



SUOMEN PURJEHDUS JA VENEILY  
SEGLING OCH BÅTSPORT I FINLAND

# Yhdenvertaisuussuunnitelma

Suomen Purjehdus ja Veneily ry



21.11.2016

## Sisällys

Johdanto.....	1
Yhdenvertaisuus – mitä se on?.....	2
Yhdenvertaisuussuunnitelman tekoprosessi .....	2
Alkukartoitus .....	3
Tavoitteet & toimenpiteet vuodelle 2017 .....	4
Seuranta, päivittäminen ja uusien tavoitteiden asettaminen.....	7
Hyödyllisiä linkkejä.....	7
Yhdenvertaisuuteen liittyviä käsitteitä.....	8

## Johdanto

Tässä yhdenvertaisuussuunnitelmassa kuvataan Suomen Purjehdus ja Veneilyn yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvät tavoitteet ja toimenpiteet vuodelle 2017, sekä kerrotaan nykytilanteesta alkukartoituskyselyn tulosten avulla. Tavoitteet liittyvät alkukartoituskyselystä esille nousseisiin asioihin.

Yhdenvertaisuussuunnitelmassa tarkastellaan Suomen Purjehdus ja Veneilyn itse toteuttamaa toimintaa, liiton toimintaa työnantajana sekä liiton toimintatapoja syrjintätapauksissa. Suunnitelma koskee koko liiton organisaatiota: luottamushenkilöitä ja toimiston henkilökuntaa. Luottamus- ja toimihenkilöillä on tärkeä rooli yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteuttamisessa.

Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on järjestön toiminnan yhdenvertaisuuden parantaminen, syrjinnän tunnistaminen, toiminnan ja käytäntöjen arviointi ja kehittäminen sekä osallisuuden lisääminen. Seuroihin jalkautettava suunnitelma tehdään erikseen.

\*\*

Jäsenjärjestöt ovat hyväksyneet Reilu Peli -asiakirjan Valon syyskokouksessa 30.11.2013. Jokaisen tasavertainen mahdollisuus liikuntaan ja urheiluun on Reilun Pelin keskeinen periaate. Uudistunut liikuntalaki velvoittaa liikuntajärjestöjä entistä voimakkaammin edistämään toiminnassaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

## **Yhdenvertaisuus – mitä se on?**

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudesta, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saisi vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluja - perusoikeudet kuuluvat kaikille. (yhdenvertaisuus.fi.)

Yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja turvaamiseksi on laadittu useita lakeja ja sopimuksia. Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlaainsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämänaluilla (yhdenvertaisuus.fi). Yhdenvertaisuuslaki on ollut voimassa vuodesta 2004.

Syrjintäperusteita ovat etninen alkuperä, kieli, uskonto ja vakaumus, vammaisuus, ikä, seksuaalinen suuntautuminen, sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu.

Yhdenvertaisuuteen liittyvät käsitteet ovat sivulla 8.

## **Yhdenvertaisuussuunnitelman tekoprosessi**

Suomen Purjehdus ja Veneilyn yhdenvertaisuussuunnitelman työstäminen alkoi lokakuussa 2015 alkukartoituskyselyllä, joka lähetettiin liiton toimihenkilöille sekä luottamushenkilöille. Kyselypohjana käytettiin VALOn liikuntajärjestöille tuottamaa yhdenvertaisuuskyselyä. Kyselyn tavoitteena oli kartoittaa yhdenvertaisuuden toteutumisen tilanne järjestössä. Kaikista syrjintäperusteista saatiin hyvin tietoa.

Työntekijävaihdos hidastutti hieman tekoprosessia, joten yhdenvertaisuussuunnitelma valmistui marraskuussa 2016. Vastuuhenkilönä oli tiedottaja/järjestötoimikunnan koordinaattori. Yhdenvertaisuussuunnitelmaa työstivät myös liiton toiminnanjohtaja ja toimiston työntekijät.

Suunnitelma hyväksyttiin liittohallituksen kokouksessa 20. marraskuuta 2016.

