

Yhdenvertaisuussuunnittelu

Mistä yhdenvertaisuudessa on kysymys?

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.

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?

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, uskontoon 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/

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. Laki ei tarkasti määritä, minkälaisia konkreettisia toimenpiteitä on tehtävä. Olennaista on, että vastuutaho on valmis vaikuttamaan yhdenvertaisuuteen ja etsii konkreettisia, tilanteeseen sopivia keinoja yhdenvertaisuuden parantamiseksi. 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-arvolaissa sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellot laajennettiin koskemaan sukupuoli-identiteettiä 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.

Askelmerkit yhdenvertaisuussuunnitteluun

Yhdenvertaisuussuunnittelun tavoitteena on syrjinnän tunnistaminen, toiminnan ja käytäntöjen arviointi ja kehittäminen sekä osallisuuden lisääminen. Yhdenvertaisuussuunnitelmassa kuvataan, miten edistetään yhdenvertaisuutta ja miten puututaan syrjintään.

1. Prosessin käynnistäminen

Yhdenvertaisuussuunnittelua varten on hyvä koota työryhmä, jossa on johdon, työntekijöiden, luottamushenkilöiden, vapaaehtoisten ja jäsenistön edustaja.

- Sovitaan vastuutahot. Kuka vastaa prosessista, kuka suunnitelman kirjoittamisesta, mikä taho hyväksyy, seuraa ja päivittää suunnitelman
- Määritellään miksi suunnitelma tehdään ja mitä sillä tavoitellaan
- Mietitään miten suunnitelma linkittyy muuhun toimintaan ja järjestön prosesseihin (esim. valtionavun hakemiseen, työhyvinvointikartoituksiin, strategiseen ja toiminnan suunnitteluun).

2. Osallistaminen ja sitouttaminen

Johdon sitoutuminen on keskeistä prosessin onnistumiseksi. Järjestön luottamusjohdon tulee pystyä perustelemaan, miksi yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä halutaan edistää.

Yhdenvertaisen järjestötoiminnan kehittämisessä on tärkeää, että jäsenistö ja vapaaehtoiset ovat mukana kehittämistyössä. Avoimuuden ja osallisuuden vahvistamiseksi suunnitelman valmistelusta tulisi tiedottaa jo varhaisessa vaiheessa kaikille järjestön toimijoille. Tiedottaminen tukee tiedonkeruuta sekä lisää henkilöstön valmiuksia osallistua suunnitelman tekemiseen ja toteuttamiseen.

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

Tietoa nykytilasta voidaan hankkia monilla eri tavoilla:

- Kyselyt henkilöstölle, luottamushenkilöille, vapaaehtoisille, jäsenistölle. Valmiina työkaluna on **liikuntajärjestöille räätälöity yhdenvertaisuuskysely**. Tutustu kyselyyn [täällä](#) ja tilaa järjestöllesi oma kyselylinkki [täällä](#) .
- Jo käytössä olevien tiedonkeruumenetelmien hyödyntäminen (esim. seurakyselyyn ja työhyvinvointikyselyyn lisätään yhdenvertaisuuden toteutumiseen liittyviä kysymyksiä)
- Liiton sisäiset teemakeskustelut ja arviointityöpajat, henkilöstön kehityskeskustelut
- Toiminnan tilastot (esim. vammaisurheilun harrastajamäärät, toiminnan laajuus, syrjintään tai kiusaamiseen liittyvät yhteydenotot)
- Olemassaolevan tiedon hyödyntäminen: asiakaspalautteet, media-analyysit, ulkopuolisten asiantuntijoiden kartoitukset (esim. esteettömyyskartoitus), tutkimukset (esim. [Vammaisurheilu ja erityisliikunta lajiliitoissa -arviointiraportti](#), [Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen syrjintä liikunnan ja urheilun parissa](#))

Nykytilan kartoituksen jälkeen on selvillä se, millä järjestötoiminnan osa-alueilla toimenpiteitä erityisesti tarvitaan.

