



Suomen Purjehdus ja Veneily ry

YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMA

2021-2023



SUOMEN PURJEHDUS JA VENEILY
SEGLING OCH BÅTSPORT I FINLAND

SISÄLLYSLUETTELO

YHDENVERTAISUUS – MITÄ SE ON?	3
Yhdenvertaisuuteen liittyviä käsitteitä	4
Lait yhdenvertaisuuden taustalla.....	5
SUUNNITELMAN PÄIVITYSPROSESSI.....	5
MISSÄ OLEMME NYT JA NYKYTILAN ARVIOINTI.....	6
Yhdenvertaisuuskyselyn merkittävimmät tulokset.....	8
TAVOITTEET JA TOIMENPITEET VUOSILLE 2021-2023	9
SUUNNITELMAN JALKAUTTAMINEN, SEURANTA JA PÄIVITTÄMINEN.....	12
SYRJINTÄÄN JA HÄIRINTÄÄN PUUTTUMISEN OHJEISTUKSET.....	12



YHDENVERTAISUUS – MITÄ SE ON?

Yhdenvertaisuuslaissa, tasa-arvolaissa ja liikuntalaissa on vaatimus yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisestä. Yhdenvertaisuuden periaatteen mukaisesti:

kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksistaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Urheiluyhteisön [Reilun Pelin ihanteet ja tavoitteet](#) on koko urheiluyhteisöä sitova eettinen ohjeisto ja vastuullisuustyön perusta. Urheiluyhteisön tavoitteena on lisäksi vastuullinen liikunta ja urheilu [Urheilun ihmiseksi – urheiluyhteisön vastuullisuusohjelman](#) mukaisesti.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo eri osa-alueineen on koko urheiluyhteisön tavoin Suomen Purjehdus ja Veneilyn (SPV) lähtökohta. SPV on sitoutunut kehittämään omaa ja seurojen toimintaa niin, että yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuvat lajissamme mahdollisimman hyvin. Tavoitteena on, että jokaisella on tasavertainen mahdollisuus purjehtia, moottoriveneillä tai osallistua liiton tai seuran toimintaan.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on järjestön toiminnan yhdenvertaisuuden parantaminen, syrjinnän tunnistaminen, toiminnan ja käytäntöjen arviointi ja kehittäminen sekä osallisuuden lisääminen.

Tässä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa kuvataan SPV:n yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvät tavoitteet ja toimenpiteet sekä kerrotaan nykytilanteesta. Tavoitteet liittyvät kyselystä ja aiemman suunnitelman tavoitteiden toteutumisen tarkastelusta esille nousseisiin asioihin.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa tarkastellaan SPV:n itse toteuttamaa toimintaa, liiton toimintaa työnantajana sekä liiton toimintatapoja syrjintätapauksissa. Suunnitelma koskee koko liiton organisaatiota: luottamushenkilöitä (vapaaehtoisia) ja toimiston henkilökuntaa. Luottamus- ja toimihenkilöillä on tärkeä rooli yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteuttamisessa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on osa seuroille jalkautettavaa laajempaa vastuullisuusohjelmaa.

Yhdenvertaisuuteen liittyviä käsitteitä

Yhdenvertaisuus

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. (yhdenvertaisuus.fi)

Syrjintä

Syrjintä tarkoittaa ihmisten eriarvoista kohtelua tai erilaiseen asemaan asettamista ilman hyväksyttävää perustetta. Syrjintää on myös uhkaavan, vihamielisen, halventavan tai nöyryyttävän ilmapiirin luominen sekä käsky tai ohje syrjiä. Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Jos syrjintää tapahtuu useammalla kuin yhdellä perusteella, on kyse moniperustaisesta syrjinnästä. (ihmisoikeudet.net)

Häirintä

Häirintä tarkoittaa henkilön arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Esimerkiksi rasistiset vitsit ovat häirintää. (ihmisoikeudet.net)

Seksuaalinen häirintä

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolain mukaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Usein seksuaalinen häirintä liittyy häirintään sukupuolen perusteella. Seksuaalinen häirintä on tasa-arvolain mukaan syrjintää. (thl.fi)

Sukupuoleen perustuva häirintä

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Sukupuoleen perustuva häirintä voi olla esimerkiksi sukupuoleen liittyvää halventavaa nimitystä. Sukupuoleen perustuva häirintä on tasa-arvolain mukaan syrjintää. (thl.fi)

