



# Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2016

Suomen Uimaliitto – Finska Simförbundet

Hyväksytty liittohallituksessa 23.11.2015

## 1. Reilun pelin hengessä - Uimaliiton arvojen mukaisesti

Jokaisen tasavertainen mahdollisuus liikuntaan ja urheiluun on Reilun Pelin keskeinen periaate. Suomen Uimaliitto on hyväksynyt Reilu Peli -asiakirjan Valon syyskokouksessa 30.11.2013. Reilun Pelin ensimmäinen periaate sisältää keskeiset tavoitteet ja toimintatavat yhdenvertaisuuden toteutumiseksi.

Uimaliiton liittohallitus on sitoutunut edistämään yhdenvertaisuutta ja tekemään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman, jonka avulla tunnistetaan nykytilanne, suunnitellaan tarvittavat toimenpiteet sekä arvioidaan toimenpiteiden vaikuttavuutta.

Suomen Uimaliiton arvot ovat arvostus, ilo ja halu olla paras. Nykyisessä strategiassa todetaan: ”Strategian tavoitteena on, että arvostus näkyy toiminnan kaikilla tasoilla. Toiminta on kaikille avointa ja kaikki ovat mukana tasa-arvoisina. Kiittämisen kulttuuri on keskeinen osa arvostuksen osoittamista. Toiminnassa säilytetään ilo ja innostus riippumatta ollaanko mukana harrastajana, vapaaehtoisena tai ammattilaisena. Kaikessa tekemisessä näkyy pyrkimys parhaaseen mahdolliseen suoritukseen.”

## 2. Lait velvoittavat toimenpiteisiin

Uusi **yhdenvertaisuuslaki** astui voimaan 1.1.2015. Laki toi uusia velvoitteita ja se ulotettiin koskemaan kaikkia syrjäntäperusteita. Syrjäntä 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 syrjäntäperusteita. [www.yhdenvertaisuus.fi](http://www.yhdenvertaisuus.fi).

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

### 3. Jokaisen tasavertainen mahdollisuus liikuntaan ja urheiluun

Liikunta ja urheilu ovat avoimia kaikille. Tasavertaisuus, moninaisuus ja oikeudenmukaisuus ovat yhteisömme perusta. Haluamme toimia vuorovaikutteisesti kaikkien liikunnasta ja urheilusta kiinnostuneiden tahojen kanssa monimuotoisen liikuntakulttuurin kehittämiseksi.

- Edistämme monimuotoista liikuntakulttuuria, jossa kaikkia toimijoita arvostetaan.
- Kehitämme eri liikunta- ja urheilulajeja niin, että ne soveltuvat mahdollisimman monelle.
- Vaikutamme siihen, että liikuntaan ja urheiluun käytettävät resurssit jakautuvat oikeudenmukaisesti alueellisesti sekä eri ryhmien välillä.
- Emme tingi laaja-alaisesta tasa-arvosta.
- Liikuntaa ja urheilua on voitava harrastaa tulotasosta riippumatta.
- Varmistamme sen, että kaikilla on oikeus ja mahdollisuus valmennukseen ja ohjaukseen taitotasostaan ja tavoitteistaan riippumatta.
- Vaikutamme siihen, että liikuntapaikat ja yhdyskuntasuunnittelu tukevat liikunnallista elämäntapaa.
- Korostamme liikunnan olosuhteissa muun muassa turvallisuutta ja saavutettavuutta.
- Kunnioitamme yksilön oikeuksia.
- Kiusaaminen, syrjiminen, haukkuminen, nimittely, fyysinen ja henkinen väkivalta, alistaminen, vähättely, seksuaalinen ja sukupuolinen ahdistelu sekä syrjintä ja rasismi eivät kuulu liikuntaan ja urheiluun - ei edes huumoriksi puettuna.
- Sovimme keskeisistä käyttäytymis- ja toimintatavoista myös joukkue- ja seuratasolla. Määritämme tapojen rikkomiselle samalla riittävät seuraamukset.
- Luomme omalla toiminnallamme ilmapiirin, jossa voidaan käydä avointa keskustelua vaikeistakin asioista.
- Yhteisössämme teemme tilaa sille, että jokainen voi vapaasti päättää ilman pakkoa tai painetta siitä, haluaako puhua omista henkilökohtaisista asioista, kuten seksuaalisesta suuntautumisestaan, vai haluaako mieluummin olla puhumatta.
- Puutemme ajoissa tilanteisiin, mikäli näemme tai kuulemme jonkun joutuvan epäasiallisen käytöksen kohteeksi. Jokaisella on myös velvollisuus puolustaa tällaisen teon kohteeksi joutunutta.
- Kerromme selkeästi kilpailu- ja muissa säännöissä seuraamukset epäurheilijamaisesta käytöksestä.
- Meillä on toimintaohjeet seuroille syrjintätapausten ratkomiseen omissa seuroissaan.
- Tarjoamme tarpeen mukaan toiminnan kannalta olennaisimmat säännöt ja toimintaohjeet eri muodossa, jotta säännöt olisivat helposti ymmärrettävissä.

