

1. Yhdenvertaisuus on ihmisoikeus, Mistä on kysymys?

Liikunta ja urheilu ovat avoimia kaikille. Tasavertaisuus, moninaisuus ja oikeudenmukaisuus ovat toimintamme perusta. Aina yhdenvertaisuus ei kuitenkaan toteudu vaan kynnys osallistua voi olla eri syistä liian korkea.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että 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.

Mitä yhdenvertaisuus tarkoittaa urheilu- ja nuorisojärjestötoiminnassa.

Miksi yhdenvertaisuuden edistäminen on tärkeää?

- Saadaan uusia ihmisiä mukaan
- Moninaisuus auttaa kehittämään järjestön toimintaa tuomalla erilaista osaamista ja uusia kosketuspintoja
- Tärkeä elementti järjestön imagon ja uskottavuuden rakentamisessa
- Toimitaan eettisesti oikein
- Jotta kaikki voivat olla ylpeitä järjestöstään

Eikö toimintamme ole jo yhdenvertaista?

- Miksi valmentajat ovat pääosin miehiä, myös naisten valmentajat?
- Miksi monissa lajissa on niin vähän maahanmuuttajataustaisia harrastajia ja urheilijoita?
- Missä kaikki seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin kuuluvat urheilijat ovat?
- Miksi järjestössä ei ole vammaisia työntekijöitä tai luottamushenkilöitä?

2. 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.

Tasa-arvo tarkoittaa sukupuolten välistä syrjimättömyyttä. Tällä sivustolla käytetään termiä yhdenvertaisuus, ja se kattaa myös sukupuolien välisen tasa-arvon.

Muodollinen yhdenvertaisuus toteutuu silloin, kun kaikkia toimintaan osallistuvia kohdellaan samalla tavalla

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus edellyttää, että silloin kun samanlainen kohtelu ei johda yhdenvertaiseen lopputulokseen, eriarvoisuutta poistetaan aktiivisin toimenpitein

Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän (esimerkiksi vanhukset, lapset, etniset vähemmistöt) asemaa ja olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä, jotka tähtäävät tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen eivätkä asteeltaan muodostu toisia syrjiviksi.

Kohtuulliset mukautukset ovat työympäristön muutostöitä vammaisen henkilön työhön pääsyn tai työssä selviämisen tueksi Lisätietoa: Vammoista viis -opas

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 nimittely ovat esimerkkejä häirinnästä.

Normit ovat oletuksia siitä, minkälaisia ihmiset ovat ja minkälaisia heidän tulisi olla. Oletukset liittyvät esimerkiksi ihmisen sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen, alkuperään, uskuntoon tai toimintakykyyn.

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.

Lisätietoa: www.yhdenvertaisuus.fi/



3. Lainsäädäntö ja järjestöjä koskevat velvoitteet

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.

Lisätietoa: www.yhdenvertaisuus.fi

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. www.tasa-arvo.fi/lainsaadanto

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. OKM on valmistautunut lainsäädännön toimeenpanoon tarkastamalla valtionavustusten hakuun liittyviä ohjeita. Vuoden 2015 hakuohjeen mukaan valtionavustusta saavien liikuntajärjestöjen on vuoteen 2017 mennessä tehtävä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma oman toimintansa osalta. Mikäli yhdenvertaisuussuunnitelma ei vielä vuonna 2015 ole valmis, tulee järjestöjen kuvailla vuoden 2016 valtionavustushakemuksessa toiminnan tila erillisellä liitteellä. Suunnitelman tulee olla valmis vuoden 2017 alkuun mennessä.

4 Yhdenvertaisuus toiminnassa

Tuodaan voimakkaasti esille, että toiminta on avointa kaikille ja kaikilla on yhdenvertainen mahdollisuus osallistua toimintaan.

Jalkautetaan seuratasolle – yhdenvertaisuus kulkee mukana erillisinä ja yhteisinä teemoina

Puututaan syrjintää

taloudellinen tasa-arvo

seksuaalinen häirintä

Esteettömyys

vähemmistöjen osallistuminen

3. Nykytilan kartoitus

Prosessin aluksi luodaan kuva, kuinka yhdenvertaisuus toteutuu omassa järjestötoiminnassa tällä hetkellä. Yhdenvertaisuuden esteiden tunnistaminen on jo iso askel kohti yhdenvertaisempaa toimintaa.

Miten yhdenvertaisuus toteutuu järjestön toiminnoissa eri ryhmien näkökulmasta:

- Jäsenten hankinta
- Viestintä
- Koulutus
- Saavutettavuus ja esteettömyys
- Kilpailutoiminta
- Tapahtumat

- Luottamushenkilövalinnat

Miten yhdenvertaisuus toteutuu työyhteisötasolla:

- Henkilövalinnat ja rekrytointi
- Koulutus
- Palkkaus ja uralla eteneminen
- Työsuojelu
- Osallisuus
- Viestintä
- 2
- Suomen Työväen Urheiluliitto TUL ry
- TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSOHJELMA
- Sisällys
-
- Johdanto
- Sukupuolten välinen tasa-arvo
- Taloudellinen tasa-arvo
- Ikäryhmien välinen tasa-arvo
- Erityisryhmien tasa-arvo
- Monikulttuurisuuden tukeminen
- Seksuaalivähemmistöjen tasa-arvo

4.1 Viestintä

Viestinnän osalta keskeisiä kysymyksiä ovat 1) miten viestintä tavoittaa kohderyhmät ja 2) mitä sisällöt ja esittämistapa viestivät yhdenvertaisuudesta.

Tavoitteena on että järjestön sisäisen viestintä tulee on avointa ja se tavoittaa kaikki työntekijät ja jäsenet. Viestinnällä on keskeinen rooli järjestön yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden esille tuomisessa: pidetään yllä keskustelua yhdenvertaisuudesta ja otetaan kantaa ajankohtaisesti sen puolesta. Tärkeää on myös tiedottaa yhdenvertaisuussuunnitelmasta ja sen sisältämistä ehdotuksista jäsenistölle. Viestinnän avulla yhdenvertaisuustyö pyritään tekemään näkyväksi.

Viestinnässä käytetään eri välineitä monipuolisesti, jolloin eri ihmiset tavoitetaan erilaisilla keinoilla. Sosiaalisen median kautta pyritään keräämään näkemyksiä ja ylläpitämään keskustelua harrastajien ja sidosryhmien kanssa.

Tarkistuslista järjestöviestinnän yhdenvertaisuuden toteutumiseksi:

- Tavoittaako viestimme mahdollisimman monen?
- Voisimmeko tarjota tietoa toiminnastamme uusien keinoin?
- Onko viestintämme helposti ymmärrettävää?
- Käytämmekö viestinnässämme syrjimätöntä kieltä?
- Minkälaisia mielikuvia viestintämme synnyttää (aiheet, kuvavalinnat, kielikuvat)?
- Miten järjestömme tiedotus tavoittaa sellaisia henkilöitä, jotka eivät tule toimeen hyvin suomen tai ruotsin kielellä?

- Onko verkkosivumme toteutettu esteettömästi (ks. [esteetön viestintä](#))?
- Huomioidaanko yhdenvertaisuus järjestön viestintästrategiassa tai –linjauksissa?
- Ovatko yhdenvertaisuusteemat säännöllisesti esillä jäsenjulkaisuissa?

4.2

Jäsenten ja vapaaehtoisten hankinta

- Teemmekö aktiivista jäsenhankintaa?
- Olemmeko miettineet millaisia esteitä on olemassa toimintaamme mukaan tulemiselle?
- Teemmekö yhteistyötä syrjinnän vaarassa olevia edustavien järjestöjen kanssa?
- Tarjoammeko erilaisia toimintamahdollisuuksia ja tehtäviä?
- Onko järjestömme imago luotaantyöntävä vai luokseen kutsuva?
- Ketä varten olemme olemassa?

