

# Yhdenvertaisuus- ja tasa- arvosuunnitelma

2021-2023

**LOUNAIS-SUOMEN LIIKUNTA JA URHEILU RY**

17. helmikuuta 2021

# Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

2021-2023

## Sisällys

1.	Johdanto.....	2
2.	Mitä yhdenvertaisuudella, syrjinnällä ja tasa-arvolla tarkoitetaan? .....	3
3.	LiikUn yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön nykytila.....	4
3.1.	Säännöt.....	4
3.2.	Strategiset valinnat .....	5
3.3.	Toimintaan osallistuvat.....	5
3.4.	Esteettömyys ja saavutettavuus.....	6
3.5.	Osallistuminen, koulutus ja vaikuttaminen .....	6
3.6.	Viestintä .....	7
3.7.	LiikU työnantajana .....	7
4.	Edellisen suunnitelman arviointi .....	8
5.	Syrjintätapausten käsittely.....	9
6.	Kehittämissuunnittelun päälinjat .....	10
7.	Tavoitteet 2021-2023 .....	10
8.	Vastuut, seuranta ja päivitys.....	11
9.	Suunnitelman toteutumisen seuranta .....	11

## I. Johdanto

Lounais-Suomen Liikunta ja Urheilu ry (LiikU) on liikunnan asiantuntija Lounais-Suomessa, toiminta-alueemme on sekä Varsinais-Suomi että Satakunta. Liikutamme lapsia ja aikuisia tapahtumissa ja leireillä. Koulutamme lasten kanssa työskenteleviä, seuratoimijoita ja työyhteisöjä liikuttamaan muita. Puhumme liikunnan puolesta päättäjille.

Liikunta ja urheilu ovat oletusarvoisesti avoimia kaikille. Tasavertaisuus, monialaisuus ja oikeudenmukaisuus ovat yhteisömme perusta. LiikU on hyväksynyt omaksi toimintatavakseen urheiluyhteisön yhteiset Reilun Pelin ihanteet ja tavoitteet, jotka sisältävät keskeiset tavoitteet ja toimenpiteet yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Nämä periaatteet on vuosittain liitetty osaksi LiikUn toimintasuunnitelmaa ja sen käsittelyn yhteydessä jäsenistö on vuosikokouksessa ne hyväksynyt ja vahvistanut.

LiikUlla on ollut Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma vuodesta 2016 alkaen. Sitä on säännöllisesti päivitetty, ja edellinen päivitys on tehty vuonna 2020. Suunnitelma on sitoumus yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain periaatteiden noudattamisesta, ja vastaa myös liikuntalain vaatimuksiin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisestä. Suunnitelman tavoitteena on nostaa tietoisuuteen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon nykytilanne sekä kehittämistarpeet.

LiikU on sitoutunut edistämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä ehkäisemään syrjintää kaikessa toiminnassaan.

Uusi Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma sisältää arvioinnin siitä, mitä edellisen suunnitelman aikana tehtiin, ja linjaa tulevien vuosien valintoja ja toimia yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisessä. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman kirjoitusvastuu oli aluejohtajalla. Taustana suunnitelmaa varten toteutettiin kysely nykytilasta henkilöstölle ja hallitukselle loppuvuodesta 2020. Suunnitelma käsiteltiin hallituksen kokouksessa 17.2.2021 ja avoimesti luettavissa LiikUn kotisivuilla

### Lait velvoittavat toimenpiteisiin

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. [www.yhdenvertaisuus.fi](http://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-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Laki velvoittaa viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia myös ennaltaehkäisemään tätä syrjintää. [www.tasa-arvo.fi/lainsaadanto](http://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. Liikuntalaki (309/2015)

## 2. Mitä yhdenvertaisuudella, syrjinnällä ja tasa-arvolla tarkoitetaan?

**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.

Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilön liittyvät tekijät, kuten syntyperä, taloudellinen asema tai ihonväri eivät saisi vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluja – perusoikeudet kuuluvat kaikille.

**Mikä on syrjintää?** Syrjinnän kieltäminen on keskeinen osa suomalaista lainsäädäntöä. Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltäminen että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlänsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltä eri elämänalueilla.