## Alkukartoitus

Nykytilan arviointi pohjautuu jo tuotettuihin materiaaleihin ja alkukartoituskyselyyn, johon vastasi 41 henkilöä, joista miehiä 76 % ja naisia 19 %. Vastanneista 5 % ei halunnut määritellä sukupuoltaan. Vastanneista 70 % oli yli 49-vuotiaita, 26 % 40-49-vuotiaita ja 2 % 30-39- sekä 30-vuotiaita. Kyselyyn vastanneista 82 % oli luottamushenkilöitä, 11% toimihenkilöitä. Myös yksi kouluttaja ja yksi katsastuspäällikkö osallistui kyselyyn.

Yhdenvertaisuuskyselyn tulosten perusteella tilanne suomen Purjehdus ja Veneilyssä on hyvä, esimerkiksi saavutettavuuteen ja esteettömyyteen ollaan tutkimuksen mukaan varsin tyytyväisiä. Myös urheilutoiminnan osalta yhdenvertaisuus on sisäistetty erittäin hyvin: erilaiset veneluokat ja veneet mahdollistavat veneilyharrastuksen riippumatta esimerkiksi iästä, sukupuolesta tai liikuntarajoitteisuudesta. Lisäksi liiton veneilytoimikunta pystyy neuvomaan esteettömien satamien rakentamisessa, järjestöllä on oma vammaispurjehdusjaosto ja purjehduksessa vammaispurjehdusluokka. Liikuntarajoitteisten pääsy veneeseen omin avuin voi kuitenkin olla vaikeaa vamman vaikeudesta riippuen.

Lisäksi lapsi- ja nuorisotoiminto on tehnyt Puhtain Purjein -oppaan, jossa kerrotaan juniorikilpapurjehduksen etiikasta. Lasten ja nuorten toiminnan osalta harrastuksen aloittaminen on helppoa ja melko edullista, sillä toiminnasta ei aiheudu suuria kustannuksia: seuroissa on usein ilmaisia optimistijollia ja seurat järjestävät maksuttomia kokeilupäiviä sekä esimerkiksi edullista iltapäiväkerhotoimintaa. Eri veneluokkia on paljon, joten vaihtoehtoja iästä, taidoista ja sukupuolesta riippumatta löytyy reilusti. Toisaalta harrastuksen aloituskynnystä on edelleen madallettava ja mietittävä tähän keinoja.

Henkilöstötasolla on tehty yhteiset pelisäännöt, jotka on luettavissa henkilöstön käsikirjasta. Yhteiset pelisäännöt koskevat myös luottamushenkilöitä, ja pelisääntöjä käydään läpi vuosittain luottamushenkilöiden yhteisissä tapaamisissa. Kielellinen yhdenvertaisuus sekä ruotsin ja suomen kielellä näyttäisi kyselyn perusteella toteutuvan hyvin.

Kyselyn tulosten perusteella yhdeksi keskeisimmistä kehitysnäkökulmista nousi tietous yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista. Yhdenvertaisuus ei ole kyselyn mukaan erityisen tuttu asia vastaajille, sillä yli 30 % vastaajista kokee, että keskusteltu yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista toteutuu erittäin heikosti tai heikosti. Tästä johtuen tietous yhdenvertaisuudesta on nostettu yhdeksi tulevan vuoden tavoitteeksi.

Valitettavasti huonohko ilmapiiri ja syrjintä toistui tutkimuksessa kohtuullisen monessa kohtaa, joten tämä on seikka johon tulisi puuttua. Vastaajista yli 20 % kokee, että innostava moniarvoinen ja avoin ilmapiiri toteutuu erittäin heikosti tai heikosti. Tässä

pitää kuitenkin huomioida, että kysely toteutettiin lokakuussa 2015 ja tämänhetkinen tilanne saattaa olla erilainen. Yksikin syrjintätapaus on kuitenkin liikaa, joten tähän tulee ehdottomasti puuttua. Syrjintää kohdanneiden mielestä syrjintä johtuu useimmiten aikaisemmasta erimielisyydestä, mielipiteistä tai asemasta työyhteisössä.

Yksi vastanneista kokee, että avec-tilaisuuteen ei ole soveliaista tuoda samaa sukupuolta olevaa puolisoa. Tämä on asia, jossa pitää olla nollatoleranssi, sillä kaikki ovat tervetulleita yhteisöömme.