Järjestöissä ei kannata ajatella, että pelkkä toteamus ”olemme avoimia kaikille” riittäisi. Esi merkiksi maahanmuuttajia tai seksuaalivähemmistöjä voi lähestyä aktiivisesti ja kutsua mu kaan toimintaan heidän omien järjestöjensä kautta. Samalla järjestö saa tietoa mahdollisista

osallistumisen esteistä, jotka ovat tähän saakka haitanneet kyseisten henkilöiden mukaan tuloa. Eri järjestöjen muodostamat yhteistyöverkostot voivat myös vastata jäsenen tai vapaaehtoisen tarpeisiin paremmin kuin yksittäinen järjestö.

Vapaaehtoistoiminnan muotoja järjestöissä on monia: hallitustyöskentelyä, kanttiinin hoitamista, talkootyöskentelyä, jonkin toiminnan säännöllistä vetämistä tai siihen osallistumista. Tässä kokonaisuudessa on tilaa ihmisten moninaisuuden laajalle kirjolle.

Joidenkin järjestöjen historian muovaama identiteetti ja imago saattavat huomaamatta rajata uusien toimijoiden mukaan tulemistä joistakin väestönosista. Järjestöjen nimissä voi olla myös ideologisia ja historiallisia kaikuja. Perinteikkään nimen vaihtamisen sijaan voi järjestö yhden vertaisuutta tukevalla viestinnällä kertoa, että toimintaa ei ole tarkoitettu esimerkiksi vain kristityille tai tehdastyöläisille.

Järjestöjen kannattaa tarkastella toimintaansa avoimesti siitä näkökulmasta, millaisia ihmisiä varten se on olemassa ja mitä se heille antaa: millaista tiedotusta, koulutusta ja tukea jäsenille ja vapaaehtoisille tarjotaan järjestön toiminta-alueella. Mikäli nämä toiminnan osa-alueet ovat kunnossa, on koko alueella asuvien ja järjestön perustoiminnasta kiinnostuneiden helpompi tulla mukaan

4.2 Koulutus

Järjestön toteuttama koulutus on keskeisessä roolissa yhdenvertaisuusajattelun jalkauttamisessa toiminnan jokaiseen kerrostumaan.

Erilliset yhdenvertaisuuskoulutukset antavat osaamista ja työkaluja toiminnan kehittämisen auttavat luomaan yhteistä ymmärrystä. Niiden lisäksi yhdenvertaisuusasioiden tulisi kulkea mukana kaikissa järjestön koulutuksissa.

Kaikille toimijoille keskeisiä koulutussisältöjä ovat yhdenvertaisen ilmapiirin luominen, viestintä ja kielenkäyttö. Luottamushenkilöille suunnatussa koulutuksessa on keskeistä mm. kuinka toimia työnantajana yhdenvertaisuutta edistävästi. Tuomareita ja valmentajia tulee kouluttaa tunnistamaan syrjintätilanteita, puuttumaan niihin ja raportoimaan niistä eteenpäin.

Yhdenvertaisuuden edistämiseksi tulee tarkastella myös koulutuksiin osallistujien moninaisuutta. Kannustamalla naisia ja miehiä, eri-ikäisiä ja erilaisista taustoista tulevia henkilöitä kouluttautumaan esimerkiksi ohjaus- valmennus- ja tuomaritehtäviin, voidaan edistää myös harrastajakunnan moninaisuuden lisääntymistä.

Koulutusten lisäksi yhdenvertaisuusteemat kannattaa ottaa esille seurakohtaamisissa ja seurakehitysohjelmissa. Yhdenvertaisuutta koskevia tavoitteita tulee kuljettaa läpileikkaavasti osana muita teemoja (esim. viestintäkoulutus). On tärkeää, että koulutuksen ja arjen toiminnan viestit ovat samansuuntaisia: jos yhdenvertaisuuskoulutuksessa kerrotaan sosiaalisen esteettömyyden tärkeydestä, täytyy tämän viestin näkyä myös toiminnassa.

Tarkistuslista:

- Onko järjestön toimijoille tarjolla koulutusta yhdenvertaisuudesta?
- Näkyykö yhdenvertaisuuden tavoite läpileikkaavasti koulutuksissa ja koulutusmateriaaleissa?
- Kenelle järjestämämme koulutukset on suunnattu, ketkä niihin osallistuvat? Keitä haluaisimme mukaan koulutuksiin?
- Mitkä ovat keskeiset yhdenvertaisuuteen liittyvät viestit kullekin kohderyhmälle? (henkilöstö, valmentajat, seurajohto, luottamushenkilöt, jne.)
- Vastaako koulutuksemme sisältö järjestömme toiminnan arkea?

Hyödyllisiä linkkejä:

Palloilulajien hanke naisvalmentajien lisäämiseksi: [Valmentaa kuin nainen](#)

Monikulttuurinen ohjaajakoulutus: <http://09hhr.fi/09-hhr-mok/>

Allianssin yhdenvertaisen nuorisotyön menetelmäsivusto: www.keks.fi

4.3 Esteettömyys ja saavutettavuus

Fyysinen esteettömyys takaa jokaiselle sukupuolesta, iästä, terveydentilasta, vammaisuudesta tai toimintakyvystä riippumattoman mahdollisuuden toimia toisten mukana ja kanssa.

Ihmisiä ei saa rakenteellisilla esteillä jakaa aktiivisiin ja passiivisiin, osallistujiin ja sivustakatsojiin.

Fyysisten esteiden lisäksi lajeihin liittyvät mielikuvat ja käytännön syyt (kieli, kustannukset, yksityisyyden puuttuminen puku- ja pesutiloissa) voivat luoda osallistumisen esteitä. Yhä yleisempi osallistumisen este on kustannukset: onko varaa harrastaa ja kilpailla, eli onko toiminta taloudellisesti saavutettavissa? Suunnitelmallisella kehittämisellä esteitä voidaan kuitenkin purkaa ja osallistumisen mahdollisuuksia lisätä.

Sosiaalinen esteettömyys on ilmapiirikysymys. Sosiaalisesti esteettömässä järjestössä jokainen voi turvallisesti olla oma itsensä, ilman pelkoa syrjinnästä.

"Esteettömyys
hyödyttää kaikkia,
mutta on ihmisiä, joille
esteettömyys on
välttämättömyys
yhdenvertaisten
osallistumismahdolli-
suuksien
toteutumiseksi."

Esteettömyys mahdollistaa:

- Henkilökohtaisten apuvälineiden käyttämisen (esimerkiksi opaskoira, pyörätuoli, kuulolaite)
- Ympäristön ja toimintatapojen erilaisten ominaisuuksien hyödyntämisen (esimerkiksi induktiosilmukka, valaistus, hissi)
- Toisen ihmisen avun (esimerkiksi avustaja, tulkki, opas).

Urheilujärjestöjen kohdalla tämä tarkoittaa tilojen esteettömyyden kartoittamista esimerkiksi kaikille avointen urheilutapahtumien järjestämisen yhteydessä.

Huomioi esteetömyssä viestinnässä:

- Internetsivut ja muut verkkopalvelut on toteutettu esteetömyydestä
- Asiakastiedotteet, opastetekstit ja tuotetiedot on kirjoitettu selkeästi
- Koulutusmateriaalit yms. on saatavana sähköisesti, mutta ei pelkästään PDF-muodossa
- Tilaisuuksiin hankitaan tarvittaessa pisteitetyt versiot tiedotusmateriaalista (aineiston muuntaa tilauksesta pistekirjoitukseksi Näkövammaisten Keskusliiton kirjapaino)
- Julkisissa rakennuksissa on kohokartta ja pistemerkintöjä
- Tuotteiden myyntipakkauksissa on pistemerkinnät.