**Yhdenvertaisuuslain mukaan** syrjinnällä tarkoitetaan:

- 1) sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (välitön syrjintä);
- 2) sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (välillinen syrjintä);
- 3) henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (häirintä);
- 4) ohjetta tai käskyä syrjiä.

**Tasa-arvo** tarkoittaa sukupuolten välistä syrjimättömyyttä. Vaikka yhdenvertaisuuden voi katsoa kattavan myös sukupuolten välisen tasa-arvon, niin se on haluttu nostaa suunnitelmassa myös erikseen esiin, koska valmennustoiminta on perinteisesti ollut enemmän miesten toimintakenttää.

### 3. LiikUn yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön nykytila

LiikUn toiminta on kaikille avointa ja yhdenvertaisuus, oikeudenmukaisuus, taloudellisuus, moninaisuus sekä tasa-arvo ovat LiikUn keskeisiä arvoperusteita. Haluamme toimia vuorovaikutteisesti kaikkien liikunnasta ja urheilusta kiinnostuneiden tahojen kanssa monimuotoisen liikuntakulttuurin kehittämiseksi. Haluamme luoda sallivaa asenneilmastoa sekä käytännön toimintaa, joka tukee mm. erilaisuuksien kohtaamista. Sloganimme ”Liikunta elämäntavaksi!” koskee kaikkia kansalaisia.

#### 3.1. Säännöt

LiikU toimii yhdistyslain, omien sääntöjensä ja hyviksi koettujen yhdistyskäytäntöjen mukaisesti. Säännöt on päivitetty 25.11.2020 yhdistyksen syyskokouksessa ja uudet säännöt on kirjattu yhdistysrekisteriin muutetuiksi 7.2.2021.

Sääntöjensä mukaan LiikUn tarkoituksena on

- toimia jäsentensä yhteistyöjärjestönä päämääränään liikuntakulttuurin elinvoimaisuuden ja monipuolisuuden varmistaminen
- valvoa jäsentensä yleisiä ja yhteisiä etuja ja edistää liikuntatoiminnan yleistä strategiaa ja kehitystyötä toiminta-alueellaan sekä tukee jäsentensä toiminnallisten päämäärien toteuttamista
- edistää lounaissuomalaisten liikuntaharrastusta ja tukea jäsenyhdistystensä elinvoimaisuutta

Toimintansa tarkoitustaan yhdistys toteuttaa

- vastaamalla toiminta-alueellaan urheilu- ja liikuntatoiminnan strategisesta johtamisesta ja kehittämisestä
- vastaamalla toiminta-alueensa urheilu- ja liikuntatoiminnan edunvalvonnasta
- tuottamalla valtakunnallisille liikunta- ja urheilujärjestöille, lajiliitoille tai niiden alueorganisaatioille, alueen urheiluseuroille sekä muille urheilua ja liikuntaa harrastaville yhteisöille ja säätiöille niiden tarvitsemia koulutus-, tiedotus-, kehittämis-, toimisto-, informaatio- ja asiantuntijapalveluita sekä ylläpitämällä tarvittava määrä palvelutoimistoja ja järjestämällä erilaisia liikuntaa ja sen harrastamista edistäviä leirejä, tapahtumia sekä kampanjoita ja projekteja
- tukemalla muutenkin eri tavoin eri urheilulajien alueorganisaatioita ja alueen seuroja
- omistamalla ja hallitsemalla kiinteistöjä ja muuta omaisuutta
- julkaisemalla ja kustantamalla liikuntakasvatukseen alaan kuuluvia lehtiä sekä harjoittamalla asianomaisella luvalla paikallisradiotoimintaa.

### 3.2. Strategiset valinnat

LiikUn strategiset linjaukset on tehty ohjaamaan toimintaa vuosina 2019-2023.

Strategisia valintoja ohjaava missio on kirjattu seuraavasti: Edistämme liikuntakulttuuria ja luomme hyvinvointia liikunnan keinoin.

Visio ja samalla slogan on: Liikunta elämäntavaksi!