## 4. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toteutustapa

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

Suunnitelman tekemisessä on sitoutettu eri toimijat koko organisaatiossa. Prosessin tavoitteet ja aikataulut on hyväksytty liittohallituksessa ja prosessin etenemistä on seurattu liittohallituksen kokouksissa kevästä 2015 asti. Keväällä toteutettiin kartoituskysely luottamushenkilöille ja henkilöstölle. Yhdenvertaisuussuunnitelman työstämiseksi nimettiin vastuuhenkilöt toimistosta sekä liittohallituksesta. Toiminnanjohtaja vastasi prosessin vetämisestä. Työryhmässä olivat lisäksi vammaisuinnin valmennuspäällikkö Kati Kauhanen sekä liittohallituksen jäsenet Marjut Hyvönen ja Jani Rusi. Lisäksi aihetta käsiteltiin kaikissa työryhmissä, henkilökunnan suunnittelupäivässä ja syksyn liittokokouksen yhteydessä järjestetyssä seurafoorumissa.

Aikataulut:

- 10.2. Liittohallituksen kokous: yhdenvertaisuustyöryhmän valinta
- 5.5. Kartoituskysely nykytilanteesta (22.5. asti): henkilökunta, liittohallitus, työryhmät
- 14.5. Liittohallituksen päätös yhdenvertaisuuden edistämisestä: Valon yhteiset linjaukset
- 16.6. Liittohallituksen kokous: hyväksyttiin aikataulut
- 19.8. Liittohallituksen kokous: tilannekatsaus, kyselyn tulosten käsittely ja johtopäätökset
- 7/2015 Uinti-lehden juttu yhdenvertaisuuskyselyn tuloksista
- 25.8. Uimaliitto Open: kyselyn tulosten käsittely ja johtopäätökset, tavoitteiden ja toimenpiteiden työstö
- 14.9. Henkilökunnan toiminnansuunnittelupäivä: työstö
- 29.9. Seuratoiminnan kehittämisryhmä: seuranäkökulma
- 9-11/2015 Uimaliiton työryhmien käsittelyssä annetun työkalun mukaan
- 14.11. Seurafoorumi ja syyskokous: kyselyn tulosten käsittely, alustavien toimenpiteiden esittely
- 23.11. Liittohallituksen kokous: päätös

Viestintäkanavia on käytetty säännöllisesti yhdenvertaisuussuunnitelman tekovaiheessa: seuratiedote, verkkosivut, Uinti-lehti, sosiaalinen media.

Suunnitelman työstövaiheessa on huomioitu seuraavat asiat:

- Osallistaminen ja sitouttaminen (keitä prosessissa on mukana, keitä on kuultu?)
- Viestintä (miten suunnitelman tekemisestä ja lopputuloksesta viestitään?)
- Suunnitelma ulottuu sekä työyhteisöön että järjestön toimintaan
- Toiminnan tarkastelussa on huomioitu eri syrjäntäperusteet: etninen alkuperä, kieli, uskonto ja vakaumus, vammaisuus, ikä, seksuaalinen suuntautuminen ja sukupuoli-identiteetti

Suunnitteluvaiheessa mukana on ollut laajasti erilaisia ja eri rooleissa toimivia henkilöitä. Työvaiheissa on tunnistettu, mitä ovat keskeiset yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymykset, joissa on kehitettävää tai ennaltaehkäistävää sekä on löydetty ne olennaiset asiat, joihin puututaan.