[Tarkemmat ohjeet löydät NKL:n sivuilta](#)

Lisätietoa fyysisestä esteetömyydestä ja esteetömyyskartoituksista:

www.esteeton.fi

Syrjinnästä vapaaksi alueeksi julistautuminen ovat tapoja edistää sosiaalista esteetömyyttä järjestötoiminnassa. Lisätietoa Syrjinnästä vapaasta alueesta: www.yhdenvertaisuus.fi

Esimerkkejä lajien esteetömyydestä toiminnasta:

Unified-koripallo

4.4 Tapahtumien järjestäminen

Tapahtumat ovat järjestäjänsä käyntikortteja ja käytännön osoituksia siitä, kuinka hyvin yhdenvertaisuus osataan huomioida toiminnassa.

Liikuntajärjestöt järjestävät monenlaisia tapahtumia: järjestön kokouksia, koulutuksia, kilpailuja ja liikuntatapahtumia. Tapahtumien järjestämisessä yhdistyvät monet toiminnan osa-alueet, erityisesti viestintä, esteetömyys ja saavutettavuus.

Tarkistuslista yhdenvertaisuuden huomioimiseksi tapahtumia järjestäessä:

• **Tapahtuman puhujat ja esiintyjät:** Valitse puhujiksi ja esiintyjiksi tasapuolisesti sekä naisia että miehiä. Huomioi moninaisuus myös muilta osin esiintyjien valinnassa: eri ikäisiä, eri paikkakunnilta/kulttuureista jne.

• **Osallistujien tarpeet ja tiedot:**

Kartoita osallistujien erityistarpeita jo tapahtumiin ilmoittautumisvaiheessa (esimerkiksi tulkkauksen tarve, erityisruokavalio).

Jos jostain syystä tarvitset tietää osallistujan sukupuolen (esimerkiksi majoitusta varten), huomioi sukupuolen moninaisuus ja anna osallistujille mahdollisuus itse ilmaista se. Esim.

ilmoittautumislomakkeissa: Sukupuoli: _____

• **Tapahtuman esteettömyydestä tiedottaminen:** Muista kertoa jo tiedotusvaiheessa, onko tapahtuman tila fyysisesti esteetön (esim. voiko tilassa wc mukaan lukien liikkua pyörätuolilla ja onko yleisavustajan apua saatavilla).

• **Ymmärrettävä & saavutettava viestintä tapahtumassa:** Jos tiloissa on induktiosilmukka, huolehdi, että kaikki käyttävät mikrofonia puhuessaan. Kaikki mitä tapahtumassa näytetään visuaalisesti, kuten PowerPoint-esitykset, on hyvä kertoa myös ääneen. Näin tulee toimia erityisesti silloin, kun osallistujina on henkilöitä, jotka eivät näe tai ovat heikkonäköisiä. Osallistujille toimitettavissa materiaaleissa on hyvä huomioida, että tekstimuotoiset (Word, rtf) dokumentit ovat saavutettavia mm. ruudunlukuohjelmilla.

• **Kieli:** Tilaisuuden kohderyhmän mukaan harkitse, tarvitaanko tilaisuudessa tulkkeja. Kerro etukäteen, millä kielellä tapahtuma järjestetään ja millä kielillä mahdollinen tulkkaus järjestetään. Toimita tapahtuman mahdolliset materiaalit tulkeille etukäteen. Tilaisuuden alussa voi sopia erikseen, mitä kieliä tilaisuudessa on mahdollista käyttää (esim. ruotsi, englanti).

• **Toiminnallisuus:** Toiminnallisia osioita tai tapahtumia suunniteltaessa huomioi, miten toimintakäytännön erilaiset ihmiset voivat osallistua tapahtuman aktiviteetteihin.

• **Erityistarpeiden huomioiminen:**

Maksullisissa tilaisuuksissa osallistujan tarvitsemalta henkilökohtaiselta avustajalta ei lähtökohtaisesti peritä osallistumismaksua. Myös avustajan erityistarpeet (ruokavalio yms.) tulee huomioida.

Pitkäkestoisissa tapahtumissa voi joku osallistuja tarvita suljettua ja rauhallista tilaa esim. rukoushetkeä varten.

• **Ilmapiiri:** Fyysisen esteettömyyden turvaamisen lisäksi tapahtumissa huolehditaan siitä, että ilmapiiri on moninaisuutta kunnioittava. Tapahtumasta voidaan esimerkiksi tiedottaa *Syrjinnästä vapaana alueena*, ja itse tapahtumapaikalle voi laittaa näkyvästi esille Syrjinnästä vapaa - kylttejä. Hyvä esimerkki on myös jalkapallon Punainen kortti rasismille –kampanja.

4.5 Osallistuminen ja vaikuttaminen

Jäsenten ja vapaaehtoisten hankintaan ja luottamusjohdon valintaan liittyy monia kysymyksiä, joilla voidaan vaikuttaa merkittävästi toiminnan moninaisuuteen ja yhdenvertaisuuteen.

Pelkkä toteamus ”olemme avoimia kaikille” ei riitä.

Jäsenten ja vapaaehtoisten hankinta

Liikuntajärjestön kannattaa tarkastella toimintaansa avoimesti: millaisia ihmisiä varten se on olemassa ja mitä se heille antaa (esim. millaista tiedotusta, koulutusta ja tukea jäsenille ja vapaaehtoisille tarjotaan).

Monissa lajeissa on kehitetty kampanjoita ja käytäntöjä moninaisuuden lisäämiseksi ja uusien harrastajaryhmien houkuttelemiseksi mukaan toimintaan. Esimerkkinä taitoluistelun pojille suunnatut kampanjat ja jalkapallon maahanmuuttajille suunnatut hankkeet.

- Olemmeko miettineet millaisia esteitä toimintaamme mukaan tulemiselle voi olla?
- Tarjoammeko erilaisia toimintamahdollisuuksia sukupuolesta riippumatta?
- Miten edistämme sitä, että toimintaamme voi osallistua yhdenvertaisena sukupuoli-identiteetistä tai seksuaalisesta suuntautumisesta riippumatta?
- Millä tavalla tuemme maahanmuuttajien osallistumista?
- Millaisia mahdollisuuksia on tulla toimintaan vaikka olisikin joku vamma, esimerkiksi liikuntaeste?
- Voiko toimintaamme osallistua, jos ei ole yhteistä kieltä?
- Onko eri-ikäisille väyliä tulla toimintaan vaikka heillä ei olisi lajitaustaa?
- Huomioidaanko palkitsemisissa molempien sukupuolien edustajat (ansiomerkit, jne.).

Luottamusjohdon valinta

Järjestön luottamusjohdon tulisi olla yhtä moninainen kuin sen jäsenistökin. Jos näin ei ole, on syytä tarkastaa, onko luottamustoiminnassa sellaisia kynnyksiä, jotka rajoittavat yhdenvertaisia mahdollisuuksia toimia luottamustoimissa. Nämä kynnykset voivat olla ehdokasasettelun menettelytapoihin, toiminnan saavutettavuuteen tai luottamusjohdon asenteisiin liittyviä, esimerkiksi väheksyvät asenteet koskien nuorten tai ikääntyvien taitoja hoitaa luottamustehtäviä, kokousten keskittyminen aina samalle maantieteelliselle alueelle, asenteellisuus maahanmuuttajia, naisia tai miehiä kohtaan, kokouspaikkojen ja kokousasiakirjojen esteellisyys jne.