Tulosten perusteella tärkeiksi asioiksi mielletään taloudellinen tasa-arvo, matalan kynnyksen harrastusmahdollisuudet ja sukupuolten välinen tasa-arvo. Kyselystä käy melko usein ilmi, että naisia tulisi ottaa enemmän mukaan päätöksentekoon. Laji on erittäin miesvaltainen (75 % jäsenistä miehiä), mikä näkyy myös seurojen luottamustehtävissä ja siten myös liiton luottamustehtävissä. Moninaisempi luottamus- ja toimihenkilöverkosto mahdollistaa paremman päätöksenteon.

Yleisesti lajista vallitsee mielikuva, että sen pariin ovat tervetulleita kaikki. Maahanmuuttajataustaisia on vähän, mutta minkäänlaista estettä heidän osallistumiseen ei nähdä.

## **Tavoitteet & toimenpiteet vuodelle 2017**

Suomen Purjehdus ja Veneily ry:n tavoitteena on yhdenvertaisuusajattelun sisäistäminen jokaisen työntekijän tasolla, tietoisuuden lisääminen ja oivallusten synnyttäminen omien ajattelumallien vaikutuksesta toimintaan. Tarkoituksena on tunnistaa kehittämistarpeita ja löytää keinoja, joilla toimintaa voidaan kehittää entistä paremmaksi. Yhdenvertainen ja syrjimätön järjestötoiminta ei ole vain periaatteisiin kirjoitettuja sanoja, vaan myös käytännön tekoja.

**Keskeisenä tavoitteena on taata jokaiselle sukupuolesta, iästä, terveydentilasta, vammaisuudesta tai toimintakyvystä riippumattoman mahdollisuuden toimia ja olla oma itsensä.**

Kyselyn tulosten perusteella yhdeksi keskeisimmistä kehitysnäkökulmista nousi tietous yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista. Tästä johtuen tietous yhdenvertaisuudesta ja siitä viestiminen on nostettu yhdeksi tulevan vuoden tavoitteeksi. Lisäksi yhdenvertaisuusnäkökulman tulisi olla mukana useissa järjestön koulutuksissa, kohtaamisissa ja kehitys-ohjelmissa. Myös yhdenvertaisen ilmapiirin luominen ja syrjinnän ehkäiseminen on tärkeää. Syrjinnän ehkäisemiseksi ja siihen puuttumiseksi luodaan toimintamalli syrjintätapauksiin. Järjestön toiminnan kehittäminen aiemmin tavoittamattomille ja toiminnassa aliedustetuille kohderyhmille (esim. tytöt ja naiset, maahanmuuttajat, liikuntarajoitteiset) on myös oleellista.

On myös havaittavissa, että monella on veneilystä kalliin harrastuksen kuva, mikä on osittain harhaanjohtavaa, sillä veneilyn aloittaminen ei vaadi niin paljon rahaa kuin ehkä luullaan. Tästä johtuen veneilyn lajikuvaa koko kansan monipuolisena harrastuksena pyritään nostattamaan. Veneily ei ole pelkästään varakkaiden harrastus, sillä veneitä on monenlaisia: kalastusveneitä, kumiveneitä, matkaveneitä, siirtymiseen käytettäviä veneitä sekä kilpaveneitä. Veneitä voi myös vuokrata tai sen omistajuuden voi jakaa monen eri ihmisen kanssa. Veneily on loistava vapaa-ajanviettotapa, josta mahdollisimman monella suotuisi olla mahdollisuus harrastaa. Ympäri Suomea löytyy erilaisia, erilaisten ihmisten tarpeita vastaavia seuroja – jäsenmaksuiltaan niin halvempia kuin kalliimpia-kin.

