



SUOMEN UIMALIITTO

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma Toimenpiteet 2017

Suomen Uimaliitto – Finska Simförbundet

Liittohallitus 2.2.2017

1. 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 syrjintäperusteiden näkökulmasta ja niiden perusteella on kirjattu tärkeimmät kehittämistoimenpiteet kullekin osa-alueelle. Ensimmäiset toimenpiteet on toteutettu vuonna 2016.

Tavoitteena on jalkauttaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma luottamushenkilöiden ja liiton henkilökunnan toimintaan sekä pidemmällä aikavälillä myös osaksi uimaseurojen toimintaa.

	Tavoite	Nykytila	Toimenpiteet 2016 ja niiden arviointi	Toimenpiteet 2017
Viestintä	Varmistetaan, että viestintä tavoittaa eri kohderyhmät ja että sisällöt ja esittämistapa viestivät yhdenvertaisuudesta.	Viestintä on ajantasaista ja avointa. Eri toimijaryhmiä tuodaan esille yhdenvertaisesti eri viestintäkanavissa. Henkilökohtaista tukea annetaan tarvittaessa.	<ul style="list-style-type: none">- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman jalkauttaminen liiton organisaatiossa: suunnitelma käytiin läpi työryhmien yhteisessä tapaamisessa, henkilökunnan kanssa, liittohallituksessa asialistalla kahdesti- Liiton verkkosivuille oleelliset tiedot englanniksi ja ruotsiksi: edelleen työn alla- Viestintästrategia, jossa on huomioitu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymykset: isommat linjaukset viestinnän tulevaisuudesta tehty, tarkempi viestintästrategia työn alla- Ajantasainen ja avoin viestintä: huomioitu vammaisuinti laajasti, työryhmien pöytäkirjat luettavissa- Syrjintään ja häirintään puuttumisen ohjeet liittotasolle: tehty yhteistyössä SKRL ja Voimisteluliiton kanssa, hyväksytty liittohallituksessa 13.12.2016	<ul style="list-style-type: none">- Sisällytetään viestintästrategiaan yhdenvertaisuus ja tasa-arvo- Verkkosivu-uudistus: yhdenvertaisuus huomioidaan, ruotsin ja englannin kieliset osiot lisätään- Viestintäkanavat laajasti käytössä eri lajeilla ja toiminnoilla, viestintävastaavat selvillä, yhteiset periaatteet sovittu- Syrjintään ja häirintään puuttumisen ohjeet ja toimintamalli toimitetaan kaikille liiton luottamushenkilöille sekä toimihenkilöille- Tiedotetaan yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisestä sekä opastetaan jäsenseuroja syrjintään ja häirintään puuttumisesta- Yhdenvertaisuus teemana seurojen aluefoorumeissa- Osallistutaan rasmin vastaiseen viikkoon (vko 12), haastetaan seurat ja urheilijat mukaan viestimään