Luottamusjohdon valinnassa yhdenvertaisuus tarkoittaa, että hallitukseen, liittovaltuustoon, valiokuntiin ja muihin toimikuntiin rekrytoidaan johdonmukaisesti eri puolilta järjestön toiminta-alueelta eri-ikäisiä, eri sukupuolien edustajia. Sukupuolten tasa-arvon osalta tavoitteena on, että luottamuselimissä on vähintään 40% sekä miehiä että naisia. Hyvä käytäntö henkilövalintojen valmistelussa on nimetä ehdollepanotoimikunta, joka kiinnittää ehdotuksissaan huomiota sekä sukupuolten väliseen että alueelliseen tasa-arvoon.

4.6 Urheilutoiminta

Urheilutoiminnassa keskeinen yhdenvertaisuuskysymys on resurssien jakautuminen.

Kilpailujärjestelmään liittyviä yhdenvertaisuuskysymyksiä ovat mm. toimintakyvyltään erilaisten ihmisten, eri ikäisten ja eri sukupuolten mahdollisuus osallistua kilpailutoimintaan.

- Miten vaikutamme urheilutoiminnan taloudellisten resurssien, näkyvyyden, olosuhteiden ja valmennuksen oikeudenmukaiseen jakautumiseen tyttöjen ja poikien sekä naisten ja miesten välillä?

- Onko eri sukupuolille mahdollisuuksia kilpailla? Voivatko tytöt kilpailla poikien kanssa tai päinvastoin jos molemmille sukupuolille ei ole omaa joukkuetta?
- Onko lajin parissa mietitty, miten transsukupuolisen kilpailusarja määritellään?
- Miten kilpailujärjestelmä kohtelee eri ikäisiä tai eri vuodenaikaan syntyneitä lapsia? Ikäkausiturheilu suosii alkuvuonna syntyneitä monessa lajissa.
- Onko lajiliitolla vammaisurheilun luokitteluosaamista?

4.7 Yhdenvertaisuus työyhteisössä

Työnantajilla on erityinen vastuu syrjimättömyydestä ja yhdenvertaisuuden edistämisestä työyhteisössä. Yhdenvertaisuus on otettava huomioon kaikissa henkilöstöä koskevissa päätöksissä.

- Tavoittaako rekrytointimme kaikki potentiaaliset työntekijät?
- Rajaako sukupuoli, ikä tai jokin muu tekijä sitä, millaisiin työtehtäviin ihminen järjestössä soveltuu?
- Hyödynnämmekö kaikkien järjestössämme työskentelevien osaamista?
- Onko koko henkilöstöllämme yhdenvertaiset mahdollisuudet palkkauksessa, henkilöstökoulutukseen pääsemisessä ja uralla etenemisessä?

Lainsäädäntö sitoo järjestöjä henkilöstöpolitiikan osalta. Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Järjestöissä hallituksella on suuri vastuu henkilöstöpolitiikan toteutumisesta.

Tilanteita, joissa yhdenvertaisuutta on arvioitava ovat esimerkiksi:

- Henkilövalinnat ja rekrytointi
- Henkilöstölle tarjottava koulutus
- Palkkaus ja uralla eteneminen
- Perhepoliittisten vapaiden käyttäminen
- Työsuojelu
- Osallisuus
- Viestintä ja perehdyttäminen

Rekrytointiprosesseissa on tärkeää varmistaa syrjimättömyys. Kielivaatimuksia tulisi harkita tapauskohtaisesti. Rekrytoinnissa voidaan soveltaa positiivista erityiskohtelua, jossa kahden tasavahvan työnhakijan kohdalla etusija annetaan vähemmistötaustaiselle henkilölle tai henkilöstössä vähemmistönä olevan sukupuolen edustajalle.

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajia (joilla vähintään 30 työntekijää) laatimaan tasa-arvosuunnitelman erityisesti koskien palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja. Tasa-arvosuunnitelman vähimmäisisältö:

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista
- käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
- arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

On tärkeää, että kaikki tuntevat järjestön henkilöstöpoliittiset asiakirjat ja vastuutahot.

Lisätietoa: [Työsuojeluhallinnon ohjeistus yhdenvertaisuudesta ja syrjintäkiellosta](#)

Lisätietoa:

Yhdenvertaisuussuunnittelun opas: www.yhdenvertaisuus.fi

4.8 Syrjintään puuttuminen

Syrjintää ei ole aina helppo tunnistaa. On tärkeää käydä yhdessä läpi järjestön työntekijöiden, jäsenistön ja vapaaehtoisten kanssa, mikä on ja mikä ei ole syrjintää sekä sopia menettelytavoista silloin kun epäillään syrjintää.



- Tunnistammeko syrjinnän ja kiusaamisen riittävän luotettavasti?
- Tunnistetaanko syrjintää silloin, jos se piilee järjestön rakenteissa tai yleisessä ilmapiirissä?
- Mitä teemme, jos syrjintää esiintyy tai epäillään?

Syrjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua sillä perusteella, että he kuuluvat tiettyyn ryhmään, esimerkiksi tunnustavat tiettyä uskontoa tai kuuluvat seksuaalivähemmistöön. Syrjintää voi olla yksittäinen teko (esim. 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 viisit tai seksuaalivähemmistöön kuuluvan henkilön nimittely ovat esimerkkejä häirinnästä.

Syrjintään tulee aina puuttua kaikissa tilanteissa. Kaikki ilmoitukset ja epäilykset syrjinnästä tulee ottaa aina vakavasti. Tärkeää on tilanteen ratkaiseminen välittömästi osapuolten kesken jokaista osapuolta kuunnellen. Ensisijaisesti asia tulee ottaa esille syrjintään mahdollisesti syyllistyneen henkilön kanssa. Jos tilanne ei ratkea, tulee syrjintää kokeneen työntekijän ilmoittaa asiasta esimiehelleen tai esimiehen ollessa asianosainen, esimiehen esimiehelle. Työyhteisöön liittyvän syrjintäepäilyn voi viedä eteenpäin myös työpaikan luottamushenkilölle, työsuojeluvaltuutetulle tai työsuojelukuviranomaiselle. Järjestön toiminnassa koetusta syrjintäepäilystä tulee niin ikään keskustella ensin syrjintään mahdollisesti syyllistyneen kanssa. Jos tilanne ei ratkea, asiassa voi kääntyä järjestön luottamusjohdon tai työntekijän puoleen, joiden tehtävänä on käsitellä asia ja viedä sitä tarvittaessa eteenpäin.

Syrjinnän ehkäisemisessä yksi hyvä tapa on keskustella aiheesta omassa järjestössä ja koota yhteen syrjimättömyyden toimintaperiaatteet. Keskustelussa määritellään syrjimättömyyden tavoitetilä ja varmistetaan, että kaikki ymmärtävät käsitteen sisällön samalla tavalla. Yhteiset toimintaperiaatteet tulee pitää esillä ja huomioida osana järjestön uusien toimijoiden perehdytystä.

Periaatteet syrjinnän tunnistamiseen ja ennaltaehkäisyyn sekä syrjintään puuttumiseen:

- syrjintäepäilyihin suhtaudutaan vakavasti
- määritellään toimintatapa syrjintäepäilyissä
- luodaan järjestön omat yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden periaatteet
- järjestö voi nimetä yhdenvertaisuudesta vastaavan henkilön
- valistetaan henkilöstöä, luottamushenkilöitä ja vapaaehtoisia sovituisista toimintatavoista ja periaatteista sekä kannustetaan syrjintään puuttumiseen.

Lisätietoa syrjinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta työpaikalla:

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/kohtelu>

Kamppailulajien opas kiusaamisen ehkäisyyn ja siihen puuttumiseen: [Kamppailija ei kiusaa -opas](#)

4.9 huoneentaulut

■

Miten edistää yhdenvertaisuutta toiminnassa

4.1

Viestintä

- Tavoittaako viestimme mahdollisimman monen?
- Voisimmeko tarjota tietoa toiminnastamme uusin keinoin?
- Onko viestintämme helposti ymmärrettävää?
- Onko viestintämme esteetöntä?
- Käytämmekö viestinnässämme syrjimätöntä kieltä?