Tavoitteet	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuuhenkilöt	Seuranta
Tehostetaan yhdenvertaisuutta edistävää toimintaa.	Yhdenvertaisuustyöryhmä perustetaan ja yhdenvertaisuus kirjaataan liiton strategiaan ja tuleviin toimintasuunnitelmiin.	Alkuvuosi 2017.	Hallitus.	Hallitus hyväksyy strategiasäyksen kokouksessaan viimeistään helmikuussa 2017. Toimintasuunnitelma 2018 hyväksytään syysliittokokouksessa 2017.
Tehostetaan viestintää yhdenvertaisuusasioissa. Yhdenvertaisuusnäkökulma mukana läpileikkaavasti järjestön koulutuksissa, kohtaamisissa ja kehitysohjelmissä.	Yhdenvertaisuussuunnitelma ja -asiat tehdään tutuiksi liitossa ja jäsenseuroissa kotisivujen ja sosiaalisen median kautta.  Kouluttaja-/ohjaaja- ja valmentajakoulutuksissa huomioidaan yhdenvertaisuus, etenkin syrjinnän osalta.	Heti suunnitelman valmistuttua ja siitä eteenpäin.	Tiedottaja ja yhdenvertaisuustyöryhmä.	Raportointi työryhmälle ja hallitukselle.
Yhdenvertaisen ilmapiiirin luominen sekä syrjinnän ehkäiseminen ja siihen puuttuminen.	Syrjintään puututaan tiukasti. Tehdään kaikille selväksi, että minikäänlainen syrjintä ei ole missään tapauksessa hyväksyttävää. Luodaan toimintamalli syrjintätapauksiin.	Vuoden 2017 aikana.	Yhdenvertaisuustyöryhmä, hallitus, tiedottaja, liiton toimihenkilöt.	Yhdenvertaisuustyöryhmä. Toimintamalli luodaan yhdenvertaisuustyöryhmän kesken ja hyväksytään hallituksen kokouksessa keväällä 2017.

<p>Taloudellisen tasa-arvon edistäminen.</p>	<p>SPV voi yhdessä seurojen kanssa tehdä kampanjoita, joilla aktivoitetaan harrastamista. Kotisivuille luodaan osio, jossa kerrotaan monitoroimisesta veneilyn aloittamisesta. Madalletaan kynnyksiä aloittaa harrastus.</p>	<p>Vuoden 2017 aikana.</p>	<p>Yhdenvertaisuustyöryhmä ja toimikunnat/-toiminnot, tiedottaja.</p>	<p>Tavoitteet ja toimenpiteet kirjataan toimintasuunnitelmaan ja yhdenvertaisuustyöryhmä seuraa toteutumista. Lisäksi toimintakertomuksessa käydään läpi tehtyjä asioita.</p>
<p>Järjestön toiminnan kehittäminen aiemmin tavoittamattomille ja toiminnassa aliedustetuille kohderyhmille (esim. tytöt ja naiset, maahanmuuttajat, liikuntarajoitteiset).</p>	<p>Naiset mukaan päätöksentekoon. Luottamusjohdon (hallitus ja toimikunnat) moninaisuutta pyritään edistämään.</p> <p>Luottamushenkilövalinnoissa kiinnitetään huomiota sukupuolten väliseen tasa-arvoon ja maantieteelliseen yhdenvertaisuuteen. Naisia pyritään aktivoitamaan enemmän, jotta saadaan lisää ehdokkaita ja sitä kautta luottamushenkilöitä. Asiasta kerrotaan hyvän viestinnän kautta.</p>	<p>Vuoden 2017 aikana, etenkin ennen vaalilautakunnan ehdokasasettelua.</p>	<p>Yhdenvertaisuustyöryhmä, vaalilautakunta, toimikunnat ja toiminnot, tiedottaja.</p>	<p>Vaalilautakunta ottaa huomioon yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon ehdokasasettelussaan. Yhdenvertaisuustyöryhmä seuraa toteutumista. Kaikkia kannustetaan osallistumaan toimintaan.</p>
<p>Järjestö on yhdenvertainen työnantajana</p>	<p>Yhdenvertaisuus otetaan huomioon kaikissa henkilöstöä koskevissa päätöksissä. Yhdenvertaisuus tulee ottaa huomioon mm. seuraavilla tasoilla:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• henkilövalinnat &amp; rekrytointi</li> <li>• henkilöstölle tarjottava koulutus</li> <li>• palkkaus ja uralla eteneminen</li> <li>• perhevapaiden käyttäminen</li> <li>• työsuojelu</li> </ul>	<p>Koko vuoden 2017 ajan</p>	<p>Yhdenvertaisuustyöryhmä, toiminnanjohtaja</p>	<p>Yhdenvertaisuustyöryhmä</p>



	• osallisuus, viestintä & perehdyttäminen			
--	---	--	--	--

## Seuranta, päivittäminen ja uusien tavoitteiden asettaminen

Vuonna 2017 nimetään vakituinen yhdenvertaisuustyöryhmä, joka valvoo tavoitteiden yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteuttamista. Työryhmä kokoontuu säännöllisesti tarkastelemaan asetettujen tavoitteiden edistymistä ja vastaa yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisestä sekä uusien tavoitteiden asettamisesta. Suunnitelma päivitetään vuosittain.