Tärkeitä linkkejä ja lisätietoa:

- <http://www.sport.fi/arvot-ja-vastuullisuus/yhdenvertainen-urheilu/mista-on-kysymys/maaritelmat>
- <http://www.yhdenvertaisuus.fi/>
- <http://www.tyosuojelu.fi/fi/kohtelu>
- <http://www.sport.fi/arvot-ja-vastuullisuus/yhdenvertainen-urheilu/syrjintaan-puuttuminen>

## 5. Uimaliiton toteuttama toiminta

**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. Uimaliiton toimintaa on arvioitu mahdollisten syrjäntäperusteiden näkökulmasta ja niiden perusteella on kirjattu tärkeimmät kehittämistoimenpiteet kullekin osa-alueelle. Ensimmäiset toimenpiteet toteutetaan vuonna 2016. Tavoitteena on jalkauttaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma luottamushenkilöiden ja liiton henkilökunnan toimintaan sekä kirjata ohjeet häirintään ja syrjäntään puuttumiseksi. Pidemmän tähtäimen kehittämistoimenpiteet jaksotetaan eri vuosille. Tavoitteena on jalkauttaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma myös osaksi uimaseurojen toimintaa.

	<b>Tavoite</b>	<b>Nykytila</b>	<b>Toimenpiteet 2016</b>	<b>Mittarit 2016</b>
<b>Viestintä</b>	Varmistetaan, että viestintä tavoittaa eri kohderyhmät ja että sisällöt ja esittämistapa viestivät yhdenvertaisuudesta.	Viestintä on ajantasaista ja avointa. Viestintäkanavina ovat lehti, verkkosivut, sosiaalinen media, sähköiset tiedotteet ja sähköposti. Eri toimijaryhmiä tuodaan esille yhdenvertaisesti eri viestintäkanavissa. Henkilökohtaista tukea annetaan tarvittaessa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jalkautetaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma liiton organisaatiossa</li> <li>- Päivitetään liiton verkkosivuille oleellimmat tiedot englanniksi ja ruotsiksi</li> <li>- Tehdään viestintästrategia, jossa on huomioitu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymykset</li> <li>- Varmistetaan ajantasainen ja avoin viestintä</li> <li>- Tehdään syrjintään ja häirintään puuttumisen ohjeet liittotasolle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uimaliitto Open, työryhmien kokoukset: suunnitelma käyty läpi</li> <li>- Valmistunut viestintästrategia, hyväksyminen syyskokouksessa</li> <li>- Verkkosivujen päivitys tehty</li> <li>- Päätöksentekovastuut selvillä</li> <li>- Viestintäkanavat laajasti käytössä</li> <li>- Kirjalliset ohjeet valmiit, käyty yhteisesti läpi toimintamalli</li> </ul>
<b>Esteettömyys ja saavutettavuus</b>	Taataan jokaiselle sukupuolesta, iästä, terveydentilasta, vammaisuudesta tai toimintakyvystä riippumatta mahdollisuus toimia ja olla oma itsensä.	Liiton toimitilat ovat esteettömästi saavutettavissa. Tapahtumissa ja kilpailuissa on huomioitu vammaisuinnin vaatimukset. Keskustelukulttuuri on muuttunut avoimemmaksi ja rakentavammaksi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lisätään ilmoittautumisiin mahdollisuus ilmoittaa erityistarpeet</li> <li>- Palautekyselyihin mukaan erityistarpeiden huomiointi</li> <li>- Jatketaan avointa päätöksenteko- ja keskustelukulttuuria: pöytäkirjat verkossa kaikkien saatavilla, järjestetään seurafoorumeita ja lajitapaamisia</li> <li>- Luokitellaan kilpailuissa toimivat uimahallit, huomioidaan esteettömyys valinnoissa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Muutokset lomakkeisiin tehty</li> <li>- Järjestettyjen tilaisuuksien palaute</li> <li>- Pöytäkirjat luettavissa verkkosivuilla</li> <li>- Uimahallit luokiteltu</li> </ul>
<b>Osallistuminen ja vaikuttaminen</b>	Mahdollistetaan mielekäs tapa osallistua ja vaikuttaa Uimaliiton toimintaan.	Päätöksenteon osalta on toimenpiteitä tehty edellisten vuoden aikana: mm. vaalivalmistelutoimikunnan tehtävänä on nostaa naisehdokkaita esille, työryhmävalinnoissa on kiinnitetty huomiota sukupuolten väliseen tasa-arvoon ja maantieteelliseen yhdenvertaisuuteen, työryhmille on tehty ohjesääntö.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toteutetaan sääntömuutos liittohallituksen jäsenehdokasasetteluun: ei tarvitse olla uimaseuran jäsen, halutaan osaamista myös ulkopuolelta</li> <li>- Osallistutaan LEN:n ja Finan osalta sukupuolten välisen tasa-arvon esille nostamiseen perustetussa verkostossa</li> <li>- Kutsutaan lajityöryhmien pj:t ja kv. toimijat 2x vuodessa mukaan liittohallituksen kokoukseen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sääntömuutos tehty</li> <li>- Verkostotapaamiset, valinnat LEN-komiteoihin</li> <li>- Liittohallituksen ja työryhmien valinnat</li> <li>- Yhteiset liittohallituksen kokoukset toteutuneet</li> </ul>