Yhdenvertaisuuden edistäminen liittyy läheisesti kommunikointiin ja avoimuuteen. Pyritään välttämään puutteellista viestintää sillä se saattaa epätasa-arvon tunnetta, ja siksi onkin tärkeää varmistaa, että tieto kulkee kaikille niille, jotka tietoa työssään ja toiminnassaan tarvitsevat. Viestinnässä voidaan erottaa järjestön sisäinen viestintä ja ulkoinen viestintä. SJPL:n sisäisellä viestinnällä pyritään tavoittamaan työntekijät, luottamusmiestoiminnassa mukana olevat, jäsenyhdistykset sekä kaikki lajin parissa toimivat. Pääviestintäväline on SJPL:n kotisivut.

sisäinen viestintä on yhdenvertaista silloin, kun se on avointa ja tavoittaa kaikki työntekijät ja jäsenet. Erityisesti ulkoisen viestinnän kautta on puolestaan tärkeää välittää myönteistä viestiä järjestön yhdenvertaisuudesta ja syrjimättömyydestä. Jos järjestö on tehnyt viestintää koskevia strategioita tai linjauksia, on tärkeää, että yhdenvertaisuus huomioidaan niissä.

Viestinnässä on hyvä käyttää eri välineitä monipuolisesti, sillä eri ihmiset tavoitetaan erilai silla keinoilla. Järjestön perinteiset viestinnän kielet ja välineet voivat estää joidenkin yhdenvertaisen tiedonsaannin järjestön toiminnasta. Selko- tai ainakin selkeä kieli auttaa hyvin monien ihmisten kanssa viestittäessä. Erityisesti siitä hyötyvät tiettyihin vammaisryhmiin ja kielivähemmistöihin kuuluvat. Lisätietoa selkokielestä: www.selkokeskus.fi.

Verkossa tapahtuva viestintä voi tavoittaa eri ihmiset kuin perinteinen media. Esimerkiksi verkkorekrytointi kasvatti merkittävästi nuorison osuutta vapaaehtoisista erään suuren kaupungin järjestökentällä. Koska monet erityisesti iäkkäämmät ihmiset eivät ole kovin aktiivisia netin käyttäjiä, ei perinteisempiä viestintämenetelmiä pidä kuitenkaan laiminlyödä. Viestinnän esteettömyys liittyy viestin sisältöön ja viestintäkanaviin. Viestin sisällön esteettömyys tarkoittaa mahdollisimman selkeän ja helposti ymmärrettävän kielen käyttöä. Viestintäkanavan esteettömyys tarkoittaa muun muassa sitä, että järjestön nettisivut on luettavissa näkövammaisten käyttämällä ruudunlukuohjelmilla. Esimerkiksi kuvamuotoiset tiedostot, kuten sivuilla olevat pdf:t, tulisi olla saatavilla myös tekstimuotoisena. Videomateriaalissa tulisi olla tekstitys tai vaihtoehtoisesti videon sisältö

tulisi olla saatavilla tekstimuotoisena. Lisätietoa viestinnän esteettömyydestä esimerkiksi Design for All -verkostosta. Viestinnässä käytettävän kielen on vahvistettava viestiä yhdenvertaisuudesta. Viestinnän kielessä saattaa tulla esille oletuksia muun muassa viestin vastaanottajan seksuaalisesta suuntautumisesta, perhetaustasta, etnisyydestä, kansalaisuudesta, toimintakyvystä ja sukupuolesta.

Esimerkiksi nuorelle kotiin lähetettävässä kirjeessä ei automaattisesti tulisi viitata isään ja äitiin vaan pikemminkin huoltajaan/huoltajiin tai kotiväkeen. 15 piiri saavutetaan yhdessä. Myös koulutusmenetelmät kuten luennot, harjoitteet, toiminnallisuuden aste tulee valita kohderyhmän tarpeiden mukaan. Koulutuksen tulisi sisältää tietoa siitä, miten yhdenvertaisuutta edistetään järjestössä konkreettisesti. Lisäksi tietoa tulisi tarjota syrjinnästä ja eri syrjintäperusteista. Koulutuksessa jokainen syrjintäperuste tulisi ottaa huomioon ilman oletuksia jäsenistön samankaltaisuudesta: esimerkiksi seksuaalivähemmistöjen (homot, lesbot ja biseksuaalit) yhdenvertaisuus tulisi nostaa esille riippumatta siitä, ajatellaanko seksuaalivähemmistöihin kuuluvia henkilöitä olevan järjestössä tai ei. Tiedon lisäksi koulutuksen tulisi antaa taidollisia valmiuksia esimerkiksi siihen, miten puuttua epäasialliseen kielenkäyttöön tai nimittelyyn. Koulutuksessa voidaan käydä läpi myös asenteisiin liittyviä harjoitteita globaalikasvatusmenetelmien avulla. Mikäli järjestöllä on yhdenvertaisuus suunnitelma tai muita työkaluja yhdenvertaisen toiminnan varmistamiseksi, on näitä hyvä käsitellä koulutuksessa. Lisätietoa globaalikasvatusmenetelmistä: www.keks.fi ja www.gloaalikasvatus.fi Koulutukset, joissa osallistujilla on mahdollisuus aktiiviseen vuorovaikutukseen, tuottavat usein parhaita tuloksia. Myös järjestössä tapahtuva arkioppiminen edistää yhdenvertaisuuskoulutusten oppimistavoitteiden jalkauttamista. On tärkeää, että koulutuksen ja arkioppimisen viestit ovat samansuuntaisia: jos yhdenvertaisuuskoulutuksessa kerrotaan sosiaalisen esteettömyyden tärkeydestä, täytyy tämän viestin näkyä myös toiminnassa.

4.4

Esteettömyys

- Olemmeko kiinnittäneet huomiota fyysiseen esteettömyyteen?

- Tiedämmekö, mitä sosiaalinen esteettömyys tarkoittaa ja miten sitä voi edistää?

Fyysinen esteettömyys

takaa jokaiselle sukupuolesta, iästä, terveydentilasta, vammaisuudesta tai toimintakyvystä riippumattoman mahdollisuuden toimia toisten mukana ja kanssa.

Ihmisiä ei saa rakenteellisilla esteillä jakaa aktiivisiin ja passiivisiin, osallistujiin ja sivusta katsojiin. Esteettömyys mahdollistaa: 1) henkilökohtaisten apuvälineiden käyttämisen (esimerkiksi opaskoira, pyörätuoli, kuulolaite); 2) ympäristön ja toimintatapojen erilaisten ominaisuuksien hyödyntämisen (esimerkiksi induktiosilmukka, valaistus, hissi); sekä 3) toisen ihmisen avun (esimerkiksi avustaja, tulkki, opas).

Harvalla urheilu- tai nuorisojärjestöllä on mahdollisuutta itse rakennuttaa käyttämiään toimitiloja. Tämä ei kuitenkaan poista vastuuta siitä, että järjestön on pyrittävä valitsemaan esteettömiä toimitiloja käyttöönsä. Urheilujärjestöjen kohdalla tämä tarkoittaa tilojen esteettömyyden kartoittamista esimerkiksi kaikille avointen urheilutapahtumien järjestämisen yhteydessä. Nuorisojärjestöjen taas tulisi tehdä järjestön käytössä olevien toimitilojen esteettömyyskartoitus jo ennen kuin ensimmäistäkään vammaista nuorta on mukana toiminnassa. Kummassakin tapauksessa esteettömyyden edistäminen on viisasta investointia tulevaisuuteen. Usein väitetään esteettömyyden tulevan kalliiksi, mutta myös

esteellisestä ympäristöstä syntyy suoria ja välillisiä kustannuksia käyttäjille ja yhteiskunnalle. Esteettömyys hyödyttää kaikkia, mutta on ihmisiä, joille esteettömyys on välttämättömyys yhdenvertaisten osallistumismahdollisuuksien toteutumiseksi. Oppaan loppuun on koottu useita linkkejä, joista saa lisätietoa fyysisestä esteettömyydestä ja esteettömyyskartoituksista.