Kartoituksella pyritään löytämään vastauksia mm. seuraaviin kysymyksiin:

- Mitkä ovat järjestön ja sen edustaman lajitoiminnan keskeisiä yhdenvertaisuushaasteita?
- Millainen yleinen mielikuva lajista vallitsee: onko toimintaan helppo tulla erilaisista taustoista?
- Onko toiminnassa tullut esiin syrjintätapauksia?
- Onko järjestössä toimintamalli syrjintään puuttumiseksi?
- Onko järjestössänne jo toteutettu yhdenvertaisuuteen liittyviä toimenpiteitä, joita suunnittelun kautta voitaisiin tehdä näkyväksi ja kehittää (esim. erityisryhmille suunnatut toiminnot)

4. Tavoitteista ja toimenpiteistä päättäminen (Yhdenvertaisuussuunnitelma)

Päätetään, mitkä ovat konkreettiset toimenpiteet tilannekartoituksessa esiin nousseiden asioiden kehittämiseksi. Tulosten kannalta keskeiseksi on koettu mahdollisimman konkreettiset toimenpiteet, jotka on aikataulutettu. Yhdenvertaisuuden edistäminen on jatkuva prosessi, joten voimavaroja voi jakaa esim. kiinnittämällä vuosittain joihinkin asioihin erityishuomiota.

Toimenpiteitä kehitettäessä on tärkeää määritellä:

- Mihin toimenpiteellä pyritään
- Kenen vastuulla se on ja miten se rahoitetaan
- Millä aikataululla se toteutetaan
- Miten toimenpiteen vaikutuksia arvioidaan

Suunnitteluprosessin kuvaus, tilannekartoitusmenetelmät ja valitut kehittämistoimenpiteet (sisältäen niiden aikataulut ja vastuut) kootaan yhdenvertaisuuden edistämistä koskevaksi strategiadokumentiksi, yhdenvertaisuussuunnitelmaksi. Suunnitelma käsitellään ja hyväksytään järjestön normaalissa päätöksentekomenettelyssä. Valo on tehnyt yhdessä muutamien jäsenjärjestöjensä kanssa [yhteisen suunnitelmapohjan](#), joka antaa kuvaa liikuntajärjestöjen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa käsiteltävistä asioista.

Hyvä suunnitelma on järjestönsä näköinen ja näkyy jokapäiväisessä toiminnassa. Esimerkkejä liikuntajärjestöjen yhdenvertaisuussuunnitelmista löydät [täältä](#).

5. Tiedottaminen ja toimeenpano

Yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjatut toimenpiteet toteutetaan ja niistä tiedotetaan sovitusssa aikataulussa. Yhdenvertaisuutta edistävät toiminnot kirjataan vuosittaisiin toimintasuunnitelmiin ja konkretisoidaan tuloskorteissa. Toimenpiteiden resursointiin varaudutaan taloussuunnittelussa.

Yhteisistä toimintatavoista tiedottaminen kaikille järjestön toimijoille on erittäin tärkeää. Yhteiset toimintatavat voidaan lanseerata esimerkiksi osana järjestön yhteistä tapahtumaa, kuten vuosikokousta tai koulutusta, tai liittää osaksi jäsenkirjettä.

6. Seuranta

Yhdenvertaisuuden ja yhteisten toimenpiteiden toteutumista tulee arvioida säännöllisesti. Seurannan muotoja voivat olla esimerkiksi jäsenkyselyt, toimintakertomukset tai erilliset seurantakyselyt (kartoituskyselyn toistaminen).

- Mikä taho vastaa seurannasta?
- Seurattava sekä yhdenvertaisuustilanteen että suunnitelman toteutumista.

7. Päivittäminen ja uusien tavoitteiden asettaminen

Yhdenvertaisuuden edistäminen on pitkäjänteistä toimintaa. Myös tässä kuvatun suunnittelun tulisi olla jatkuva prosessi ei yhden kerran rutistus. Suunnitelma on määräaikainen ja sitä päivitetään säännöllisesti. Päivittäminen perustuu suunnitelman toteutumisen sekä yhdenvertaisuustilanteen seurantaan.

www.yhdenvertaisuus.fi

[Oikeusministeriön tukimateriaali](#)