

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

Urheiluseura Friskis&Svettis Helsinki ry

Urheiluseura Friskis&Svettis Helsinki ry:ssä (Friskis) kaikki jäsenet sekä uudet tutustujat iästä, sukupuolesta tai etnisestä taustasta riippumatta ovat tasavertaisia ja tervetulleita. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma auttaa edistämään tasa-arvoa ja syrjimättömyyttä kaikessa toiminnassamme. Suunnitelma ohjaa seuran ja sen jäsenten, vapaaehtoisten sekä työntekijöiden toimintaa. Sitoudumme jatkuvasti kehittämään ja parantamaan tasa-arvoa ja varmistamaan, että jokainen seuramme jäsen voi nauttia liikkumisesta turvallisessa ympäristössä.

Tasa-arvolla tarkoitetaan tässä yhteydessä sekä miesten että naisten keskinäistä tasa-arvoa, mutta myös sukupuolivähemmistöihin kuuluvien huomioimista. Tasa-arvolain mukaisesti tavoitteenamme on estää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä toiminnassamme. Yhdenvertaisuutta tarkastellessa puolestaan kiinnitetään huomioita, ettei syrjintää tapahdu ikään, etnisyyteen, toimintakykyyn, seksuaaliseen suuntautumiseen, taloudelliseen tilanteeseen, uskontoon tai muuhun yksilöön liittyvään ominaisuuteen pohjautuen.

Alla on eritelty eri osa-alueita, tavoitteita ja toimintatapoja. Lopussa on selvitys seuran tasa-arvotilanteesta ja toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo:

Emme hyväksy Friskiksessä minkäänlaista syrjintää tai kiusaamista. Kaikki jäsenet ovat tervetulleita mukaan toimintaan, oli heidän taustansa mikä tahansa. Kohtelemme kaikkia jäseniä tasavertaisesti ja vastustamme rasismia, kiusaamista ja syrjintää sen kaikissa muodoissa.

Toimimme aktiivisesti varmistaaksemme, että kaikki jäsenet ja toimijat saavat samanlaiset mahdollisuudet osallistua toimintaan sukupuolesta, iästä tai taustasta riippumatta, oman kuntotasonsa mukaisesti. Tarjoamme yhtäläiset resurssit ja yhtä laadukasta toimintaa kaikille sukupuolesta riippumatta.

Pyrimme aktiivisesti luomaan turvallisen ja avoimen ilmapiirin, jossa kaikki uskaltavat ilmaista itseään ja tuoda esiin mahdolliset ongelmat tai huolenaiheet. Sitoudumme edistämään monimuotoisuutta, tasa-arvoa ja inklusiivisuutta kaikessa toiminnassamme.

Rekrytointi:

Järjestelijöiden, ohjaajien ja työntekijöiden rekrytointiprosessissa emme tee päätöksiä sukupuolen, iän tai etnisen taustan perusteella. Edistämme eri sukupuolten sekä erilaisista taustoista tulevien osallistumista toimintaan niin liikunnanharrastajina kuin muina toimijoina, kuten ohjaajina, toimikuntalaisina tai seuran hallituksen jäseninä.

Friskiksessä toimintaan osallistuvia kohdellaan tasavertaisesti ja samojen periaatteiden mukaisesti.

Organisaatorakenne ja päätöksenteko:

Edistämme tasa-arvoa seuran organisaatorakenteessa ja päätöksenteossa. Kannustamme eri sukupuolia, ikäryhmiä ja taustoja edustavia henkilöitä ottamaan aktiivisen roolin seuran toiminnassa ja päätöksenteossa.

Tarjoamme koulutusmahdollisuuksia vapaaehtoisille ja työntekijöille, jotta he voivat ymmärtää ja edistää tasa-arvon periaatteita. Jokaisen uuden työntekijän perehdytyksen yhteydessä käsitellään tasa-arvoon ja syrjimättömyyteen liittyviä teemoja.

Viestintä ja tiedotus:

Tiedotamme avoimesti ja selkeästi kaikille seuran jäsenille toimintaperiaatteistamme ja tasa-arvoon liittyvistä tavoitteistamme. Vältämme viestinnässämme stereotypioita ja syrjiviä ilmaisuja. Kuva- ja sanavalintamme tukevat yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Tarjoamme mahdollisuuksia palautteen antamiseen.