Sosiaalinen esteettömyys

on ilmapiirikysymys. Sosiaalisesti esteetöissä järjestössä jokainen voi turvallisesti olla oma itsensä, ilman pelkoa syrjinnästä. Toiminnassa mukana olevien annetaan toimia ja vaikuttaa omista lähtökohdistaan käsin samalla ihmisten yksityisyyttä kunnioittaen. Esimerkiksi vähemmistöihin kuuluvat eivät yleensä halua profiloitua yksinomaan kyseisen ryhmän edustajana. Sosiaalisen esteetömyyden toteutumisesta ovat vastuussa järjestön kaikki toimijat kaikilla järjestön tasoilla. Järjestön jäsenten, vapaaehtoisten ja työntekijöiden asenteet vaikuttavat suuresti siihen, miten sosiaalinen esteetömyys järjestön arjessa toteutuu.

Syrjintä ei ole mielipidekysymys: kukaan ei voi perustella syrjivää käytöstään omalla vakaumuksellaan tai mielipiteellään. Järjestön omista arvoista kumpuavat ja yhdessä työstetyt syrjimättömän toiminnan säännöt ja Syrjinnästä vapaaksi alueeksi julistautuminen ovat tapoja edistää sosiaalista esteetömyyttä järjestötoiminnassa. Lisätietoa Syrjinnästä vapaasta alueesta: www.yhdenvertaisuus.fi

Viestinnän esteetömyyttä on käsitelty oppaan luvussa 4.1.

4.5

Tapahtumien järjestäminen

- Ajattelemmeko kaikkien pystyvän osallistumaan tapahtumiimme samalla tavalla?

- Mitä voimme huomioida tapahtumia järjestäessämme?

Urheilu- ja nuorisojärjestöjen toiminnan sanotaan usein olevan kaikille avointa. Järjestötoiminnan avoimuus tai sen puute tulee useimmiten esille tapahtumia järjestettäessä. On tärkeää pystyä tarkastelemaan oman järjestön toimintaa kriittisesti ja tunnistaa mahdollisia normatiivisia käytäntöjä esimerkiksi tapahtumanjärjestämisessä.

Tapahtumien järjestämisessä

normatiivisuus

tarkoittaa sitä, että kaikkien ajatellaan pysty-

-vän osallistumaan samalla tavalla tapahtumaan. Tapahtuman ja sen toteuttamispaikan fyysi-

-nen ja sosiaalinen esteetömyys tulisi kuitenkin varmistaa. Esimerkiksi koulutustapahtumassa

PowerPoint-esitys, jossa kikkaillaan visuaalisilla tehokeinoilla, voi vaikeuttaa näkövammaisen

ihmisen oppimismahdollisuuksia. Jos tapahtumapaikkaan ei pääse pyörätuolilla, sulkee tämä

konkreettisesti pois tietyn ryhmän ihmisiä.

Alle on koottu esimerkkejä siitä, miten yhdenvertaisuus ja esteetömyys voidaan huomioida

tapahtumia järjestettäessä:

- Tapahtumasta tiedottaminen: Muista kertoa jo tiedotusvaiheessa, onko tapahtuman tila esteetön. Esteettömyyttä voi mainostaa eräänlaisella esteettömyyslausekkeella, josta selviää esimerkiksi se, voiko tilassa, wc mukaan lukien, liikkua pyörätuolilla ja onko yleisavustajan apua saatavilla.
- Osallistujien tarpeet: Kartoita osallistujien tarpeita jo tapahtumiin ilmoittautumisvaiheessa. Voit käyttää seuraavaa lauseketta: "Ilmoitathan tapahtuman järjestäjälle etukäteen yksiselitteisistä tarpeistasi (esimerkiksi tulkkauksen tarve, erityisruokavalio)".
- Induktiosilmukka: Jos tiloissa on induktiosilmukka, huolehdi, että kaikki käyttävät mikrofonia puhuessaan.
- Visuaaliset tehokeinot: Kaikki mitä tapahtumassa näytetään visuaalisesti, kuten PowerPoint-esitykset, on hyvä kertoa myös ääneen. Näin tulee toimia erityisesti silloin, kun osallistujina on henkilöitä, jotka eivät näe tai ovat heikkonäköisiä. Etu- ja jälkikäteen osallistujille toimitettavista materiaaleista tekstimuotoiset (Word, rtf) dokumentit ovat saavutettavia mm. ruudunlukuohjelmilla.
- Sukupuoli: Jos jostain syystä tarvitset tietää osallistujan sukupuolen (esimerkiksi majoitusta varten), huomioi sukupuolen moninaisuus ja anna osallistujille mahdollisuus itse ilmaista se. Esim. ilmoittautumislomakkeissa: Sukupuoli: _____
- Kieli: Tilaisuuden kohderyhmän mukaan harkitse, tarvitaanko tilaisuudessa tulkkeja. Kerro etukäteen, millä kielellä tapahtuma järjestetään ja millä kielillä mahdollinen tulkkaus järjestetään. Toimita tapahtuman mahdolliset materiaalit tulkeille etukäteen. Tilaisuuden alussa voi sopia erikseen, mitä kieliä tilaisuudessa on mahdollista käyttää (esim. ruotsi, englanti).
- 17
- Toiminnallisuus: Toiminnallisia osioita tai tapahtumia suunniteltaessa huomioi, miten toimintakyvyltään erilaiset ihmiset voivat osallistua tapahtuman aktiviteetteihin. Esteettömiä harjoitteita: www.keks.fi/ideoitajaharjoitteita
- Rauhallinen tila: Pitkäkestoisissa tapahtumissa voi joku osallistuja tarvita suljettua ja rauhallista tilaa esim. rukoushetkeä varten. Rauhallisesta tilasta voi kertoa ennen tilaisuutta, ja osallistujia voi myös pyytää kertomaan muista tarpeista tai toiveista etukäteen.
- Henkilökohtaiset avustajat: Maksullisissa tilaisuuksissa osallistujan tarvitsemalta henkilökohtaiselta avustajalta ei lähtökohtaisesti peritä osallistumismaksua. Myös avustajan erityistarpeet (ruokavalio yms.) tulee huomioida.
- Ilmapiiri: Fyysisen esteettömyyden turvaamisen lisäksi tapahtumissa huolehditaan siitä, että ilmapiiri on moninaisuutta kunnioittava. Tapahtumasta voidaan esimerkiksi tiedot

-
taa Syrjinnästä vapaana alueena, ja itse tapahtumapaikalle voi laittaa näkyvästi esille Syr

-
jinnästä vapaa alue -kylttejä. Lisätietoja: www.yhdenvertaisuus.fi

• Kuluerät: Esteettömyyteen kannattaa varautua etukäteen, ja mahdolliset kuluerät on hy

-
vä huomioida jo tapahtumaa suunniteltaessa.

Muita tarkistuslistoja tapahtumien saavutettavuuden varmistamiseksi: Kulttuurilla kaikille
-sivusto

4.6

Hallituksen jäsenvalinnat

• Miten varmistamme, että järjestömme hallituksen jäsenten valinnoissa toteutuu yhden

-
vertaisuus?