<b>Koulutus</b>	Varmistetaan koulutuksen kautta yhdenvertaisuusajattelun jalkauttaminen.	Valmentaja-, ohjaaja-, tuomari- ja toimitsijakoulutuksissa vammaisuinnin sisällöt on hyvin integroitu. Kouluttajina toimii niin miehiä kuin naisia, eri-ikäisiä ja eri puolilta maata.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Käsitellään liiton yhdenvertaisuussuunnitelma kouluttajakoulutuksessa</li> <li>- Sovitaan yhteinen toimintamalli asian laajempaan käsittelyyn eri koulutuksissa (valmentajat, ohjaajat, tuomarit, toimitsijat)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toteutuneet tilaisuudet, raportoitu liittohallitukselle</li> <li>- Toimintamalli on valmis ja jaettu kouluttajien käyttöön</li> <li>- Palaute koulutuksista</li> </ul>
<b>Urheilutoiminta ja tapahtumat</b>	Lajitoiminnat tukevat erilaisten ihmisten osallistumista.	Urheilutoiminta on lähtökohtaisesti melko yhdenvertaista: uinnissa maajoukkueissa sukupuolikiintiöt, samat lajiohjelmat, palkintorahat jne. Vammaisuinti on integroitu niin maajoukkueissa kuin kilpailuissa. Tapahtumissa on huolehdittu niin esteettömyysasioista kuin tasa-arvokysymyksistä. Haasteeksi on noussut erityisesti maahanmuuttajien osallistuminen seuratoimintaan ja taloudellinen tasavertaisuus.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tehdään "check-list" tapahtumien ja kilpailujen järjestämiseen</li> <li>- Varmistetaan maajoukkueiden osalta mahdollisimman kustannustehokas tapa järjestää leirejä ja tapahtumia</li> <li>- Tehdään päätökset kilpailujärjestelmään ja muuhun toimintaan peilaten myös taloudellisiin vaikutuksiin</li> <li>- Varmistetaan, että tapahtumissa puhujina on aina sekä miehiä että naisia</li> <li>- Toteutetaan vammaisuinnin toimenpiteet suunnitelmien mukaan</li> <li>- Varmistetaan yhdenvertainen kohtelu maajoukkueiden ja valmentajien valintojen osalta</li> <li>- Keskustellaan rohkeasti hankalista asioista</li> <li>- Nollatoleranssi urheilijoiden, katsojien ja seurojen osalta mm. rasistisissa kommentteissa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Check-list valmistunut, viestitetty liiton luottamushenkilöille, henkilökunnalle ja seuroille</li> <li>- Urheilijoiden/seurojen omakustanneosuudet vrt edellinen vuosi</li> <li>- Tapahtumien palaute</li> <li>- Vammaisuimareiden määrän kasvu kilpailuissa ja seurojen toiminnassa.</li> <li>- Maajoukkueiden ilmapiiri, kyselyt leireistä ja tapahtumista</li> <li>- Selvityspyynnöt syrjivästä käyttäytymisestä</li> </ul>

## 6. Uimaliitto työnantajana

Yhdenvertaisuus otetaan huomioon kaikissa henkilöstöä koskevissa päätöksissä. Työyhteisön osalta suunnitelmat on tärkeää tehdä tilanteen mukaisella tasolla.

