtuu pääsääntöisesti sähköisesti. Lasten ja nuorten koulutuksissa painotuotteiden tarve on usein perusteltu.
- Valitsemme ympäristöystävällisen ja kotimaisen toimijan tarvittavien painotuotteiden ja materiaalien hankinnassa. Hankintapäätöksissä huomioidaan hankintojen ekologinen kestävyys.
- Viestimme liikunnan ja urheilun mahdollisuuksista ympäristönsuojeluun ja kestävään kehitykseen jäsenillemme ja sidosryhmillemme. Osallistumme teemaviikkoihin ja kampanjoihin sekä nostamme esille teemaa koulutuksissamme.
- Tunnistamme ja arvoimme säännöllisesti toimintamme ympäristövaikutuksia.
- Kannustamme jäseniämme ja yhteistyötahojamme tekemään ympäristöystävällisiä valintoja.
- Hyödynnämme alan asiantuntijoita tilaisuuksissa ja koulutuksissa sekä oman henkilökunnan osaamisen kehittämisessä.

Kehittämiskohteet/toimenpiteet	Aikataulu	Vastuu	Seuranta
Tehostettu ympäristönäkökulma osaksi ESLUn koko toimintaan.	Jatkuva, vuodesta 2022 alkaen.	Koko henkilökunta	Arvio/toteutuminen
Digitaalisten työkalujen ja webinaarien käyttöönotto ja kehittäminen.	Vuodesta 2022 alkaen.	Koko henkilökunta	Arvio/toteutuminen
Henkilökunnan ja hallituksen kouluttaminen ympäristöasioihin.	Vuodesta 2022 alkaen.	Koko henkilökunta	Arvio/toteutuminen



SEURANTA

Vastuullisuusohjelma on määräaikainen, ja sitä päivitetään vähintään kahden vuoden välein. Päivittäminen perustuu ohjelman toteutumiseen sekä seurantaan. Ohjelman päivittämisestä vastaavat toiminnanjohtaja ja hallitus. Toteutumista seurataan vastuullisuuskyselyllä, joka toteutetaan vuosittain. Vastuullisuuskyselyssä huomioidaan kaikki osa-alueet.

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 ilmapiiiri. Esimerkiksi rasistiset vitsit tai seksuaalivähemmistöön kuuluvan henkilön nimittely 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.

Sukupuolten tasa-arvo käsittää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän.

Rasismi käsitteenä tarkoittaa oletetun ihmisryhmän arvottamista esimerkiksi etnisen alkuperän, ihon värin, kansalaisuuden, kulttuurin, äidinkielen tai uskonnon perusteella alempiarvoiseksi kuin muut ihmisryhmät. Rasismi on ihmisryhmän tai sen jäsenen ihmisarvon alentamista. Rasismiin kuuluu usein se, että omaa ryhmää pidetään parempana kuin toisten ryhmiä.