LiikUn arvot ovat: Yhdessä tekeminen, tasa-arvo, ilo ja innostaminen, toimiminen edelläkävijänä.

### 3.3. Toimintaan osallistuvat

#### Henkilöstö

LiikUn henkilöstöön kuuluu vuonna 2021 16 henkilöä, joista naisia kymmenen ja miehiä kuusi. Yksi henkilö on suunnitelmaa tehtäessä toimi- ja yksi perhevapaalla. Henkilöt on valittu tehtäviin osaamisen perusteella ja palkkaus on työn luonteen ja tehtävänkuvan mukainen. Uusien työntekijöiden valinnassa käytetään avointa hakua ja läpinäkyvyyden periaatetta.

#### Hallitus

Vuonna 2021 hallituksen muodostaa kuusi miestä ja viisi naista. Naisten osuus on lisääntynyt edellisen suunnitelman teon ajankohtaan verrattuna. Hallituksen jäsenten ikäjakauma on siirtynyt nuorempaan suuntaan. Vuonna 2021 hallituksen jäsenten iät ovat 26 ja 71 vuoden välillä. Hallituksen jäsenet edustavat laaja-alaisesti liikuntakulttuurin osaamista ja toiminta-alueen maantieteellisyttä. Varsinaissuomalaisia hallituksen jäsenistä on kahdeksan ja satakuntalaisia kolme.

Hallituksen jäsenet valitaan kaksivuotiskaudelle ja erovuoroisten tilalle uudet valinnat tehdään vuosittain syyskokouksessa. Vuosittain puolet hallituksen jäsenistä on erovuorossa.

#### Muut luottamuselimet

Hallituksen lisäksi LiikUlla ei ole muita pysyviä luottamuselimiä. Valiokuntia ja toimikuntia sekä jäsenet niihin nimetään vuosittain tarpeen mukaan. Vuodelle 2021 on nimetty työvaliokunta (2 miestä/2 naista), sekä ehdollepanotoimikunta (3 miestä/1 nainen).

#### Oman toimen ohessa (oto) -toimijat

Oto-toimijoita ovat muun muassa kouluttajat, leiriohjaajat ja testaajat. Heidät valitaan osaamistarpeiden mukaan. Oto-toimijoiden ikä vaihtelee noin 18 ja 70 vuoden välillä.

#### LiikUn jäsenet

LiikUn jäseneksi voi liittyä liikunta- ja urheiluseurat tai muut paikallistasolla toimivat yhdistykset, joiden toiminnan tarkoituksena on liikuntatoiminta, valtakunnalliset liikuntajärjestöt tai niiden alueorganisaatiot sekä muut urheilua ja liikuntaa harrastavat tai edistävät valtakunnalliset tai maakunnalliset yhteisöt ja säätiöt.

Vuoden 2021 alussa LiikUlla oli yhteensä 264 jäsentä, joista liikunta- ja urheiluseuroja 236 ja järjestöjäseniä 28. Jäsenmäärä on pysynyt edelliseen suunnitelmaan verrattuna ennallaan.

### 3.4. Esteettömyys ja saavutettavuus

- LiikUn toimitiloihin on esteetön pääsy. Kohtaamisia järjestetään myös omien tilojen ulkopuolella ja niissä huomioidaan kaikkien esteetön kulku.
- LiikUn järjestämät tapahtumat ovat kaikille avoimia.
- LiikUn järjestämissä tapahtumissa ja tilaisuuksissa pääasiallinen kieli on suomi. Osallistujilla on mahdollista saada palvelua myös ruotsin tai englannin kielellä.
- Koulutustilaisuuksien ja tapahtumien järjestämisessä huomioimme tilan esteettömyyden ja osallistujien mahdolliset erityistarpeet.
- Avustajaa tarvitsevien henkilöiden osallistuessa toimintaamme avustajat osallistuvat aina maksutta.
- Järjestämme tapahtumia ja koulutusta eri puolilla Lounais-Suomea helpon maantieteellisen saavutettavuuden huomioimiseksi.