Seuratoiminnan seuranta ja epäkohtiin puuttuminen:

Arvioimme säännöllisesti seuramme toimintaa ja varmistamme, että tasa-arvoon liittyvät tavoitteet saavutetaan. Kuuntelemme ja otamme huomioon seuramme jäsenten kokemukset ja näkemykset tasa-arvoasioissa ja teemme tarvittavat korjaavat toimenpiteet, jos havaitsemme epätasa-arvoa.

Puutumme välittömästi, mikäli Friskiksessä havaitaan syrjintää tai epätasa-arvoista käytöstä, rasismia tai kiusaamista. Seurassa on nimetty vastuuhenkilöt tällaisiin tilanteisiin.

Epäasiallisen käytöksen osalta on kirjattu toimintatavat ja selkeät prosessit erillisiin dokumentteihin:

Toimintamalli syrjintä- ja häirintäepäilyissä (liite 1.)

Tasa-arvotilanne

Friskiksessä henkilöstön palkkauksen perusteena on sukupuolten välinen tasa-arvo. Henkilön palkka määräytyy aiemman kokemuksen sekä koulutustason mukaan, eikä sukupuolella ole vaikutusta palkan tai palkkion suuruuteen. Friskiksessä on yksi palkattu osa-aikainen työntekijä, sekä yksi tuntityöntekijä.

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

Friskiksen tavoitteena on edistää kaikkien osallistumista toimintaan niin liikkujina kuin muina toimijoina, kuten ohjaajina, toimikuntalaisina tai seuran hallituksen jäseninä.

Osallistumista pyritään lisäämään esim. seuraavin toimenpitein:

- 1) Uusia jäseniä hankittaessa korostetaan haluamme tuottaa liikunnan iloa mahdollisimman monelle ja iloisen ja positiivisen kohtaamis- ja liikuntapaikan tarjoamista ikään, sukupuoleen, kuntoon tai muuhun seikkaan katsomatta.
- 2) Pohditaan rekryilmoitusten sisältöä ja luonnetta niin, että ne houkuttelevat eri sukupuolta ja eri taustoista olevia henkilöitä hakemaan erilaisiin tehtäviin, myös seuran johtotehtäviin niin hallinnon kuin puolelle.

Nykyinen lainsäädäntö velvoittaa liikuntajärjestöjä entistä voimakkaammin edistämään toiminnassaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Friskis huomioi nämä vaatimukset myös henkilöstöhallinnossa liikunta- ja seuratoiminnan lisäksi.

Toiminnan toteutuminen

Urheiluseura Friskis&Svettis Helsinki ry:n työntekijöille ja seuratoimijoille on kerätty muistilista asioista, jotka jokaisen tulee huomioida erityisesti toimintaa, hankkeita ja tapahtumia suunnitellessa.

Viestintä

- Kiinnitä huomiota aihe-, kuva- ja sanavalintoihin niin, että viestinnässäsi näkyy liikkujien moninaisuus: erilaiset harrastajat, eri alueilta jne.
- Tavoittavatko viestisi oikeat kohderyhmät? Tee viestintää kohdennetusti.
- Tuo esiin matalan kynnyksen toimintoja (harrastuksen edullisuus, laaja tarjonta)
- Laajenna liikkumisen kuvaa niin, että kaikki kokevat itsensä tervetulleeksi toimintaan riippumatta ulkonäöstä, kehon koosta tai taustasta.
- Viesti liikunnan mahdollisuuksista myös miehille ja pojille sekä sukupuolivähemmistöille.

Esteettömyys ja saavutettavuus

- Huomioi toiminnan järjestämisessä esteettömyysnäkökulma. Jokaiselle tulee taata sukupuolesta, iästä, terveydentilasta, vakaumuksesta, vammaisuudesta ja toimintakyvystä riippumatta mahdollisuus osallistua.
- Huomioi hajuerkkyys
- Huomioi liikuntarajoitteisten esteetön pääsy tapahtumiin
- Huomioi saavutettavuus ja esteettömyys viestinnässä (esim. alt-tekstit verkkosivuilla, riittävän selkeä kieli tai tarvittaessa selkokieli, kielivaihtoehdot, tekstitys videoissa)

Osallistuminen ja vaikuttaminen

- Huomioi kaikkien mielipiteet ja tue toiminnassasi läpinäkyvyyttä ja oikeudenmukaisuutta.
- Mahdollista jäsenistölle osallisuus päätöksenteossa.
- Toiminnassamme on nollatoleranssi syrjintään ja häirintään. Jos huomaat syrjintää tai häirintää, on sinulla velvollisuus puuttua siihen.
- Jaa tietoa avoimesti muille.