	Tavoite	Nykytila	Toimenpiteet 2016	Mittarit 2016
<b>Osallisuus ja perehdyttäminen</b>	Työntekijöillä on mahdollisuus osallistua työyhteisön päätöksentekoon.	Järjestetään toimistopalavereja ja tiimipalavereja säännöllisesti. M-Fileissä on muistiot luettavissa. Pelisäännöt ovat työvaiheessa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Henkilöstöpoliittiset asiakirjat luettavissa avoimesti</li> <li>- Tiimien muistiot kaikkien tietoon</li> <li>- Henkilöstön pelisäännöt käydään läpi tammikuussa</li> <li>- Uuden työntekijän perehdytyksessä kaikki työntekijät osallisena</li> <li>- Yhteistyö luottamusvaltuutetun kanssa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asiakirjat ja muistiot M-Filesissä</li> <li>- Henkilöstön pelisäännöt käyty läpi</li> <li>- Kehityskeskustelut: osallisuuden kokeminen</li> </ul>
<b>Rekrytointi ja henkilövalinnat</b>	Uimaliiton osaaminen lisääntyy uusien työntekijöiden kautta.	Henkilökunta on pysynyt pääsääntöisesti samana viimeiset vuodet. Toimenkuvia on tarkennettu ja hieman muutettu, on tarjottu mahdollisuus työkiertoon mahdollisuuksien puitteissa. Rekrytoinnit hoidetaan eri kanavien kautta avoimesti.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rekrytoinnissa otetaan huomioon henkilöiden osaaminen, arvioidaan tiiminä hakijoita</li> <li>- Tiedotetaan rekrytointi- ja valintavaiheessa hakijoita</li> <li>- Annetaan henkilökunnalle tietoa hakuprosessista</li> <li>- Verkkosivuilla ja sosiaalisessa mediassa hakuilmoitukset ja tiedot henkilön valinnasta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Viestintätoimenpiteet; sisäiset ja ulkoiset</li> </ul>
<b>Koulutus, palkkaus ja uralla eteneminen</b>	Työntekijöitä kohdellaan tasavertaisesti palkkauksen ja koulutusmahdollisuuksien osalta.	Henkilökohtaiset koulutustarpeet on kerätty kaikilta. Pidempiä koulutusjaksoja tarjotaan jokaiselle tarpeen mukaan. Palkkaneuvottelut käydään kehityskeskustelun yhteydessä. Toiminnanjohtaja esittelee tarpeet puheenjohtajalle, jonka pohjalta voidaan budjettia rakentaa sovittujen linjausten perusteella.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uudistetaan kehitys- ja tavoitekeskustelujen rytmitys ja sisällöt</li> <li>- Toimitaan TES:n mukaisen palkkausjärjestelmän perusteella</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kehityskeskustelut: palkkaneuvottelut, koulutussuunnitelmat</li> <li>- Yhteistyö liiton puheenjohtajan kanssa</li> </ul>



		Työkiertomahdollisuuksia tarjotaan mahdollisuuksien mukaan.		
<b>Perhe-elämän tarpeiden sovittaminen omaan työhön</b>	Kaikilla on mahdollisuus sovittaa työelämä oman perhe-elämän tarpeisiin.	Käytetään liukuvaa työaikaa ja annetaan mahdollisuus tehdä etäpäiviä eri toimenkuvien puitteissa. Kannustetaan niin naisia kuin miehiä käyttämään perhevapaita. Lomarahaa on mahdollista vaihtaa vapaaseen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seurataan työaikaa ja varmistetaan riittävä lepo</li> <li>- Sovitaan etäpäivistä tarpeen mukaan</li> <li>- Sovitaan perhevapaiden käytöstä erikseen</li> <li>- Sovitaan loma-ajoista riittävän ajoissa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Työajanseuranta kuukausittain, työaika hallinnassa</li> <li>- Kehityskeskustelut: työajanseuranta, tarpeet perhe-elämän sovittamiseen</li> </ul>
<b>Työsuojelu</b>	Uimaliitossa on turvallista tehdä töitä.	Työergonomiatarkastukset on tehty. Kaikilla on käytössä sähköpöydät. Työterveyshoitajan kanssa on tehty työterveysuunnitelma. Työsuojeluvaltuutettu toimii liitossa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diacorin suunnitelmat on luettavissa M-Filesissä, käydään läpi tarvittaessa henkilöstöpalaverissa</li> <li>- Työsuojeluvaltuutettu toimii linkkinä toiminnanjohtajaan tarvittaessa</li> <li>- Kiinnitetään huomiota työn tauottamiseen niin kokouksissa kuin toimistotyössä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kehityskeskustelut: työhyvinvointi</li> </ul>

## 7. Syrjintään ja häirintään puuttuminen

Syrjintään puututaan kaikissa tilanteissa. Kaikki ilmoitukset ja epäilykset syrjinnästä otetaan aina vakavasti. Tärkeää on tilanteen ratkaiseminen välittömästi osapuolten kesken jokaista osapuolta kuunnellen.