### 3.5. Osallistuminen, koulutus ja vaikuttaminen

- Huolehdimme siitä, että mahdollisimman moni voi osallistua toimintoihimme. Muun muassa koulutuksiin voi tarvittaessa ottaa avustajan mukaan veloituksetta.
- Toimintamme on kaikille avoimia.
- Edistämme monimuotoista ja -lajista toimintaa.
- Tapahtumien osallistumismaksut pidetään alhaisina.
- Tilaisuuksissa pyritään ottamaan huomioon osallistujan yksilölliset tarpeet muun muassa erityisruokavalion, liikuntarajoitteen tai elämäntapaan liittyvien eettisten periaatteiden noudattamisen osalta.
- Lasten ja nuorten liikuntaleireillä tehdään ryhmien kanssa pelisäännöt. Tavoite on, että lapsi voi tuntea olonsa leirillä turvallisiksi.
- Isompien tapahtumien osalta teemme turvallisuussuunnitelman.
- Leireillä tarkistamme ohjaajien rikosrekisteriotteen sekä huolehdimme, että aikuiset eivät tee lasten kanssa vapaaehtoistyötä yksin.
- Edistämme periaatetta, että jokainen voi harrastaa taitotasosta riippumatta.
- LiikUn toimintaan voi osallistua vaikka henkilö ei halua vastata sukupuoltaan koskevaan kysymykseen.
- Ohjaaja- ja valmentajakoulutuksessa käymme läpi fyysisen ja henkisen väkivallan teemoja sekä positiivisen ilmapiirin merkitystä.
- Valmentajia koulutettaessa avustamme heitä tunnistamaan syrjintätilanteita, puutumaan niihin ja raportoimaan niistä eteenpäin.
- Tapahtumiemme ilmapiiri on moninaisuutta kunnioittava ja jokainen osallistuja voi olla tilaisuuksissamme oma itsensä.
- Koulutustapahtumissa pidetään taukoja riittävän usein ihmisten erilaisten tarpeiden vuoksi, ja niiden liikuntaosiot ovat matalan kynnyksen liikuntaa.
- Koulutustapahtumissa kiinnitetään huomiota tapahtuman positiiviseen ilmapiiriin ja pyritään välttämään kielenkäytössä lyhenteitä.
- Vaikutamme siihen, että liikuntapaikat ja yhdyskuntasuunnittelu tukevat liikunnallista elämäntapaa kaikille.
- Korostamme olosuhdetyössä liikuntapaikkojen saatavuutta ja turvallisuutta.
- Vaikutamme liikunnan ja urheilun harrastamisen edullisuuteen seuratoiminnassa.

- Vaikutamme urheilutoiminnan näkyvyyden, olosuhteiden ja valmennuksen oikeudenmukaiseen jakautumiseen tyttöjen ja poikien sekä naisten ja miesten ja muun sukupuolisten välillä.
- Tapahtumissamme leiriläisten ja ohjaajien tulee noudattaa leirin järjestäjän arvoja, sääntöjä ja ohjeita sekä toimimaan niiden mukaisesti, sekä itse tapahtumissa kuin sosiaalisessa mediassakin.
- Leirin järjestäjällä on oikeus valita tai jättää valitsematta ohjaaja leirille, mikäli henkilö ei täytä ohjaajaksi edellytetyjä kriteereitä, noudata tai ei ole noudattanut leirin arvoja, sääntöjä tai ohjeita tai on muuten toiminnallaan yrittänyt haitata leirin kehitystä tai ilmapiiriä.