Järjestön toimintaa ohjaa helposti ”normaaliuden periaate” tai valtaväestöoletus. Kui

-
tenkin järjestöissä toimii toimintakyvyltään, henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan ja taustal

-
taan erilaisia ihmisiä. Järjestön hallituksen tulisi olla yhtä moninainen kuin sen jäsenistökin.

Ei ole tarpeen tietää, kuinka monta vähemmistöön kuuluvaa henkilöä järjestön jäsenistös

-
sä on, jotta jäsenistön erilaiset tarpeet voidaan ottaa huomioon. Kenenkään ei myöskään
tarvit

-
se tuoda esiin omia ominaisuuksiaan, jos henkilö ei itse sitä halua. Ei siis ole tarpeen, että
järjes

-
tön hallitusta valittaessa asetetaan

kiintiöitä

eri ominaisuuksia omaaville ihmisille. On kuitenkin

syytä tarkastella, onko hallitustoiminnassa sellaisia kynnyksiä, jotka rajoittavat

yhdenvertaisia

mahdollisuuksia toimia hallituksen jäsenenä. Näitä kynnyksiä voivat olla hallitusten

jäsenten vä

-
heksyvät asenteet liittyen nuorten tai ikääntyvien taitoihin toimia hallituksen jäsenenä,

kokousten

keskittyminen aina samalle ja tietylle maantieteelliselle alueelle, hallituksen jäsenten

asenteel

-
lisuus seksuaalivähemmistöjä, maahanmuuttajia, naisia tai miehiä kohtaan,

kokouspaikkojen ja

kokousasiakirjojen esteellisyys jne.

Järjestössä on mahdollista kannustaa moninaista jäsenistöä hakemaan hallituspaikkoja esi

-
merkiksi seuraavanlaisella yhdenvertaisuuslausekkeella: ”Hallituksen jäseniksi toivotaan

eh

-

dolle eri puolilta järjestömme toiminta-alueita eri-ikäisiä, eri sukupuolien edustajia sekä kieli-, kulttuuri- ja muihin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä”. Sukupuolten välistä tasa-arvoa voidaan edistää niin, että vaalivaliokunta pyytää jäseniä nimeämään sekä mies- että naisehdokkaita hallitusvaaliin, jolloin vaalivaliokunta pystyy tekemään tasapuolisen pohjaesityksen hallitusta paikoista. Hallituksen jäseniä valittaessa mahdollisen vaalivaliokunnan sääntöihin voidaan lisätä kohta, jossa kahden tasavahvan hakijan tapauksessa voidaan valintaperusteena käyttää positiivista erityiskohtelua: valitaan sellainen ehdokas, joka edustaa hallituksen kokoonpanossa vähemmistönä olevaa ryhmää (esimerkiksi naisvaltaiseen hallitukseen mies tai kantasuomalaisvaltaiseen hallitukseen etniseen vähemmistöön kuuluva henkilö).

18

4.7

Henkilöstöpolitiikka

- Tavoittaako rekrytointimme kaikki potentiaaliset työntekijät?
 - Rajaako sukupuoli, ikä tai jokin muu tekijä sitä, millaisiin työtehtäviin ihminen järjestössä soveltuu?
 - Hyödynnämmekö kaikkien järjestössämme työskentelevien osaamista?
 - Onko koko henkilöstöllämme yhdenvertaiset mahdollisuudet palkkauksessa, henkilöstökoulutukseen pääsemisessä ja uralla etenemisessä?
- Lainsäädäntö sitoo järjestöjä henkilöstöpolitiikan osalta. Järjestöissä hallituksella on suuri vastuu henkilöstöpolitiikan toteutumisesta. Yhdenvertaisuus on otettava huomioon kaikissa henkilöstöä koskevissa päätöksissä, ja toiminnan yhdenvertaisuutta on arvioitava esimerkiksi johtamisessa, rekrytoinnissa, palkkauksessa, henkilöstökoulutuksessa, uralla etenemisessä ja perehdyttämisessä. On tärkeää, että kaikki tuntevat järjestön henkilöstöpolitiikkaasi asiakirjat ja tietävät, kenen vastuulla henkilöstöasiat ovat.
- Yhdenvertaisuuden huomioiminen rekrytoinnissa on tärkeää. Erityisesti syrjinnän vaarassa

olevien työhön pääseminen on vaikeaa ennakkoluulojen vuoksi. Esimerkiksi nuoret ja ikäänty

-

neet henkilöt saattavat kokea työtä hakiessaan, että heidän osaamistaan ei arvosteta. Työvoimaa

rekrytoitaessa voidaan käyttää samantyylistä yhdenvertaisuuslauseketta kuin hallitusten jäseniä

haettaessa (ks. kohta 4.6). Mikäli rekrytoitaessa halutaan käyttää positiivista erityiskohtelua ta

-

savahvojen hakijoiden kohdalla, tulee se kirjata etukäteen järjestön virallisiin henkilöstöpoliitti

-

siin asiakirjoihin. Lisäksi on tärkeää varmistaa, että rekrytointiprosessi itsessään ei syrji ketään.

Esimerkiksi haastattelut on hyvä järjestää paikassa, johon pyörätuolilla liikkuvat pääsevät ja jo

-

ka on kuunteluympäristöltään esteetön.

Järjestön henkilöstöpolitiikan on hyvä lähteä siitä, että henkilöstö jo nykyisellään on moni

-

naista, jotta henkilöstöpolitiikkaa ei ohjaa ”normaaliuden periaate”. On olemassa erilaisia perhe

-

muotoja, sukupuolten moninaisuutta ja toimintakyvyltään erilaisia ihmisiä. Moninaisuuden tun

-

nistaminen onkin tärkeää, jotta järjestössä voidaan varmistaa, että koulutukseen pääsy ja uralla

eteneminen ovat yhtä lailla mahdollisia jokaiselle työntekijälle riippumatta heidän taustoistaan

tai henkilökohtaisista ominaisuuksistaan. Perehdyttämiseen ja koulutukseen pääsyyn, tehtävä

-

nimityksiin ja uralla etenemiseen liittyvien käytäntöjen tulee olla läpinäkyviä ja hyvin perusteltu

-

ja, jotta jokainen voi kokea tulevansa kohdelluksi yhdenvertaisesti.

Lisätietoa positiivisesta erityiskohtelusta sekä työelämän yhdenvertaisuudesta:

Menestystä monimuotoisuudesta – elinvoimaa erilaisuudesta, TEM,

[www.yhdenvertaisuus.](http://www.yhdenvertaisuus.fi/kirjasto)

[fi/kirjasto](http://www.yhdenvertaisuus.fi/kirjasto)

Sellaisten järjestöjen, joilla on säännöllisesti yli kolmekymmentä työntekijää, on laadittava tasa-arvosuunnitelma, jossa käsitellään sukupuolien välistä tasa-arvoa työpaikalla:

[http://www.](http://www.tasa-arvo.fi/edistaminen/tyoelamassa/tasa-arvosuunnitelma)

[tasa-arvo.fi/edistaminen/tyoelamassa/tasa-arvosuunnitelma](http://www.tasa-arvo.fi/edistaminen/tyoelamassa/tasa-arvosuunnitelma)

Vaikka yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen on pakollista tällä hetkellä ainoastaan vi

-

ranomaisille, voi se olla myös järjestölle hyvä henkilöstöpoliittinen työkalu:

<http://www.yhden>

5.

Miten torjua syrjintää järjestössä

• Tunnistammeko syrjinnän järjestössämme?

• Mitä teemme, jos syrjintää esiintyy/epäilläään?

• Miksi tarvitsemme syrjinnän vastaiset pelisäännöt?

Syrjimättömyys on periaate, johon jokaisen työnantajan tulee sitoutua jo lain velvoittamana.