Osaamisen kehittäminen

- Seuran työntekijöiden ja luottamushenkilöiden tehtävänä on viedä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden viestiä eteenpäin jäsenille ja toimijoille.
- Huomioi koulutuksissa, verkostoissa ja muissa kohtaamisissa asian esiin nostaminen.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden huomioiminen vaikuttaa myös moniin järjestölle myönnettäviin valtionavustuksiin.

Toimintamalli syrjintä- ja häirintäepäilyissä

liite 1.

Syrjintää ja häirintää voi ilmetä seurassa eri tavoin. Seuran hallinnolla / työnantajalla on velvollisuus puuttua seurassa / työpaikalla tapahtuvaan syrjintään tai häirintään saatuaan siitä tiedon. Kaikkien tiedossa on hyvä olla yhteiset ennalta laaditut menettelytavat. Syrjintä- ja häirintäepäilyjä voi ilmetä jäsenten, vapaaehtoisten, työntekijöiden tai työntekijän ja luottamushenkilön välillä. Osallisena voi olla myös seuran ulkopuolinen henkilö.

Toimintamalli on sama riippumatta siitä, kuka häirintään tai syrjintään syyllistyy.

1. Asian esille ottaminen syrjintään tai häirintään mahdollisesti syyllistyneen henkilön kanssa tai tilanteen katkaiseminen
 - Ilmoita henkilölle, ettet hyväksy tämän toimintaa ja pyydä häntä lopettamaan
 - Tarvittaessa poistu paikalta tai katkaise puhelu
 - Sähköposti- tai muihin viesteihin ei vastata, mutta viestit tulee säilyttää
 - Sosiaalisessa mediassa ei asiaa kommentoida, tallenna epäasialliset viesti/kommentit
 - Mikäli asia sovitaan ja tilanne paranee, ei ole tarvetta jatkotoimenpiteille
2. Asiasta eteenpäin ilmoittaminen, ellei tilanne ratkea
 - Ota yhteys seuratoiminnan koordinaattoriin tai seuran puheenjohtajaan
 - Jos kyseessä on esihenkilö (seuran puheenjohtaja), ota yhteyttä hallituksen varapuheenjohtajaan tai jäseneseen
 - Seuran puheenjohtajan tehtävänä on ottaa asia vakavasti ja lähteä selvittämään tilannetta
3. Ratkaisumallit tilanteen selvittämiseksi
Puheenjohtaja toimii seuraavasti:
 - toimii viimeistään kahden viikon sisällä ilmoituksen saamisesta
 - kieltää käyttäytymisen välittömästi
 - kuulee kaikkien osapuolten näkemykset ja sopii yhteisesti, miten jatkossa toimitaan ja miten käyttäytymistä seurataan
 - tarvittaessa tiedottaa muita asianosaisia/tahoja ratkaisusta
4. Mahdolliset toimenpiteet
Jos asian käsittely ei johda häirinnän loppumiseen, puheenjohtajan vastuulla on:
 - tehdä tarvittavat järjestelyt toimintaympäristössä
 - mikäli asia koskee työsuhteessa olevia, niin noudattaa työ- ja virkasuhdetta koskevien säännösten ja sopimusten menettelytapoja pitämällä vakavan puhuttelun, muutamalla työvuoroja tai työtehtäviä tai

käyttämällä kurinpitotoimia, suullista/kirjallista huomautusta, varoitusta tai palvelussuhteen päättämistä

5. Asian vieminen virallisiin tahoihin, mikäli tilanne ei ratkea

- Ota yhteys työterveyshuoltoon tai työsuojeluviranomaisiin

6. Toiminta rikosepäilyssä

- Mikäli syrjintä tai häirintä on vakavaa ja siinä epäillään rikosta, tulee asiasta tehdä rikosilmoitus. Tällöin asia siirtyy viranomaisten hoidettavaksi. Kyseessä voi olla esim. rikoksen tunnusmerkit täyttävä syrjintä, häirintä, pahoinpitely, kunnianloukkaus tai laiton uhkaus.
- Mikäli työnantaja ei ole rikoksen osapuoli, on seuran puheenjohtaja tarvittaessa työntekijän tukena prosessissa ja ohjaa uhrin esim. työterveyshuollon avun piiriin. Vastuu tästä on seuran puheenjohtajalla.
- Mikäli rikoksen tekijäksi epäillään työnantajaa, saa työntekijä tukea työterveyshuollosta, työsuojeluviranomaisilta tai oman ammattiliiton lakimiespalvelusta.

Luotu 2.3.2026 / hyväksytty hallituksen kokouksessa 17.3.2026