### 3.6. Viestintä

- LiikUn viestintää tehdään kaikille avoimesti ja päämääränä on, että viestimme tavoittaa kaikki ne, joille se on tarkoitettu.
- Pyrimme hyödyntämään viestinnässä monia eri kanavia, jotta tieto kulkisi eri kohderyhmille sujuvasti: printtimediaa, nettisivuja sekä sosiaalista mediaa.
- LiikUn perusviesti toiminnasta sopii kaikille kohderyhmille ikään ja sukupuoleen katsomatta ja käytämme viestinnässä syrjimätöntä kieltä.
- Julkaisumme ovat pääosin suomenkielisiä, pyrimme tarvittaessa vastaamaan muulla kielellä tarvittavaan aineistoon.
- Yhdenvertaisuutta edistävät teemat nostetaan säännöllisesti esille muun muassa uutiskirjeissä.
- Noudatamme LiikUn viestintästrategiaa, jossa yhdenvertaisuus linjataan koko LiikUn osalta.
- Kuvissa käytetään tarkoituksellisesti erilaisia ja eri ikäisiä lapsia, nuoria, työikäisiä sekä ikäihmisiä, eri liikuntamuodot ja -lajit sekä eri sukupuolet huomioiden.
- Viestinnän sanoma pidetään mahdollisimman selkeänä ja helposti ymmärrettävänä.
- Nettisivut pidetään ajantasalla.

### 3.7. LiikU työnantajana

- Sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu LiikUn henkilöstössä ja hallituksessa.
- LiikUssa on säännöllisesti harjoittelijoina naisia ja miehiä.
- Päätoimiset työntekijät, osa-aikaiset työntekijät, harjoittelijat sekä oman toimen ohella toimivat kouluttajat ovat yhdenvertaisia ja tasa-arvoisia.
- Kaikkia työntekijöitä kohdellaan kunnioittavasti ja heidän näkemykset, asiantuntemus ja kokemus otetaan tasapuolisesti huomioon työtehtävissä ja työyhteisön päätöksenteossa.
- Työhönottoprosessissa kaikilla päteillä hakijoilla on samanarvoiset mahdollisuudet tulla valituksi.
- Uudet työntekijät, harjoittelijat ja oman toimen ohella toimivat kouluttajat perehdytetään työtehtäväänsä huolella sekä toimimaan tämän suunnitelman mukaisesti.
- LiikUssa pidetään säännöllisesti viikkopalaverit koko henkilökunnalle, jotta viestintä organisaation sisällä olisi mahdollisimman tasa-arvoista ja nopeaa.
- Työntekijöiden työvälineitä ja työpisteitä on kehitetty ja kehitetään edelleen huomioiden työergonomia ja arjen fyysinen aktiivisuus.



- Henkilöstön opiskeluhalukkuutta ja henkilökohtaista kehittymistä tuetaan ja siihen kannustetaan.
- Palkkaus LiikUssa on tasa-arvoista.
- LiikUssa halutaan mahdollistaa työn ja työntekijän perhe-elämän yhdistäminen sekä tukea muuta sosiaalista elämää.
- LiikUssa puututaan epäasialliseen käyttäytymiseen, kiusaamistilanteisiin ym. mahdollisimman ripeästi.
- LiikU koetaan haluttuna, reiluna ja modernina sekä tasa-arvoisena työnantajana.
- LiikUssa on työsuojeluvaltuutettu, jonka henkilöstö on valinnut keskuudestaan.

#### 4. Edellisen suunnitelman arviointi

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen nykytilannetta peilataan edelliseen suunnitelmaan. Nykytilaa esitellään toimintaa ohjaavien sääntöjen, toimintaan osallistuvien henkilöiden ja toiminnan sisällöllisten valintojen kautta.

Edellisessä Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa valitut konkreettiset tavoitteet olivat:

- Lisätä viestintää suomen kielen lisäksi vähintään sähköisellä englanninkielisellä viestinnällä.

Tavoite ei ole toteutunut suunnitellulla tavalla. Palvelu englannin ja ruotsin kielellä onnistuu. Panostusta viestinnän lisäämiseksi muullakin kuin suomen kielellä on jatkettava.

- Lisätä selkokielisyyttä ja lyhennettä käytettäessä avata se ainakin kerran tekstissä auki.

Nettisivujen, uutiskirjeiden, uutisten, toimintasuunnitelmien ja vuosikertomusten selkokielisyyteen ja lyhenteiden avaamiseen on kiinnitetty aikaisempaa enemmän huomiota.

- Kiinnittää huomiota esteettömyyssuunnitelman jalkauttamiseksi kokonaisvaltaiseen yhdenvertaisuusajatteluun ja -toimenpiteiden tunnistamiseen sekä asian systemaattiseen esillä pitämiseen.