Esteettömyys ja saavutettavuus	<p>Taataan jokaiselle sukupuolesta, iästä, terveydentilasta, vammaisuudesta tai toimintakyvystä riippumatta mahdollisuus toimia ja olla oma itsensä.</p>	<p>Liiton toimitilat ovat esteettömästi saavutettavissa. Tapahtumissa ja kilpailuissa on huomioitu vammaisuinnin vaatimukset. Keskustelukulttuuri on muuttunut avoimemmaksi ja rakentavammaksi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ilmoittautumisiin mahdollisuus ilmoittaa erityistarpeet: lisätty, huomioidaan kaikissa tapahtumailmoittautumisissa - Palautekyselyihin erityistarpeiden huomiointi: lisätty - Avoin päätöksenteko- ja keskustelukulttuuri: pöytäkirjat verkossa kaikkien saatavilla, järjestetty avoimia seurafoorumeita ja lajitapaamisia - Kilpailuissa toimivien hallien luokittelu: ei toteutunut - Esteettömyyden huomiointi kilpailuhallien valinnoissa: otettu huomioon mahdollisuuksien mukaan (esteettömyys määritelty rakennusmääräyksissä) 	<ul style="list-style-type: none"> - Otetaan käyttöön tapahtumien ”tsekkauslista” kaikissa Uimaliiton alaisissa tapahtumissa - Järjestetään joka lajin lajifoorumit kahdesti vuodessa - Järjestetään miniklinikat ympäri Suomea saavutettavuuden lisäämiseksi - Tehdään kunta- ja seurakäyntejä vammaisuinnin levittämiseksi uimaseuroissa
Osallistuminen ja vaikuttaminen	<p>Mahdollistetaan mielekäs tapa osallistua ja vaikuttaa Uimaliiton toimintaan.</p>	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Liittohallitus: sääntömuutos liittohallituksen jäsenehdokasasetteluun ei toteutunut - Liittohallitus: valittiin yksi naisjäsen lisää (3/5) - Osallistuminen LEN:n ja Finan osalta sukupuolten väliseen tasa-arvotyöhön: oltu mukana mahdollisuuksien mukaan, LEN-hallitukseen toinen naisjäsen valittu, Suomesta naispj komiteassa - Lajityöryhmien pj:t ja kv. toimijat 2x vuodessa mukaan liittohallituksen kokoukseen: kv. toimijoiden kutsu toteutettu, lajiryhmien ei - Uusien työryhmien valinta: huomioitu tasa-arvo ja maantieteellinen jakautuminen 	<ul style="list-style-type: none"> - Tehdään sääntömuutos hallitusvalintoihin - Osallistutaan kansainvälisen verkoston tapaamisiin - Kutsutaan lajien ja kv. edustajat liittohallituksen kokoukseen kerran vuodessa - Vaikutetaan Finan komiteavalintoihin: lisää naisia mukaan

Koulutus	Varmistetaan koulutuksen kautta yhdenvertaisuusajattelun jalkauttaminen.	Valmentaja-, ohjaaja-, tuomari- ja toimitsijakoulutuksissa vammaisuinnin sisällöt on hyvin integroitu. Kouluttajina toimii niin miehiä kuin naisia, erikäisiä ja eri puolilta maata.	<ul style="list-style-type: none"> - Kouluttajien rekrytoinnissa on huomioitu sukupuoli, ikä sekä alueellisuus - Yhdenvertaisuussuunnitelma käsitelty kahdessa kouluttajatapaamisessa - Yhteisestä toimintavasta sovittu eri koulutuksissa: Ohjaajat/valmentajat, materiaali jaettu Pesarassa - Uinnin tuomari- ja toimitsijakouluttajat koulutettu sisällöllisesti - Tuomariklubissa yhdenvertaisuus-teema otettu työlialle 	<ul style="list-style-type: none"> - Nostetaan teema koulutuksissa yhteiseen keskusteluun, jaetaan kokemuksia ja toimintatapoja kouluttajien ja osallistujien kanssa - Pohditaan jatkotoimenpiteet kouluttajaverkoston osaamisen varmistamiseksi ja yhteisten valintojen sanansaattajiksi.
Urheilutoiminta ja tapahtumat	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"> - "check-list" tapahtumien ja kilpailujen järjestämiseen: valmistunut - Maajoukkueiden osalta mahdollisimman kustannustehokas tapa järjestää leirejä ja tapahtumia: taloudenseurantaa tehostettu, omakustanteiden ennakointi onnistunut - Päätökset kilpailujärjestelmään ja muuhun toimintaan peilaten myös taloudellisiin vaikutuksiin: huomioitu päätöksissä, jatkuu edelleen - Tapahtumissa puhujina on aina sekä miehiä että naisia: toteutunut - Toteutetaan vammaisuinnin toimenpiteet suunnitelmien mukaan: toteutunut - Varmistetaan yhdenvertainen kohtelu maajoukkueiden ja valmentajien valintojen osalta: toteutunut - Keskustellaan rohkeasti hankalista asioista: toteutunut - Nollatoleranssi urheilijoiden, katsojien ja seurojen osalta mm. rasistisissa kommentteissa: ei käsiteltäviä tapahtumia 	<ul style="list-style-type: none"> - Tarkistuslistan viimeistely ja jakaminen luottamushenkilöille, henkilökunnalle ja seuroille, - Sosiaalisen median käyttäminen tiedon lisäämisessä - Päätökset kilpailujärjestelmään ja muuhun toimintaan peilaten myös taloudellisiin vaikutuksiin - Toteutetaan vammaisuinnin toimenpiteet suunnitelmien mukaan - Varmistetaan, että tapahtumissa puhujina on aina sekä miehiä että naisia - Varmistetaan yhdenvertainen kohtelu maajoukkueiden ja valmentajien valintojen osalta - Keskustellaan rohkeasti hankalista asioista - Nollatoleranssi urheilijoiden, katsojien ja seurojen osalta mm. rasistisissa kommentteissa - Uudistetaan kurinpitomääräykset - Perustetaan kurinpitolautakunta

