

## Suomen Aikuisurheiluliito ry:n (SAUL) yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-ohjelma

### **SAUL:n toiminta-ajatus ja toiminnan painopisteet**

SAUL:n toimii aikuisurheilun valtakunnallisena keskusjärjestönä, joka edistää aikuisurheilijoiden kilpaurheilua ja harrasteliikuntaa sekä muuta toimintakykyä ylläpitävää toimintaa. SAUL:n toiminnan perustana ovat liikunnan eettiset arvot, urheilun reilun pelin periaatteet sekä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen. Toiminnan osa-alueisiin kuuluvat käytännössä toiminnan johtaminen, tiedottaminen, terveyden edistäminen, koulutus, valmennus ja urheilukilpailut sekä jäsenseurojen ja urheilijoiden palvelu käytännön asioissa.

SAUL:n toiminnan iskulause ”liikuntaa koko elämänkaari” kuvaa osuvasti liiton toiminnan kohdistamista koko aikuisikäiseen väestöön ikärajoihin tuijottamatta. Sääntöjensä mukaan liiton tehtävänä on organisoida toimintaa, joka tukee eri-ikäisten toimijoiden hyvän toimintakyvyn säilyttämistä mm. julkaisemalla aikuisurheilua koskevaa materiaalia sekä järjestämällä omakohtaista suoriutumista ja valmentautumista koskevia koulutustilaisuuksia. Siten liiton toiminnan tavoitteet ja itse toiminta vastaavat pitkälti liikuntalain 2 §:ssä esitetyjä lain tavoitteita. Lainkohdan mukaan lain tavoitteena on edistää muun muassa eri väestöryhmien mahdollisuuksia liikua ja harrastaa liikuntaa, väestön hyvinvointia ja terveyttä, fyysisen toimintakyvyn ylläpitämistä ja parantamista, liikunnan kansalaistoimintaa mukaan lukien seuratoiminta, liikunnan ja huippu-urheilun rehellisyyttä ja eettisiä periaatteita sekä eriarvoisuuden vähentämistä liikunnassa.

### **Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman perusteet**

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymykset koskevat suurta, liittoon erilaisissa suhteissa olevaa henkilömäärää. Liiton jäsenenä on 367 urheiluseuraa, joiden jäsenmäärä on yhteensä noin 10 000. Liitolla on kuusihenkinen hallitus, jonka sihteerinä on liiton toiminnanjohtaja. Hänen lisäksi liiton vakinaisessa palveluksessa on kaksi henkilöä. Liiton hallituksen muodostamissa valiokuntien jäsenmäärä on kaikkiaan 35.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman pohjana ovat yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevan kyselyn tulokset. Kysely toteutettiin lokamarraskuussa 2015. Kysely osoitettiin liiton palveluksessa oleville sekä liiton hallituksen ja valiokuntien jäsenille. Kysely lähetettiin 32 henkilölle. Vastauksia saatiin 18 henkilöltä. Vastausprosentti oli 56. Kyselyyn vastanneista 25 prosenttia oli naisia ja 75 prosenttia miehiä. Naisten vastausprosentti oli 80 ja miesten 50. Vastanneista 95 prosenttia edusti yli 49 vuotiaita, mikä kuvaa tämänhetkistä liiton keskeisten toimijoiden ikärakennetta. Huhtikuussa 2019 lähetettiin kysely liiton jäsenseuroille. Vastauksia saatiin 106. Vastaajista 43% oli seuran johtohenkilötä, 21% valmentajia tai ohjaajia, 71% vastaajista luokitteli itsensä harrastajaksi tai kilpaurheilijaksi, Vastaajista 72,5% oli miehiä ja 26,5% naisia, 1% ei halunnut kertoa sukupuolta. Vastanneista 49,1% oli 40-60 vuotiaita, 41,5% yli 60 vuotiaita ja 9,4% 20-39 vuotiaita. Kyselyn tulokset yllättivät positiivisesti. Kyselyn mukaan 88% vastaajista oli sitä mieltä, että valmentaja/ohjaaja ottaa kaikki huomioon ja antaa aikaansa tasapuolisesti, kaikki ovat samalla viivalla. Niin ikään 88% koki ilmapiirin moniarvoiseksi ja avoimeksi. Vastaajista 85% koki olevansa tasavertaisessa asemassa muihin harrastajiin nähden. Kysymykseen Onko seurassanne mahdollista harrastaa edullisesti vastasi 95% kyllä. Myös kysymyksen - Oletko havainnut seuranne harrastajien, ohjaajien tai johtohenkilöiden kielenkäytön

syrijivän joitakin ihmisryhmiä (esim. vammais ja homovitsit, rasistiset kommentit) vastaukseen 96% vastasi ei ja vain 3% kyllä. Tämän kyselyn pohjalta voidaan todeta, että liiton toiminnassa toteutuu yhdenvertaisuus ja tasa-arvoasiat hyvin.

