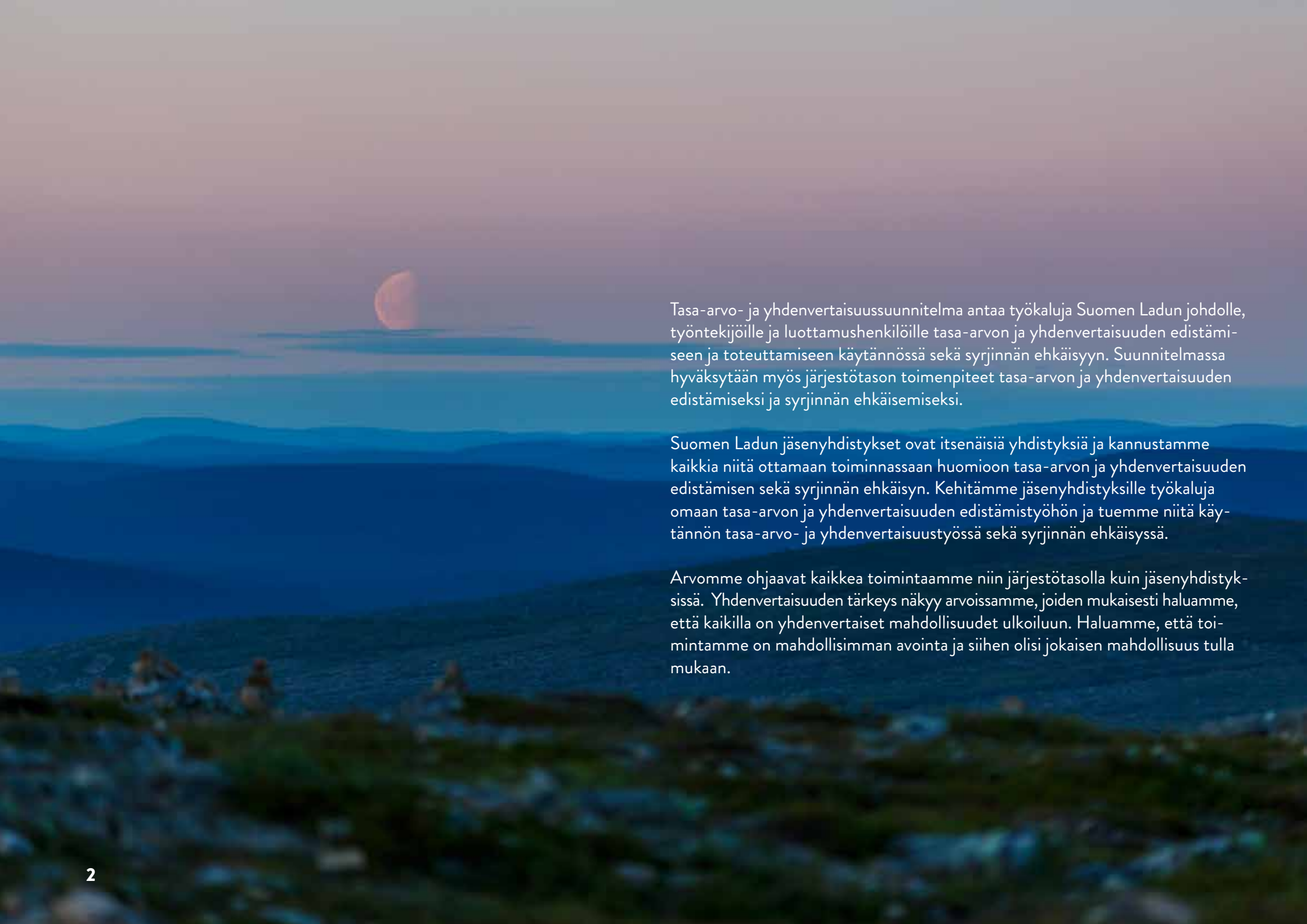




SUOMEN LATU

**SUOMEN LADUN
TASA-ARVO- JA
YHDENVERTAISUUS-
SUUNNITELMA
2021-2022**





Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma antaa työkaluja Suomen Ladun johdolle, työntekijöille ja luottamushenkilöille tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen ja toteuttamiseen käytännössä sekä syrjinnän ehkäisyyn. Suunnitelmassa hyväksytään myös järjestötason toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjinnän ehkäisemiseksi.