Järjestö ei ole vain työnantaja, vaan syrjimättömyyden periaate koskee myös järjestön jäse

-
niä ja vapaaehtoisia.

Syrjintää on erilainen kohtelu henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintää ei ole aina help

-
po tunnistaa. On tärkeää käydä yhdessä läpi järjestön työntekijöiden, jäsenistön ja vapaaeh

-
toisten kanssa, mikä on ja mikä ei ole syrjintää. Syrjintää ovat esimerkiksi nöyryyttävät käs

-
kyt, sanallinen tai fyysinen uhkailu, seksuaalisävytteiset vihjaukset ja härskit puheet sekä yhteisön ulkopuolelle sulkeminen. Syrjintää ja epäasiallista kohtelua eivät puolestaan ole työtä tai järjestötoimintaa ja työnjakoa koskevat asialliset päätökset ja ohjeet sekä työn tai järjestön ja yhteisön ongelmien yhteinen käsittely, vaikka ne herättäisivätkin epävarmuutta, ahdistusta tai muita kielteisiä tunteita. Häirinnästä ei liioin ole kyse, jos henkilölle annetaan

Jämställdhetspolicy

Svenska Bandyförbundets årsmöte 2005 antog "**Handlingsplan för Jämställdhetspolicy**" inom svensk bandy fr o m 2005/06 enligt nedanstående dokument (reviderade 2007-04-21):

Läs mer vad Jämställdhetspolicyn innebär för Svenska Bandyförbundet, Specialdistriktsförbunden och föreningarna i underrubrikerna till vänster i menyn.

Övergripande mål

Det övergripande målet är att kvinnor och män, flickor och pojkar ges likvärdiga förutsättningar, möjligheter och villkor att såväl utöva bandy som inneha uppdrag som ledare, tränare eller förtroendevalda inom vår idrott. Att alla nivåer och delar av bandyidrotten ska ansvara och arbeta för att jämställdhet uppnås. Jämställdhetsfrågorna ska genomsyra och integreras i hela verksamheten.

Representation

- Alla barn, ungdomar och vuxna ska oavsett kön erbjudas möjligheter att träna och spela bandy.
- Både män och kvinnor ska vara representerade och ha inflytande på alla nivåer och i alla delar av organisationen.
- Riktlinjer och mål för kvinnlig och manlig representation ska utformas och fastställas för hela organisationen.
- Arbetsformer och fördelning av uppdrag ska utformas så att kvinnor och män får lika stora möjligheter att medverka.

Resurser

- Svenska Bandyförbundet, specialdistriktsförbunden och föreningar ska fördela resurser rättvist mellan kvinnor och män, flickor och pojkar. Dam och herrlag ska erhålla likvärdig status och förutsättningar för utövandet av bandy.

Realia

- Kunskapen om de normer och värderingar som finns om kön, bandy och jämställdhet ska öka.

Handlingsplan

Jämställdhetsperspektivet ska vara införlivat i den dagliga verksamheten och genomsyra alla verksamhetsområden inom Svenska Bandyförbundet.

Svenska Bandyförbundet

Jämställdhetsperspektivet skall vara införlivat i den dagliga verksamheten och genomsyra alla verksamhetsområden.

Representation

- Svensk bandy ska målmedvetet sträva efter att kvinnor och män representeras med minst 40 procent i styrelse och kommittéer i SBF. När: Senast 2009.
- Två jämställdhetsansvariga, en kvinna och en man, ska utses i förtroendemannaorganisationen. En av dessa bör ingå i styrelsen. När: Från och med säsongen 05/06.
- En jämställdhetsansvarig ska utses på kansliet.
När: Från och med säsongen 05/06.
- Svensk bandy ska målmedvetet sträva efter att valberedningen senast 2009 utöver ordförande bestå av lika antal kvinnor och män. Valberedningen ska från och med säsongen 05/06 på ett av sina inledande möten ta upp jämställdhetskunskap och jämställdhetsperspektiv.
- Vid sammansättning av projektgrupper internt inom Svenska Bandyförbundet och vid extern förbundsrepresentation samt vid officiella uppdrag till exempel Riksidrottsforum, där grupperna består av fler än två personer ska bägge könen vara företrädade. När: Från och med 05/06.
- Svenska Bandyförbundet ska ta fram riktlinjer vid rekrytering och befordran där jämställdhetsperspektivet och 30-procentmålen beaktas. När: Senast 2007.
- Svenska Bandyförbundet ska målmedvetet sträva efter att uppnå en jämnare könsfördelning bland tränare.

Resurser

- Herr- respektive damverksamheten, liksom flick- och pojkverksamheten ska erhålla likvärdig status inom Svenska Bandyförbundet.
- Utbildningsplaner för grundläggande jämställdhetskunskap och metoder för spridning av dessa ska utarbetas.
När: Senast 2007.
- Svenska Bandyförbundet ska ha utbildat sina förtroendevalda, ledare, tränare och anställda på alla nivåer så att de beaktar jämställdhetsperspektivet i den dagliga verksamheten.
När: Senast 2009.
- Svenska Bandyförbundets utbildningar och utbildningsmaterial ska i lika utsträckning synliggöra både pojkar och flickor, män och kvinnor.
När: Från och med 05/06.
- Vid Svenska Bandyförbundets bandygymnasier ska flickor och pojkar ha likvärdiga förutsättningar för utövandet av bandy.
När: Från och med 05/06.

Specialdistriksförbund

Jämställdhetsperspektivet ska vara införlivat i den dagliga verksamheten och genomsyra alla verksamhetsområden.

Representation

- Samtliga distriksförbund ska målmedvetet sträva efter att kvinnor och män representeras med minst 40 procent i distriksförbundens styrelser.
När: Senast 2009.
- Vid nomineringar av ledamöter och ordförande till distriksförbundens styrelse och valberedning bör distriksförbunden nominera en kvinna och en man för varje kandidatur.
När: Senast 2009.
- Distriksförbunden ska målmedvetet sträva efter att både män och kvinnor representeras vid distriksförbundens årsmöte i de fall där ombuden är två eller fler.
När: Senast 2009.
- Distriksförbunden ska målmedvetet sträva efter att valberedningarna senast år 2009 består av lika antal kvinnor och män. Valberedningarna ska från och med säsongen 05/06 på ett av sina inledande möten ta upp jämställdhetskunskap och jämställdhetsperspektiv.
- Distriksförbunden ska målmedvetet sträva efter att uppnå en jämnare könsfördelning bland distriktslagstränarna.

Resurser

- I distriksförbundens tävlings- och lägerverksamhet ska flick- och pojkverksamhet värderas likvärdigt.
När: Senast 2007.

Föreningarna

Jämställdhetsperspektivet ska vara införlivat i den dagliga verksamheten och genomsyra alla verksamhetsområden.

Representation

- Samtliga föreningar ska målmedvetet sträva efter att kvinnor och män representeras med minst 40 procent i föreningsstyrelser.
När: Senast 2009.
- De röstberättigade föreningarna ska målmedvetet sträva efter att de vid Svenska bandyförbundets årsmöte representeras av både män och kvinnor i de fall där ombuden är två eller fler.
När: 2009 med en könsfördelning på minst 60-40 år 2007.

- Föreningar erbjuder både pojkar och flickor möjligheter att spela bandy och detta på ett likvärdigt sätt.
- Föreningarna ska målmedvetet sträva efter att uppnå en jämnare könsfördelning bland tränare.

Resurser

- Föreningarna ska målmedvetet sträva efter att fördela istider för tränings- och tävlingsverksamhet enligt SBF:s rekommendationer.
När: Från och med säsongen 05/06.
- Flick- och pojkverksamheten i föreningarna ska ha likvärdiga resurser. Herr- och damverksamhet ska prioriteras efter nivå tillhörighet och inte kön.