Liiton hallitus antoi 17.9.2016 suunnitelman valmistelun työryhmän tehtäväksi. Työryhmään kuuluivat liiton hallituksen jäsenet Timo Havu (Kirkkonummi) ja Kirsti Siekkinen (Jyväskylä), liiton palveluksessa oleva Merja Masalin (Vantaa) sekä kentän edustajana Arto Niemelä (Iisalmi). Työryhmän oli määrä esittää suunnitelman luonnos hallitukselle ennen liiton 26.11.2016 pidettävää syyskokousta. Työryhmän jäsenet pitivät toisiinsa yhteyttä sähköpostitse ja kokoontuivat liiton toimistolla 14.10.2016, jolloin läsnä oli myös liiton toiminnanjohtaja Vesa Lappalainen. Työryhmän valmisteleva suunnitelman luonnos esitettiin liiton hallitukselle 17.9.2016, hyväksyttiin hallituksen kokouksessa 16.12.2016 ja julkaistiin liiton verkkosivustossa tammikuussa 2017.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, poliittisesta tai ammattiyhdistystoiminnastaan, perhesuhteistaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Henkilöön liittyvät tekijät, kuten ikä, syntyperä tai henkilökohtainen vakaumus, eivät saisi vaikuttaa mahdollisuuksiin saada erilaisia palveluja ja osallistua erilaisiin toimintoihin, kuten työhön, vapaa-ajan harrastuksiin ja koulutukseen. Yhdenvertaisuuden perusteet ja syrjinnän kieltö on kirjattu yhdenvertaisuuslakiin.

Tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että ketään ei ilman hyväksyttävää perustetta aseteta eriarvoiseen asemaan sukupuolen perusteella. Tasa-arvosta on pidettävä huolta kaikilla yhteiskuntaelämän alueilla. Tasa-arvon perusteet on kirjattu tasa-arvolakiin, joka kieltää syrjimästä sekä naisia että miehiä sukupuolen tai sukupuolisen suuntauksen perusteella. Tasa-arvon perusteet ja syrjinnän kieltö sukupuolen ja sukupuoli-identiteetin perusteella on kirjattu tasa-arvolakiin.

Liikuntalain mukaisten tavoitteiden toteuttamisessa korostetaan lain 2 §:ssä yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa, yhteisöllisyyttä ja monikulttuurisuutta.

Suunnitelma rakentuu seuraavista osioista:

- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselystä esiin nousevat keskeiset yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kehittämistavoitteet ja toimenpidesuunnitelmat yhdenvertaisuuden kehittämiseksi SAUL:n toiminnassa.
- Seuranta ja arviointi
- Päivittäminen