Esteettömyys

Esteettömyydessä on kyse ihmisten moninaisuuden huomioon ottamisesta rakennetun ympäristön suunnittelussa ja toteuttamisessa. Esteettömät ympäristöt yhdessä saavutettavien palvelujen, käytettävien välineiden ja ymmärrettävän tiedon kanssa mahdollistavat yhdenvertaisen osallisuuden toteutumisen. (invalidiliitto.fi)

Lait yhdenvertaisuuden taustalla

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. (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-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Laki velvoittaa viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia myös ennaltaehkäisemään tätä syrjintää. (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. (tasa-arvo.fi)

SUUNNITELMAN PÄIVITYSPROSESSI

SPV:n yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma julkaistiin ensimmäisen kerran marraskuussa 2016. Se tehtiin vuonna 2015 toteutetun Olympiakomitean liikuntajärjestöille tuottaman yhdenvertaisuuskyselyn pohjalta, johon vastasivat SPV:n henkilöstö ja luottamushenkilöt. Kysely toteutettiin uudestaan elokuussa 2020, minkä pohjalta tätä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa päivitettiin. Nykytilaa arvioitiin myös edellisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tavoitteiden toteutumisen tarkastelulla.

Päivityksen tavoitteena oli selvittää nykytilanne sekä se, miten edellisen suunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet ovat toteutuneet sekä luoda uudet tavoitteet tarkastelun ja kyselyn pohjalta.

Tämä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma hyväksyttiin SPV:n liittohallituksen kokouksessa 26. lokakuuta 2020.

MISSÄ OLEMME NYT JA NYKYTILAN ARVIOINTI

SPV:n periaatteena on toimia niin, että jokaisella veneilystä joko harrastus- tai kilpailumielessä kiinnostuneella on samankaltaiset mahdollisuudet osallistua haluamaansa toimintaan. Arvostamme moninaista ihmiskäsitystä ja pyrimme aktiivisesti löytämään keinoja siihen, että jokaisella on mahdollisuus osallistua harrastus-, kilpailu- tai vapaaehtoistoimintaan omana itsenään – kuin myös liiton toimintaan ja tilaisuuksiin.

Veneily on itsessään melko tasavertainen laji, sillä esimerkiksi junioripurjehtijat ja kilpaveneilijät kilpailevat samoissa luokissa ja lähdöissä sukupuolesta ja usein myös iästä riippumatta. Lisäksi monissa seuroissa on veneen lainaus- tai vuokrausmahdollisuus, jolloin omaa venettä ei välttämättä tarvitse ostaa. Se tasapainottaa taloudellista eriarvoisuutta.

SPV on kaksikielinen liitto, joten viestintä molempien kotimaisten kielten osalta toteutuu sisäisen kieli-säännön mukaisesti.

**

Aiemman yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman myötä SPV on tuottanut seuraavat vastuullisuu-teen liittyvät materiaalit:

- Veneilyn vastuullisuusohjelma [Vastuullisesti vesillä ja rannalla](#)
- Syrjintään ja häirintään puuttumisen ohjeet ja toimintamalli [Stop syrjinnälle](#)
- Vastuulliseen junioriurheiluun liittyvä [Reilusti vesille -opas](#), jossa käsitellään harrastus- ja kilpailutoimintaa sekä valmentajan ja vanhemman roolia.

Seuraavaksi tutustumme hieman enemmän SPV:n tämänhetkiseen yhdenvertaisuuteen sekä yhdenvertaisuuskyselystä nousseisiin merkittävimpiin asioihin, joita aiotaan kehittää.

Uusi vastuullisuusohjelma ja strategia – ”Kannamme vastuumme”

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on yksi osa SPV:n uutta vastuullisuusohjelmaa. Vastuullisuus on myös tärkeä osa [SPV:n uutta strategiaa](#), joka koostuu kolmesta suuresta visiosta: ”Viihdymme vesillä”, ”Menestymme maailmalla” ja ”Kannamme vastuumme”. Viihdymme vesillä -osioon on kirjattu seuraavasti: ”Koemme vesillä liikkumisen ilon ja harrastamme veneilyä yhdenvertaisesti.” Kannamme vastuumme -osio koostuu puolestaan seuraavista asioista:

- 1) Kannamme vastuumme ympäristöstä. Panostamme ympäristöystävälliseen veneilyyn ja kestävään kehitykseen.
- 2) Kannamme vastuumme veneilyturvallisuudesta. Ylläpidämme kattavia ja toimivia koulutus- ja katsastusjärjestelmiä, jotta voimme nauttia veneilystä turvallisesti.
- 3) Noudatamme urheiluyhteisön [Urheillaan ihmisiksi – Urheilun vastuullisuusohjelmaa](#).