*”Meidän tulee huolehtia siitä, että olemme myös jatkossa yhteisiä, jonne kaikki ovat tervetulleita, ja jossa kaikki tuntevat itsensä tervetulleiksi.”*

## Hyödyllisiä linkkejä

<http://www.sport.fi/arvot-ja-vastuullisuus/yhdenvertainen-urheilu>

[www.yhdenvertaisuus.fi](http://www.yhdenvertaisuus.fi)

[www.tasa-arvo.fi](http://www.tasa-arvo.fi)

Reilu Peli -opas:

[http://www.sport.fi/system/resources/W1siZiIsIjIwMTMvMTEvMjUvMTdfNTNfMTNfMTM3X1NMVXJlaWx1bnBlbGlub3Bhc19wYWlub29uLnBkZiJdXQ/SLUreilu\\_npelinopas\\_painoon.pdf](http://www.sport.fi/system/resources/W1siZiIsIjIwMTMvMTEvMjUvMTdfNTNfMTNfMTM3X1NMVXJlaWx1bnBlbGlub3Bhc19wYWlub29uLnBkZiJdXQ/SLUreilu_npelinopas_painoon.pdf)

## **Yhdenvertaisuuteen liittyviä käsitteitä**

### **Syrjintä**

Yhdenvertaisuuslain 8 § mukaan:

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

### **Muodollinen yhdenvertaisuus**

Perustuslaki kieltää ihmisten asettamisen erilaiseen asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. Muodollisen yhdenvertaisuuden toteutuminen tarkoittaa sitä, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä tulee kohdella samalla tavoin. Tasapuolinen kohtelu on tärkeä hallinnon oikeusperiaate. Hallintolain (6 §) mukaan viranomaisen toimien on oltava puolueettomia ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden. Myös työsopimuslaki (2 luvun 2 §) velvoittaa työnantajia kohtelemaan kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti.

### **Tosiasiallinen yhdenvertaisuus**

Samankaltainen kohtelu ei aina kuitenkaan takaa yhdenvertaisuuden toteutumista, sillä ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet ovat erilaiset. Tosiasiallinen yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää yhteiskunnassa esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista.

Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää myös välilliseen syrjintään puuttumista. Välillinen syrjintä on usein tahatonta ja perustuu esimerkiksi siihen, ettei näennäisesti puolueettoman säännöksen tai käytännön vaikutuksia erilaisiin ihmisiin tunnusteta.

### **Positiivinen erityiskohtelu**

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. Yhdenvertaisuuslain 9 § mukaan sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.

Positiivista erityiskohtelua voivat olla esimerkiksi määräaikaiseksi suunniteltuja rekrytointiin, uralla etenemiseen ja oppilasvalintoihin liittyviä toimenpiteitä, joilla lisätään aliedustettujen ryhmien osuutta työpaikoilla, eri henkilöstöryhmissä ja oppilaitoksissa. Ennakkoon suunnitellut painotukset vaikuttavat tilanteissa joissa kahta muodollisesti yhtä pätevää hakijaa verrataan keskenään aliedustettua ryhmää edustavan hakijan hyväksi.

### **Kohtuulliset mukautukset**

Yhdenvertaisuuslain 15§:n mukaan viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilan-

teessa tarvittavat **kohtuulliset mukautukset**, jotta vammainen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Kohtuulliset mukautukset ovat eri asia kuin varsinaiset esteettömyystoimenpiteet, ne ovat konkreettisesti tilanteessa henkilöä varten tehtäviä toimenpiteitä. Mukautukset täydentävät esteettömyystoimenpiteitä.

Lähde: [www.yhdenvertaisuus.fi](http://www.yhdenvertaisuus.fi)