2. Uimaliitto työnantajana

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

	Tavoite	Nykytila	Toimenpiteet 2016 ja niiden arviointi	Toimenpiteet 2017
Osallisuus ja perehdyttäminen	Työntekijöillä on mahdollisuus osallistua työyhteisön päätöksentekoon.	Järjestetään toimistopalavereja ja tiimipalavereja säännöllisesti. M-Fileissä on muistiot luettavissa. Henkilöstön pelisäännöt on päivitetty.	<ul style="list-style-type: none">- Henkilöstöpoliittiset asiakirjat luettavissa avoimesti: toteutunut- Tiimien muistiot kaikkien tietoon: osittain toteutunut- Henkilöstön pelisäännöt käydään läpi tammikuussa: toteutunut- Uuden työntekijän perehdytyksessä kaikki työntekijät osallisena: toteutunut osittain- Yhteistyö luottamusvaltuutetun kanssa: toteutunut- Uusi: toimiva työyhteisö -koulutus ja oma tapaaminen, avoin keskustelu kehitettävistä asioista	<ul style="list-style-type: none">- Henkilöstöpoliittiset asiakirjat luettavissa avoimesti- Tiimien muistiot kaikkien tietoon, sähköiset työkalut paremmin käyttöön- Henkilöstön pelisäännöt päivitetään ja käydään läpi yhteisesti helmikuussa- Yhteistyö luottamusvaltuutetun kanssa jatkuu, paikallisen sopimuksen päivittäminen- Asiakirjat ja muistiot M-Filesissä- Kehitys- ja tavoitekeskustelut- Toimiva työyhteisö -toiminnan jatkaminen- Liittohallituksen ja henkilöstön yhteinen tapaaminen, Uimaliitto Openit kolmesti vuodessa
Rekrytointi ja henkilövalinnat	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">- Rekrytoinnissa otetaan huomioon henkilöiden osaaminen, arvioidaan tiiminä hakijoita- Tiedotetaan rekrytointi- ja valintavaiheessa hakijoita- Annetaan henkilökunnalle tietoa hakuprosessista- Verkkosivuilla ja sosiaalisessa mediassa hakuilmoitukset ja tiedot henkilön valinnasta	<ul style="list-style-type: none">- Viestintätoimenpiteet; sisäiset ja ulkoiset- Ei tiedossa uusia rekrytointeja, toimenpiteet kuten edellisenä vuotena