Etenkin viimeiseksi ja ensimmäiseksi mainituissa korostuvat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo, joita SPV edistää niin työnantajana ja omassa toiminnassaan kuin lajiliittona jäsenseurojenkin ja harrastajien osalta. Uusi strategia on tuotettu yhteistyössä seurojen kanssa.

Yhdenvertaista ja tasa-arvoista harrastetoimintaa – Yhdessä Vesille

Kun tarkastellaan erilaisten ihmisten mahdollisuuksia harrastaa veneilyä, on mahdollisuudet hyvät. Erilaiset veneluokat ja veneet mahdollistavat harrastamisen oman mielenkiinnon mukaan. Kilpaveneilyssä ja usein myös purjehduksessa naiset ja miehet ajavat samoissa lähdöissä iästä ja sukupuolesta riippumatta. Eri veneluokkia on paljon, joten vaihtoehtoja iästä, taidoista ja sukupuolesta riippumatta löytyy reilusti. Erilaisia satamia ja seurojakin on paljon, joten vaihtoehtoja löytyy.

Junioritoiminnan osalta harrastuksen aloittaminen on helppoa ja melko edullista, sillä toiminnasta ei aiheudu suuria kustannuksia: seuroissa on usein veneitä, joita seuran jäsenet saavat käyttää, ja seurat järjestävät maksuttomia, kaikille avoimia kokeilupäiviä sekä esimerkiksi edullista iltapäiväkerho-toimintaa. Seurojen ja SPV:n yhdessä järjestämissä Purjehduksen koulumestaruuskilpailuissa joukkueet koostuvat vähintään yhdestä purjehtijasta ja purjehduksen ensikertalaisesta. Siten annamme purjehduksesta kiinnostuneelle yläkouluikäisillä mainion mahdollisuuden tutustua lajiin. Olemme julkaisseet myös [Reilusti vesille -oppaan](#), joka opastaa niin lapset, vanhemmat kuin valmentajatkin vastuulliseen junioritoimintaan.

Strategiassa ja SPV:n muussa toiminnassa esiintyy myös Yhdessä Vesille -teema, jonka taustalla on ajatus siitä, että veneily kuuluu kaikille – ja veneilyä voi harrastaa kuka vaan. Yhdessä Vesille starttasi kesällä 2017, jolloin se järjestettiin ensimmäisen kerran tapahtumista koostuvana kampanjana. Parhaimmillaan jokakesäisessä kampanjassa on ollut mukana 24 seuraa, useita eri veneilytoimijoita ja 37 tapahtumaa. Tarkoituksena on edistää yhdessä veneilyn iloa, tarjota lajitutustumismahdollisuuksia ja saada lisää harrastajia seuroihin. Sittemmin kampanja on laajentunut koko liiton yhteiseksi teemaksi.

Matalan kynnyksen lajitutustumistapahtumat

Yksi vuoden 2016 tehdyn suunnitelman tavoitteista oli taloudellisen tasa-arvon edistäminen teke-mällä esimerkiksi kampanjoita ja lajitutustumistapahtumia, joilla aktivoidaan harrastamista. Yhdessä Vesille -kampanjan lisäksi SPV on toteuttanut muitakin maksuttomia tutustumistapahtumia yhdessä seurojen kanssa esimerkiksi satamissa, kouluissa ja messuilla. Siten laji tuodaan mahdollisimman monen saataville ja samalla opastetaan usein myös vesiturvallisuuksitaitoja. Hyvä esimerkki tästä on seurojen kanssa vuosina 2018 ja 2019 järjestetty Mercedes-Benz Sailing Tour, joka kurvasi kouluihin ja seurojen satamiin. Kiertue tutustutti lapset veneilyyn ja vesiturvallisuteen. SPV on toteuttanut myös muita erilaisia tapahtumia, esimerkkinä Hope ry:n kanssa toteutettu yhteinen vaatekeräystilaisuus ja lajitutustumisilta vähävaraisille perheille.