Yhdenvertaisuusteema on ollut esillä toiminnan suunnittelussa painotetusti erityisesti loppuvuodesta 2020 henkilöstölle ja hallituksen jäsenille toteutetun kyselyn jälkeen. Yhdenvertaisuusajattelun kokonaisvaltainen jalkauttaminen arjen toimintaan jatkuu.

- Ottaa tulevassa strategiatyössä yhdenvertaisuus esille osana strategiatyötä.

Strategia uudistusta ei ole tehty edellisen suunnitelman jälkeen. Suunniteltaessa toimintaa ja päivittäistä toimintaa toteutettaessa on yhdenvertaisuuden toteutuminen huomioitu.

- Kysyä asiakkaiden ja osallistujien mielipiteitä yhdenvertaisuuden toteutumisesta.

Tilaisuuksista, koulutuksista ja tapahtumista sekä toiminnassa mukana olevilta on kerätty palautetta yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Henkilöstölle ja hallitukselle toteutettiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely.

- Ohjeistaa jatkossakin toimijoita tämän suunnitelman mukaisesta toiminnasta.

Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja syrjinnän ehkäisy on ollut sisältönä kouluttajien ja ohjaajien koulutus- ja muissa tilaisuuksissa. Teemoja on käsitelty myös viestinnässä.

- Ottaa yhdenvertaisuusteemat esille seurakohtaamisissa ja seurakehitysohjelmissa.

LiikU on ollut mukana aluejärjestöjen yhteisessä maahanmuuttajien kotoutumista liikunnan keinoin tukevassa Ryhmäytyminen, Itsensä tunteminen, Vuorovaikutus ja Elämäntaidot (RIVE) -hankkeessa, sekä Paralympiakomitean johtamassa vammaisten ja erityistä tukea tarvitsevien harrastajien mukaan ottamisen tukemiseen liittyvässä Avoimet ovet -hankkeessa. Seurakohtaamisissa on hyödynnetty hankkeiden teemoja ja sisältöjä.

- Tehdä yhteistyötä eri asiantuntijoiden kanssa ja järjestää tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä teemakoulutuksia.

Teemojen ympärille on yhdessä kumppaneiden ja asiantuntijoiden kanssa tarjottu verkostotilaisuuksia seuroille, järjestöille ja kunnille.

- Aktivoida seuroja ratkaisemaan kilpailutoimintaan liittyviä yhdenvertaisuuskysymyksiä muun muassa toimintakyvyltään tai seksuaalisesta suuntautumisesta tai eri-ikäisten mahdollisuutta osallistua toimintaan.

Yhdenvertaisuuskysymykset ovat olleet esillä seurakohtaamisissa.

- Ottaa syrjintä-, häirintä- tai kiusaamistapaukset välittömästi käsittelyyn. Henkilön oma kokemus syrjityksi tulemisesta riittää.

Valmiutta puuttua välittömästi syrjintään, häirintään ja kiusaamistapauksiin on pidetty yllä toimintaan osallistuvien koulutuksissa. Henkilöstölle ja hallitukselle mukana oleville tehdyssä kyselyssä on kysytty teemaan liittyviä kokemuksia tai havaintoja. Toimintakäsikirjaan on kirjattu syrjintään, häirintään ja kiusaamiseen liittyvä toimintamalli. Toimintamallista ja sen olemassaolon tunnistamisesta on käytävä jatkuvaa keskustelua.

## 5. Syrjintätapausten käsittely

Mikäli LiikU saa tietoonsa, että syrjintää on tapahtunut tai sitä epäillään, niin ohjaamme henkilöä ilmoittamaan tapahtuneesta. Syrjintä on rikos ja selvissä syrjintätapauksissa pyydetään tekemään rikosilmoitus. Mikäli rikoksesta ei ole varmuutta, niin syrjintäepäilyistä pyydetään ilmoittamaan ensisijaisesti Suomen urheilun eettisen keskuksen ILMO-palveluun, johon voi doping-, kilpailumanipulaatio- tai katsomoturvallisuusrikkomusten epäilysten lisäksi ilmoittaa myös muista eettisistä rikkomuksista urheilussa. <https://ilmo.suek.fi/#/>

Mikäli syrjintäepäily liittyy seksuaaliseen tai sukupuoleen perustuvaan häirintään, niin ilmoittaa voi myös Väestöliiton ja urheilun yhteiseen Et ole yksin -palveluun. <https://www.etoleyksin.fi/>

LiikU ottaa vakavasti omassa toiminnassaan esiin tulevat syrjintäepäilyt. Syrjintätapaukset käsitellään johtoryhmässä ja/tai hallituksessa sovitun prosessin mukaisesti.