Koulutus, palkkaus ja uralla eteneminen	Työntekijöitä kohdellaan tasavertaisesti palkkauksen ja koulutusmahdollisuuksien osalta.	Henkilökohtaiset koulustarpeet 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. Työkiertomahdollisuuksia tarjotaan mahdollisuuksien mukaan.	<ul style="list-style-type: none"> - Uudistetaan kehitys- ja tavoitekeskustelujen rytmitys ja sisällöt: toteutunut - Toimitaan TES:n mukaisen palkkausjärjestelmän perusteella: toteutunut 	<ul style="list-style-type: none"> - Kehityskeskustelut: palkkaneuvottelut, koulutussuunnitelmat - Yhteistyö liiton puheenjohtajan kanssa
Perhe-elämän tarpeiden sovittaminen omaan työhön	Kaikilla on mahdollisuus sovittaa työelämä oman perhe-elämän tarpeisiin.	Käytetään liukuvaa työaika ja annetaan mahdollisuus tehdä etäpäiviä oman tarpeen mukaan. Kannustetaan niin naisia kuin miehiä käyttämään perhevapaita. Lomaraha on mahdollista vaihtaa vapaaseen.	<ul style="list-style-type: none"> - Seurataan työaika ja varmistetaan riittävä lepo: toteutunut - Sovitaan etäpäivistä tarpeen mukaan: toteutunut, vapaa etäpäiväkokeilu alkanut, saatu hyviä kokemuksia - Sovitaan perhevapaiden käytöstä erikseen: toteutunut - Sovitaan loma-ajoista riittävän ajoissa: toteutunut 	<ul style="list-style-type: none"> - Seurataan työaika ja varmistetaan riittävä lepo - Jatketaan kokeiltua etäpäiväkäytäntöä, arvioidaan keväällä sen hyötyjä ja haasteita - Sovitaan perhevapaiden käytöstä erikseen - Sovitaan loma-ajoista riittävän ajoissa
Työsuojelu	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"> - Diacarin suunnitelmat on luettavissa M-Filesissä, käydään läpi tarvittaessa henkilöstöpalaverissa: toteutunut - Työsuojeluvaltuutettu toimii linkkinä toiminnanjohtajaan tarvittaessa: toteutunut - Kiinnitetään huomiota työn tauottamiseen niin kokouksissa kuin toimistotyössä: toteutunut 	<ul style="list-style-type: none"> - Kehityskeskustelut: työhyvinvointi - Työterveysuunnitelma - Työn tauottaminen, kävelykokoukset

3. Syrjintään ja häirintään puuttumisen ohjeet ja toimintamalli

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

Uimaliitolle on hyväksytty syrjintään ja häirintään puuttumisen ohjeet. Ohjeet ja toimintamalli neuvovat miten asiaa lähdetään Uimaliitossa selvittämään. Jokaiselle luottamushenkilölle ja toimihenkilölle toimitetaan materiaalit tutustuttavaksi.

4. Tarkistuslista Uimaliiton yhdenvertaiseen toimintaan

Uimaliitto ja sen jäsenseurat järjestävät monia eri tapahtumia, kokouksia ja tilaisuuksia. Valmistunut tarkistuslista varmistaa, että liiton tapahtumaa suunniteltaessa ja sen aikana otetaan yhdenvertaisuus mahdollisimman hyvin huomioon. Tarkistuslista on luettavissa Uimaliiton verkkosivuilla ja se toimitetaan kaikille työryhmille ja henkilökunnalle.

5. Seuranta ja arviointi

Yhdenvertaisuussuunnitelman käytännön toimenpiteiden toteutumista seurataan vuosittain kesäkuussa tehdyn puolivuotisraportin avulla. Lisäksi Uimaliiton liittohallitus, toimihenkilöt ja työryhmien puheenjohtajat käsittelevät yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet.

Liittohallitus vastaa yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisestä sekä seurannasta. Liittohallituksen vastuuhenkilönä yhdenvertaisuusasioissa on Marjut Hyvönen. Operatiivisesti suunnitelmasta vastaa Kati Kauhanen.

- 1/2017 Uimaliiton työryhmien, liittohallituksen ja henkilökunnan kick-off: yhdenvertaisuussuunnitelma, syrjintään ja häirintään puuttumisen ohjeet, tarkistuslista
- 2/2017 Henkilökunnan toiminnansuunnittelupäivät: käytännön toimenpiteet
- 2/2017 Uimaliiton liittohallituksen kokous: sääntömuutosesitysten listaaminen
- 4/2017 Kevätkokous: sääntömuutokset
- 5/2017 Uimaliiton liittohallituksen strategiapäivät: tilannekatsaus
- 7/2017 Uimaliiton liittohallitus: puolivuotiskatsaus, tehdyt toimenpiteet
- 9/2017 Toiminnansuunnittelu 2018: toimenpiteiden arviointi ja jatko
- 10/2017 Uimaliitto Open/työryhmien puheenjohtajat, hallitus ja henkilökunta: arviointi
- 1/2018 Vuosikertomus 2017