SPV yhdenvertaisena työnantajana

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo otetaan huomioon kaikissa henkilöstöä koskevissa päätöksissä. Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus huomioidaan muun muassa seuraavilla tasoilla:

- henkilövalinnat ja rekrytointi
- henkilöstölle tarjottava koulutus
- palkkaus ja uralla eteneminen
- perhevapaiden käyttäminen
- työsuojelu
- osallisuus, viestintä ja perehdyttäminen

Toimenpiteet työnantajan yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyen on kirjattu tarkemmin sisäiseen ohjeistukseen.

Yhdenvertaisuuskyselyn merkittävimmät tulokset

Elokuussa 2020 toteutettuun kyselyyn vastasi 53 SPV:n työntekijää/luottamushenkilöä, mikä on 12 vastaajaa enemmän kuin viimeksi. Vastajista 75 prosenttia oli miehiä ja 25 prosenttia naisia. Naisvastaajien määrä kasvoi viidellä prosentilla. 89 prosenttia vastajista oli luottamushenkilöitä ja 11 prosenttia työntekijöitä.

Edellisen suunnitelman tavoitteisiin ja kyselyn tuloksiin verrattuna on havaittu seuraavia asioita:

Yhdenvertaisemman ilmapiirin luomisessa on onnistuttu, sillä suurin osa vastajista kokee ilmapiirin olevan parempi kuin edellisen kyselyn aikaan. Lähes 95 prosenttia vastajista kertoo, ettei ole havainnut syrjivää kielenkäyttöä. Havaitun syrjivän kielenkäytön mainitaan liittyvän sovinnistiseen tai seksistiseen kommentointiin, joka kohdistuu lähinnä vanhempiin miespuolisiin luottamushenkilöihin. Luottamushenkilöissä on enemmän iäkkäämpiä miehiä, kun taas toimistolla työskentelevistä noin kolmannes on nuorehkoja naisia. Syrjinnän oletetaan johtuvan suurimmaksi osaksi mielipiteistä tai aikaisemmista erimielisyyksistä. Myös iän tai sukupuolen oletetaan olevan melko usein syrjinnän tai häirinnän kohde. Syrjivää kielenkäyttöä tai muutakaan häirintää ei saisi tapahtua, joten tämä on asia mihin tulee vielä panostaa.

Yhdenvertaisuuteen liittyvään viestintään ei valitettavasti ole panostettu tarpeeksi, mikä tulee kyselyn tulosten kautta esiin; 64 prosenttia vastajista kokee, että yhdenvertaisuudesta voitaisiin keskustella enemmän. Viestinnän koetaan kuitenkin olevan avointa, monipuolista ja kaikki järjestön jäsenet tavoitettavaa.

Aliedustettujen kohderyhmien (esimerkiksi naiset ja vähävaraiset) toiminnan kehittämisen osalta SPV on kehittänyt omaa toimintaansa niin että sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu melko hyvin. Hallituksessa on kaksi naista ja työntekijöistä yli puolet on naisia. Vuoteen 2016 verrattuna naisten määrä hallituksessa on noussut yhdellä. Toimiston henkilöstön määrä on noussut kolmella (osa-aikaisia kaksi). Vuonna 2016 henkilöstöstä kolme oli naisia, nyt naisia on seitsemän ja miehiä kuusi.

Veneily lajina koetaan kuitenkin yhä miesvaltaiseksi ja hieman ukkoutuneeksi (yhdenvertaisuuskyselyn lisäksi [veneilytutkimus 2020](#)). Vuonna 2019 seurojen jäsenistä 21 prosenttia oli naisia. On kuitenkin huomioitava, että perheiden osalta seurajäsenyyden ottaa usein mies, mikä heijastunee harrastajien sukupuolijakaumaan. Vaikka veneen omistajuus tai seurajäsenyys on perheen miehellä, venekuntaan kuuluu kuitenkin usein myös naisia.

Myös elitismiä on havaittavissa. Vähävaraisten veneilymahdollisuuksia on kuitenkin parannettu esimerkiksi tarjoamalla kaikille avoimia ja maksuttomia tutustumisia ja satamatapahtumia. Seurat tarjoavat myös enenevässä määrin mahdollisuuksia lainata tai vuokrata yhteiskäyttöveneitä, jolloin omaa venettä ei tarvitse välttämättä omistaa. Näistäkin kehitysaskeleista huolimatta jopa 55 prosenttia vastajista kokee, että vähävaraisia tulisi huomioida paremmin ja taloudellinen yhdenvertaisuus on osa-alue, johon vastaajat toivoisivat panostettavan yhä enemmän.