## 6. Kehittämissuunnittelun päälinjat

LiikUn toiminnassa yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuvat jo laajasti, mutta kehittämiskohteitakin tunnistetaan. Kehittämissuunnittelussa huomioidaan seuraavia näkökulmia:

- Sukupuolten välinen tasa-arvo
- Ikään liittyvä yhdenvertaisuus
- Kielellinen yhdenvertaisuus
- Alkuperään tai kansallisuuteen liittyvä yhdenvertaisuus
- Maantieteellinen yhdenvertaisuus
- Taloudellinen yhdenvertaisuus
- Terveystilaan tai vammaisuuteen liittyvä yhdenvertaisuus
- Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuus
- Uskonnollisten tai vakaumuksellisten vähemmistöjen yhdenvertaisuus

## 7. Tavoitteet 2021-2023

LiikU pyrkii edistämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan. Vuosille 2021-2023 tavoitteet on koottu kolmen tavoitekokonaisuuden alle

1. LiikUlla on toiminta-alueellaan liikunnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioissa asiantuntijan rooli
  - edistämme näkökulmaa eettisesti hyväksytyyn ja oikean toiminnan vahvistamisesta
  - tarjoamme eri kohderyhmille eettisen toiminnan sisältökoulutuksia, -tilaisuuksia ja aineistoa yhdessä kumppaneidemme kanssa
  - osallistumme aktiivisesti liikunta- ja urheilujärjestöjen yhteiseen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöhön
  - päivitämme jatkuvasti osaamistamme yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä
2. Edistämme yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa kokonaisvaltaisesti
  - vaalimme sukupuolten tasa-arvon toteutumista kaikessa toiminnassamme
  - viestimme säännöllisesti yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta eri kanavillamme
  - teemme mahdollisuuksien mukaan kaikkien yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon eri näkökulmien mukaisia toimenpiteitä
3. Edistämme saavutettavuutta laaja-alaisesti
  - pidämme jäsenmaksut, koulutusten hinnat ja osallistumismaksut alhaisina
  - toteutamme toimintamme esittelyä myös ruotsin- ja englanninkielisinä
  - varmistamme palveluiden ja koulutusten saatavuuden koko toiminta-alueellamme

## 8. Vastuut, seuranta ja päivitys

Aluejohtaja vastaa hallituksen ohjeistamana yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteuttamisesta sekä syrjinnän ehkäisystä. Kaikki työntekijät vastaavat, että yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuvat parhaalla mahdollisella tavalla heidän työnsä kuuluviin toimenpiteissä.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista seurataan jatkuvasti. Päävastuu seurannasta on aluejohtajalla, joka esittää toimenpide-ehdotuksia ja tilannekatsauksia tarpeen mukaan johtoryhmälle ja hallitukselle. Toimintaan osallistuvien ja jäsenistön näkemyksiä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta kartoitetaan ja arvioidaan vuonna 2022 tehtävällä kyselyllä. Toimenpiteet kirjataan vuosittaisiin toimintasuunnitelmiin ja vuosikertomuksiin.

Kirjallinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma päivitetään viimeistään strategian päivittämisen jälkeen. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa on mahdollista päivittää jo aiemmin joko tarvittavista osilta tai laajemman päivitysprosessin kautta.

## 9. Suunnitelman toteutumisen seuranta

Kehittämiskohteille nimetään vastuuhenkilöt.

Nimetään työryhmä seuraamaan LiikUn yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toteutumista.

Uusitaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely hallitukselle ja henkilöstölle vuonna 2022.

***LiikU***