Suomen Ladun jäsenyhdistykset ovat itsenäisiä yhdistyksiä ja kannustamme kaikkia niitä ottamaan toiminnassaan huomioon tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen sekä syrjinnän ehkäisyyn. Kehitämme jäsenyhdistyksille työkaluja omaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistyöhön ja tuemme niitä käytännön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä sekä syrjinnän ehkäisyssä.

Arvomme ohjaavat kaikkea toimintaamme niin järjestötasolla kuin jäsenyhdistyksissä. Yhdenvertaisuuden tärkeys näkyy arvoissamme, joiden mukaisesti haluamme, että kaikilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet ulkoiluun. Haluamme, että toimintamme on mahdollisimman avointa ja siihen olisi jokaisen mahdollisuus tulla mukaan.

KAIKILLA ON OIKEUS ULKOILLA

Vaikutamme siihen, että kaikilla Suomessa asuvilla on oikeus ulkoilla omalla tasollaan, omista lähtökohdistaan, yksin tai seurassa, omalla paikkakunnallaan – sukupuoleen, ikään, kulttuuritaustaan, terveyteen tai yhteiskunnalliseen asemaan katsomatta. Järjestämme kaikille sopivia ulkoiluhetkiä ja osallistumme muiden järjestämiin tapahtumiin. Ulkoilu näkyy osana arkipäiväämme, esimerkiksi hyötyliikuntana ja liikunnallisina työtapoina.

ULKOILEMME HYVINVOIVASSA YMPÄRISTÖSSÄ NYT JA TULEVAISUUDESSA

Ulkoiluympäristöt ovat toimintamme perusedellytys. Omin lihasvoimin luonnossa saadut kokemukset vahvistavat kestäväää luonto- ja ympäristösuhdetta. Vältämme tarpeetonta luonnon kulumista tai häirintää. Arvostamme lähiympäristöä ja luonnossa liikkumista. Nautimme ulkoilusta viemättä tulevilta sukupolvilta mahdollisuutta siihen. Vaalimme jokamiehen oikeuksia ja -velvollisuuksia. Kaikessa toiminnassamme ohjaamme ulkoilijoita kokonaisvaltaisesti ympäristövastuullisiin toimintatapoihin.

TIETOMME JA TOIMINTAMME OVAT KAIKILLE AVOIMIA

Toimintamme on kaikille avointa, ja siihen on helppo tulla mukaan. Välitämme tarpeellista tietoa toiminnastamme kiinnostuneille. Avoimuus ilmenee luottamuksena, sitoutumisena ja kunnioituksena toimintamme kohtaan.

OLEMME ROHKEITA KOKEILEMAAN UUTTA JA UUDISTUMAAN

Aika ja yhteiskunta muuttuvat. Myös ulkoilutavat ja -paikat muuttuvat. Jos järjestö ei uusiudu vähintään yhtä nopeasti kuin sitä ympäröivä maailma, sen toiminta hiipuu. Etsimme, kehitämme ja edistämme jatkuvasti uusia toimintamuotoja, tapoja, yhteistyömuotoja ja viestintäkeinoja. Kunnioitamme perinteitä, mutta uskallamme myös luopua vanhasta.

TOIMINTAMME PERUSTUU VAPAAEHTOISUUTEEN

Arvostamme vapaaehtoistemme työn tuloksia. Ihmiset ovat omasta halustaan mukana toiminnassamme. Tuemme omaehtoista osallistumista ja omatoimisuutta. Palkatun henkilöstön tehtävänä on luoda, ylläpitää ja tukea vapaaehtoistoiminnan puitteita.

TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS - MITÄ SE TARKOITTAÄ?

YHDENVERTAISUUS

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

On tärkeää, että kaikki toimintamme ja menettelytapamme ovat aidosti syrjimättömiä ja toimimme yhdenvertaisesti kaikkia kohtaan.