Esteettömyyden ja saavutettavuuden edistämisen koetaan parantuneen, koska yli puolet vastaajista mieltää esteettömyyden ja saavutettavuuden edistämisen toteutuvan SPV:ssä erittäin tai melko hyvin. Järjestön toimitilojen esteettömyys ja saavutettavuus toteutuu valtaosan mielestä melko tai erittäin hyvin. Toimistolle on esteetön pääsy ja tapahtumat toteutetaan mahdollisimman hyvä esteettömyys huomioiden.

SPV:ssä huomioidaan liikkumis- ja toimintaesteisten henkilöiden yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset mahdollisuudet osallistua veneilytoiminnan lisäksi liiton toimintaan – esimerkiksi luottamustoimintaan tai tapahtumiin. Liiton toiminnan osalta liikkumis- ja toimintaesteisiä työnhakijoita ja luottamushenkilöitä kohdellaan kuten muitakin – kohtuulliset mukautukset huomioiden. Liikkumis- ja toimintaesteinen henkilö tunnustetaan myös potentiaalisena työntekijänä tai vapaaehtoistojena (ei pelkästään palveluiden kohteena). Valinnat tehdään sen mukaan, miten he osaamiseltaan sopivat kyseiseen tehtävään. Teemme töitä sen eteen, että hakijoiksi tulisi eri-ikäisiä, eri sukupuolten edustajia sekä kieli-, kulttuuri- ja muihin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä.

Kyselyn avoimista vastauksista ja lajin tarkastelusta tulee esiin, että veneilyn luonteesta johtuen se ei ole kaikilta osin liikkumis- ja toimintaesteisille henkilöille mahdollista, vaikka lajia on vammaisurheiluna kehitetty. Liikuntavammaisille henkilöille useisiin veneisiin ei esimerkiksi pääse pyörätuolilla ja veneessä liikkuminen tai sinne pääseminen/poistuminen voi olla haastavaa vamman vaikeudesta riippuen. Myös joissakin satamissa (esim. luonnonsatamat) voi olla haastavaa liikkua. Vierassatamissa esteettömyys otetaan lähtökohtaisesti hyvin huomioon. SPV:n veneilytoimikunta pystyy tarvittaessa neuvomaan esteettömien satamien rakentamisessa. Myös veneitä on kehitetty niin että liikuntarajoitteiset otetaan huomioon.

Vammaisurjehduksessa voi kilpailla SM-tasolla asti, ja osa seuroista on hyvinkin aktiivisia vammaisurjehduksen mahdollistamisessa ja järjestämisessä (esim. Helsingfors Segelklubb ja Espoon Pursiseura). SPV:ssä on toimihenkilö, jonka vastualueena on vammaisurjehduksen edistäminen.

Arvio edellisen suunnitelman toteutumisesta

Vaikka olemme edistäneet yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa, edellyttää yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen vielä pitkäjänteistä työtä etenkin tietyillä osa-alueilla. Kaikkia SPV:n edellisessä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa määriteltyjä tavoitteita on edistetty – osaa paremmin, osassa on vielä kehittämisen varaa. Ilmapiiri on yhdenvertaisempi ja sukupuolten tasa-arvo etenkin henkilöstön osalta on kohentunut erinomaisesti. Taloudellista tasa-arvoa on edistetty, mutta sitä voisi kehittää vielä paremmaksi – monikulttuurisuus ja veneilymuotojen moninaisuus huomioiden. Viestintään sekä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon jalkauttamiseen tulee panostaa huomattavasti paremmin. Syrjinnän ja häirinnän ehkäisemiseen ja siihen puuttumiseen on panostettava enemmän. Kaikkiin kehitystä vaativiin osa-alueisiin on jo nyt reagoitu muun muassa uuden vastuullisuusohjelman ja syrjintä- ja häirintätapauksiin puuttumisen ohjeistuksen myötä. Seuraavaksi käynnistyy näiden asioiden toimeenpano ja jalkauttaminen sisäisen suunnitelman mukaisesti. Näistä kerrotaan myös seuraavassa Tavoitteet ja toimenpiteet -luvussa.