Vuoden 2016 aikana tehdään syrjintään ja häirintään puuttumisen ohjeet Uimaliiton organisaatioon ja sen toimintaan. Ohjeissa tulee ottaa huomioon tunnistetaanko syrjintä ja kiusaaminen riittävän luotettavasti, tunnistetaanko syrjintää silloin, jos se piilee järjestön rakenteissa tai yleisessä ilmapiirissä tai mitä tehdään, jos syrjintää esiintyy tai epäillään. Periaatteet syrjinnän tunnistamiseen ja ennaltaehkäisyyn sekä syrjintään puuttumiseen ovat:

- syrjintäepäilyihin suhtaudutaan vakavasti
- määritellään toimintatapa syrjintäepäilyissä
- luodaan järjestön omat yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden periaatteet
- valistetaan henkilöstöä, luottamushenkilöitä ja vapaaehtoisia sovitusta toimintatavoista ja periaatteista sekä kannustetaan syrjintään puuttumiseen

## Työyhteisö

Työyhteisössä syrjintään ja häirintään puututaan välittömästi. 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 luottamusvaltuutetulle, työsuojeluvaltuutetulle tai työsuojeluviranomaiselle. 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.

Vuoden 2016 aikana Uimaliiton työyhteisölle tehdään toimintamalli mahdollisten syrjintä- ja häirintätapausten käsittelemiseksi. Asiaa valmistelee työsuojeluvaltuutettu ja toiminnanjohtaja. Toimintamalli käydään läpi henkilöstöpalaverissa.

## 8. Tarkistuslista Uimaliiton yhdenvertaiseen toimintaan

Uimaliitto ja sen jäsenseurat järjestävät monia eri tapahtumia, kokouksia ja tilaisuuksia. Tulevan tarkistuslistan tavoitteena on varmistaa, että liiton tapahtumaa suunniteltaessa ja sen aikana otetaan yhdenvertaisuus mahdollisimman hyvin huomioon. Tarkistuslistan työstöön sitoutetaan kaikki työryhmät.

Aiheita tarkistuslistan sisällöksi ovat:

- ✓ Mainitaan tapahtumaviestinnässä aina onko tila esteetön
- ✓ Yritetään mahdollisuuksien mukaan järjestää kaikki liiton tapahtumat esteettömässä paikassa
- ✓ Varaudutaan tarvittaessa lisäkulueriin esteettömyyden varmistamiseksi
- ✓ Power point -esityksissä huomioidaan, että tärkeimmät asiat tulee aina kertoa myös suullisesti
- ✓ Tapahtumaan ilmoittautuessa kysytään yksilölliset tarpeet (esim. esteetön kulkeminen, erityisruokavalio, tulkkauksen tarve)
- ✓ Ilmoittautumislomakkeissa sukupuolivaihtoehdot ovat: mies, nainen, muu
- ✓ Tapahtumia suunniteltaessa huomioidaan miten toimintakyvyltään erilaiset ihmiset voivat osallistua toimintaan
- ✓ Jos tapahtuma on maksullinen, ei osallistujan tarvitsemalta avustajalta lähtökohtaisesti peritä osallistumismaksua
- ✓ Julistaudutaan syrjinnästä vapaaksi alueeksi

## 9. Seuranta ja arviointi

Yhdenvertaisuussuunnitelman käytännön toimenpiteiden toteutumista seurataan vuosittain kesäkuussa tehdyn puolivuotisraportin avulla. Lisäksi Uimaliiton liittohallitus, toimihenkilöt ja työryhmien puheenjohtajat käsittelevät yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet ja päivittävät tarvittaessa toimenpiteet vuosittain pidettävässä Uimaliitto Openissa. Liittohallitus vastaa yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisestä sekä seurannasta. Tarvittaessa perustetaan työryhmä, joka vastaa toimenpiteiden suunnittelusta ja seurannasta. Toiminnanjohtaja vastaa operatiivisesti yhdenvertaisuussuunnitelmasta.

- 1/2016 Uimaliiton työryhmien, liittohallituksen ja henkilökunnan kick-off: yhdenvertaisuussuunnitelman käsittely ja yhteinen tarkistuslistan työstö
- 4/2016 Henkilökunnan toiminnansuunnittelupäivät: käytännön toimenpiteet
- 5/2016 Uimaliiton liittohallituksen strategiapäivät: tavoitteet ja toimenpiteet osana strategiapäivitystä
- 6-7/2016 Puolivuotiskatsaus: tehdyt toimenpiteet, seuranta
- 8-9/2016 Toiminnansuunnittelu 2017: toimenpiteiden arviointi ja jatko
- 10/2016 Uimaliitto Open/työryhmien puheenjohtajat, hallitus ja henkilökunta: arviointi
- 1/2017 Vuosikertomus 2016