Toiminnan keskeiset osa-alueet	Kehittämistavoitteet	Toimenpiteet
TOIMINNAN JOHTAMINEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tasa-arvoisempi (40/60) edustus sukupuolten välillä liiton toiminnassa.</li> <li>○ Alle 50-vuotiaiden osuus liiton luottamushenkilötoiminnassa kasvaa.</li> <li>○ Liiton sääntöjen ja toiminnan päivittäminen yhdenvertaisuus huomioiden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Aktivointi liiton toimintaan esim. jäsenviestien kautta ja muulla tiedottamisella.</li> <li>○ Alle 50-vuotiaiden aktivointi liiton luottamushenkilötoimintaan.</li> <li>○ Liiton sääntöjen päivittäminen.</li> </ul>
TIEDOTTAMINEN JA VIESTINTÄ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sisäinen/ulkoinen viestintä, tiedottaminen ja päätöksenteko avointa ja läpinäkyvää.</li> <li>○ Viestintä tavoittaa koko henkilöstön. Viestinnässä huomioidaan erityisryhmät ja kielitaidottomat.</li> <li>○ Jäsenet, työntekijät ja luottamushenkilöt ovat tietoisia yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoasioista ja liiton sitoutumisesta yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen ja tuovat tarvittaessa esille asioita, joissa kokevat tai näkevät työssä epäkohtia, syrjintää tms.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Monipuolinen tiedottaminen ja viestinnän esteettömyyden huomioiminen: Ikiliikkuja, SAUL:n verkkosivut, SAUL:n fb-sivut, jäsentiedotteet, informaatio valmennus, koulutus - ja kilpailutapahtumissa. Kokouksiin osallistuminen esimerkiksi skypen välityksellä.</li> <li>○ Huomioidaan sekä sisäisessä että ulkoisessa viestinnässä kunnioitus erilaisia kohderyhmiä ja toimijoita kohtaan.</li> <li>○ Pyritään mahdollisuuksien mukaan huomioimaan tiedottamisessa ja viestinnässä monikulttuurisuus, erityisryhmät, tasa-arvo, kielikysymykset.</li> <li>○ Kannustetaan jäsenistöä tuomaan esille asioita, joista halutaan tiedottaa tai kouluttaa jäsenistöä ja toimijoita.</li> <li>○ Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta tiedotetaan jäsenistöä, työntekijöitä ja luottamushenkilöstöä.</li> </ul>
KOULUTUS- JA VALMENNUSTOIMINTA	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Koulutus- ja valmennustoiminnassa, sekä tuotetussa koulutusmateriaalissa on huomioitu tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti eri sukupuolta olevat, eri-ikäiset ja taustaiset henkilöt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Valmennuskoulutusten sisältö ja ohjaus suunnitellaan siten, että ne soveltuvat eri-ikäisille ja toiminta- ja suorituskyyvyltään erilaisille henkilöille.</li> <li>○ Koulutus- ja valmennustoimintaa pyritään järjestämään eri alueilla.</li> <li>○ Kouluttajia informoidaan etukäteen koulutukseen tulijoiden taustasta, jotta kouluttajalla on mahdollisuus suunnitella koulutuksen sisältö osallistujien tarpeet huomioiden. Tilaisuuteen liittyvät relevantit taustatiedot kysytään</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Järjestään koulutus- ja valmennustoimintaa tasapuolisesti eri lajiryhmille.</li> <li>○ Järjestetään koulutus- ja valmennustoimintaa tasapuolisesti eri puolilla Suomea.</li> </ul>	<p>koulutukseen ilmoittautumisen yhteydessä, kuten myös lupa niiden käyttöön.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Koulutuksen jälkeen kerätään palaute, jota hyödynnetään myös tasa-arvo ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta.</li> </ul>
KILPAILUTOIMINTA	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Huomioidaan kielitaidottomuus ja erityisryhmät.</li> <li>○ Lajiryhmien yhdenvertaisuuden huomioiminen kilpailutoiminnassa.</li> <li>○ Erityisryhmiin kuuluvilla on mahdollisuus kilpailla.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kilpailusopimuksia tehtäessä otetaan esille mm. kielikysymys (kilpailukuulutukset tarvittaessa eri kielillä, kuuluttamisen tasapuolisuus lajiryhmittäin)</li> <li>○ Mahdollistetaan erityisryhmien osallistuminen SAUL:n kilpailusäännöillä. Tarvittavien avustajien käyttö mahdollistetaan.</li> </ul>
JÄSENTEN, TYÖNTEKIJÖIDEN JA LUOTTAMUSHENKILÖIDEN OSALLISUUS	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset vaikutusmahdollisuudet yhteisten asioiden esilletuomiseen, valmisteluun ja edistämiseen.</li> <li>○ Hyödynnetään työntekijöiden, jäsenistön ja luottamushenkilöiden osaamispotentiaali ja innostus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet osallistua ideoiden ja ajatusten jakamiseen ja levittämiseen erilaisten kanavien kautta: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Puhelimitse</li> <li>▪ Tapahtumien yhteydessä</li> <li>▪ Sähköisin viestintävälinein</li> <li>▪ Vieraillemalla SAUL:n toimistolla</li> </ul> </li> <li>○ Kannustetaan jäsenistöä, työntekijöitä ja luottamushenkilöitä tuomaan osaamista ja asiantuntijuutta esille.</li> </ul>

## 2. Seuranta

- Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista seurataan SAUL:n hallituksen ja muiden luottamushenkilöiden toimesta.
- Työntekijöillä ja jäsenseuroilla on mahdollisuus ja velvollisuus kertoa ilmenevistä ongelmista SAUL:n toimihenkilöille ja hallitukselle.
- Systemaattisena ja toistuvana seurannan sekä tilanpäivityksen välineenä käytetään kahden vuoden välein toistettavaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyä.
- Kyselyn tai muuten esille nousseet yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa käsittelevät ongelmat pyritään käsittelemään mahdollisemman nopeasti ja löytämään toimenpideratkaisut.

## 3. Tiedottaminen ja suunnitelman päivitys

- Yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään säännöllisesti kyselyn tulosten pohjalta tai muuten tarvittaessa. Suunnitelmaa sekä toimenpiteitä tarkennetaan ja kehitetään kulloinkin mahdollisesti esille nousevien epäkohtien poistamiseksi.
- Kyselyn tuloksista tiedotetaan jäsenistöä eri tiedotuskanavia hyödyntäen.