TAVOITTEET JA TOIMENPITEET VUOSILLE 2021-2023

Suomen Purjehdus ja Veneilyn tavoitteena on yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoajattelun sisäistäminen jokaisen työntekijän ja luottamushenkilön tasolla ja tietoisuuden lisääminen. Tarkoituksena on tunnistaa kehittämistarpeita ja löytää keinoja, joilla toimintaa voidaan kehittää entistä paremmaksi.

Yhdenvertainen ja tasa-arvoinen 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. Minkäänlainen syrjintä tai häirintä ei ole sallittua. Tämän edistämiseksi auttaa [Stop syrjinnälle -opas](#).

Kyselyn tulosten perusteella yhdeksi keskeisimmistä kehityskohteista nousi tietous yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista. Tästä johtuen se ja siitä viestiminen on nostettu yhdeksi tavoitteeksi. Olennaista on, että liiton työntekijöiden ja luottamushenkilöiden lisäksi viestimme niin yhdenvertaisuudesta, tasa-arvosta kuin muistakin vastuullisuuden osa-alueista seuratoimijoille/seuroille, ja jalkautamme SPV:n mallit ja ohjeistukset heidän hyödynnettäväksi. Näin saamme edistettyä yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa seuratoimijoiden ja harrastajien osalta, mikä on erittäin tärkeää. Sitä ennen liiton työntekijöille ja luottamushenkilöillä tulee olla valmiudet yhdenvertaiseen ja tasa-arvoiseen toimintaan ja siitä kertomiseen.

Liiton toiminnan osalta edellytämme, että jokainen toimikunta kirjaa omaan toimintasuunnitelmaansa keinot yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi. Näin sitoutuneisuus yhdenvertaisuuden edistämiseksi kasvaa ja konkreettisia keinoja mietitään ja toteutetaan eri osa-alueilla.

Pyrimme tavoittamaan ja saamaan toimintaamme mukaan uusia harrastajia ja luottamushenkilöitä erilaisista taustoista, jotta lajikultuuristamme rakentuisi yhä moninaisempi. Luottamushenkilöiden osalta avainasemassa on SPV:n vaalilautakunta ja toimikuntien puheenjohtajat, jotka huomioivat valinnoissaan monikulttuurisuuden edistämisen.

Tavoitteet	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuut	Seuranta
Yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvän viestinnän tehostaminen, jotta tietoisuus ja asenteet yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyen kehittyvät.	Yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta sekä muusta vastuullisuudesta viestitään enemmän niin työntekijöille, luottamushenkilöille kuin seuratoimijoillekin.	Porrastetusti työntekijöistä lähtien vuoden 2021 alusta alkaen.	Kaikki, päävastuu vastuullisuudesta vastaavalla työntekijällä	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely ja toteuma
	Viestimme materiaaleista, joita olemme tuottaneet siten, että myös seurat voivat hyödyntää niitä. Kanavat: kotisivut, uutiskirjeet, verkostot, Seuramatkalla-kierue, seuraseminaari ja muut tilaisuudet.	2021-2023	Kaikki, päävastuu vastuullisuudesta vastaavalla työntekijällä	Kyselyt ja toteuma
	Luomme viestinnän kautta positiivisia mielikuvia esim. käyttämällä kuvia, jotka heijastavat moniarvoisempaa veneilyä.	Jatkuva	Viestinnästä vastaava työntekijä	Arvio
	Luomme omalla toiminnallamme avoimen ja hyväksyvän ilmapiirin, jossa	Jatkuva	Kaikki	Arvio

	voidaan käydä keskusteluja vaikeistakin asioista.			
	Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo on huomioitu SPV:n viestintästrategiassa.	Jatkuva	Viestinnästä vastaava työntekijä ja viestintä- ja markkinointitoimikunta	Viestintästrategia
Syrjinnän ja häirinnän ehkäiseminen ja siihen puuttuminen	Viestimme seuratoimijoille, liiton työntekijöille ja luottamushenkilöille tehokkaasti tuottamastamme ohjeistuksesta syrjintä- ja häirintätapauksiin liittyen (esim. verkostot, Seuramatkalla kiertue, kotisivut, uutiskirjeet), jotta seuroissa osataan puuttua syrjintään ja häirintään oikein sekä ennaltaehkäistä sitä.	Jatkuva	Kaikki, päävastuu vastuullisuudesta vastaavalla työntekijällä	Kyselyt, toteuma ja arviot
	Kurinpitomääräykset, aiheita koskevat säännöt ja kurinpitolausakunta on päivitetty syksyllä 2020.	Jatkuva	Toiminnanjohtaja	Kurinpitomääräykset
Moninaisempaa ja -kulttuurisempaa veneilyä	Tuomme matalan kynnyksen osallistumismahdollisuuksia enemmän esiin. Jatkamme toiminnan viemistä vesiltä rannoille: esimerkiksi kouluihin, kaupunkitapahtumiin ja satamiin.	Jatkuva	Matkaveneilystä, junioritoiminnasta ja kilpaveneilystä vastaavat työntekijät	Toteuma
	Tuotamme aloittelevan veneilijän tietopankin, joka helpottaa lajin aloittamista. Paketti julkaistaan niin digitaalisesti kuin paperiversionakin ja siitä viestitään aktiivisesti.	Julkaistaan vuonna 2021	Matkaveneilystä ja viestinnästä vastaavat työntekijät	Toteuma
Liiton toiminnan kehittäminen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon osalta	Jokaisen toimikunnan suunnitelmiin tehdään erilliset kirjaukset siitä, miten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa aiotaan edistää tulevana vuonna. Yhdenvertaisuuden ja vastuullisuuden edistämisen toimenpiteet esitellään toimintasuunnitelmissa.	Vuosittain	Kaikki	Sisäiset toimintasuunnitelmat ja koko liiton toimintasuunnitelma

Sukupuolen tasa-arvon edistäminen	Rekrytoinneissa ja luottamushenkilövalinnoissa huomioidaan alueellisuuden ja ikäjakauman lisäksi etenkin sukupuolten tasa-arvo.	Vuosittain ja varsinkin henkilövalintoja suunniteltaessa ja tehdessä.	SPV:n hallitus, vaalilautakunta ja toimikuntien puheenjohtajat	Toteuma
	Tavoite on mainittu ohjesäännössä ja sitä seurataan vuosittain.	Jatkuva	SPV:n hallitus, toimikuntien puheenjohtajat ja toiminnanjohtaja	Ohjesäännöt
	Tavoitteena on, että luottamushenkilöistä ja hallituksen jäsenistä enintään 60 prosenttia on yhtä sukupuolta.	Jatkuva	SPV:n hallitus, vaalilautakunta ja toimikuntien puheenjohtajat.	Toimintasuunnitelma

SUUNNITELMAN JALKAUTTAMINEN, SEURANTA JA PÄIVITTÄMINEN

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvon jalkauttamisessa viestintä on oleellisessa osassa. Tavoitteet ja toimenpiteet kirjataan vuosittain jokaisen toimikunnan sisäisiin toimintasuunnitelmiin. Tällöin tietoisuus yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta leviää ja henkilöstö ja luottamushenkilöt sitoutuvat niiden edistämiseen. Tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista seurataan vuosittain, toimintakertomusta tehdessä. SPV:llä on myös sisäinen ohjeistus vastuullisuuden edistämiseksi. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo on osa sitä, ja ohjeistuksen toimenpiteiden ja tavoitteiden toteutumista seurataan aktiivisesti. Seurantaa toteutetaan myös tilastojen analysoinnilla ja oman toiminnan arviolla.

Vuosina 2021-2023 suunnitelman tavoitteiden seurannasta vastaa työntekijä, jonka työtehtäviin kuuluu vastuullisuus. Suunnitelman päivittämiseen ja uusien tavoitteiden asettamiseen osallistuu hänen lisäksi toiminnanjohtaja, liiton toimihenkilöt sekä liiton hallitus. Seuraavaa suunnitelmaa tehdessä sen tuottamiseen osallistetaan myös jäsen seurata.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelma tarkistetaan ja seurataan aina toimintasuunnitelman ja -kertomuksen laatimisen yhteydessä. Suunnitelma päivitetään 2-3 vuoden välein. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma julkaistaan muiden vastuullisuusmateriaalien yhteydessä SPV:n kotisivuilla osoitteessa spv.fi/vastuullisuus.

SYRJINTÄÄN JA HÄIRINTÄÄN PUUTTUMISEN OHJEISTUKSET

Syrjintään ja häirintään puuttumisen ohjeet ja toimintamalli ”Stop syrjinnälle” on luettavissa [täällä](#).