TASA-ARVO

Kaikkia on kohdeltava samalla tavalla sukupuoleen katsomatta. Syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. Tasa-arvoinen kohtelu ja tasa-arvoiset mahdollisuudet ovat jokaisen ihmisen perusoikeuksia.

Emme syrji ketään sukupuolen perusteella. Toimintaamme tai työyhteisöömme osallistuvat tasa-arvoisina niin miehet, naiset kuin muunsukupuoliset.

SYRJINTÄ JA HÄIRINTÄ

Syrjivää on, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu. Häirintää on henkilön tai ryhmän tarkoituksellinen loukkaaminen ja vihamielisen ilmapiirin luominen.

Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa sitä, että tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän (esimerkiksi vanhukset, lapset, etniset vähemmistöt) asemaa ja olosuhteita parannetaan, jotta tosiasiallinen yhdenvertaisuus tulee turvattua. Tällaiset toimenpiteet eivät kuitenkaan saa muodostua toisia syrjiviksi.

Emme hyväksy syrjintää emmekä häirintää missään muodossa ja haluamme, että kaikki syrjintä- ja häirintäkokemukset tulevat tietoomme, jotta niihin voidaan puuttua.

ESTEETTÖMYYS JA SAAVUTETTAVUUS

Fyysinen esteettömyys tarkoittaa paikalle pääsyä erilaisilla apuvälineillä ja julkisilla kulkuneuvoilla. Taloudellinen esteettömyys tarkoittaa sitä, että toimintaan osallistuminen on mahdollisimman monelle taloudellisesti mahdollista. Sosiaalinen esteettömyys tarkoittaa sitä, että kaikki tuntevat olevansa terveille toimintaan, voivat kokea olonsa turvalliseksi ilman pelkoa syrjinnästä.

Toimintamme on niin esteetöntä ja saavutettavaa kuin mahdollista. Tavoitteenamme on kertoa miltä osin retkemme ja tapahtumamme ovat esteettömiä. Ulkoilujärjestönä toimintamme fyysistä esteettömyyttä ei kuitenkaan voida turvata kaikissa tilanteissa. Tapahtumamme ovat suurimmaksi osaksi osallistujille maksuttomia ja jäsenmaksumme kohtuullisia.

An aerial photograph of a snowy forest. A line of about ten people is walking through the snow-covered trees. The trees are heavily laden with snow, and the ground is a uniform white. The overall scene is serene and wintry.

SUUNNITTELEMME YHDESSÄ

Suomen Ladulla on ollut tasa-arvo- ja henkilöstösuunnitelma jo useiden vuosien ajan. Tämä on suunnitelman uudistettu versio ja se on voimassa 2021-2022.

Suunnitelma valmisteltiin Suomen Ladun toimistolla ja koko henkilöstö pääsi kommentoimaan sitä. Toimiston valmisteleva suunnitelmaluonnos on ollut laajasti luottamushenkilöiden ja Suomen Ladun hallituksen nimeäminen työryhmien kommentoitavana. Lisäksi järjestimme vapaaehtoisillemme avoimen verkko-keskustelutilaisuuden, jossa keskusteltiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista ja syrjinnän ehkäisystä Suomen Ladussa ja samalla kommentoitiin suunnitelmaa ja tulevia toimenpiteitä.

TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMINEN

Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät kysymykset ovat osana vuosittaista henkilöstön ilmapiirikyselyä sekä jäsenyhdistyksille suunnattua toimintakyselyä. Näiden kyselyiden perusteella saamme hyvän käsityksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden nykytilasta Suomen Ladussa. Lisäksi seuraamme sekä toimistolla että hallituksessa asetettujen edistämistoimenpiteiden toteutumista vuosittain.

HENKILÖSTÖ

Suomen Ladulla on kolme toimipaikkaa: Suomen Ladun toimisto, Ulkoilukeskus Paloheinässä sekä Suomen Latu Kiilopää, joissa työskentelee vakituisissa työsuhteissa 24 henkilöä. Vakituisten lisäksi erilaisissa projekti- ja kausiluontoisissa tehtävissä työskentelee vaihteleva määrä henkilöitä. Toimipaikoissa toimii useampia tiimejä.

Suomen Ladun vakituisista työntekijöistä naisia on 17 ja miehiä 7. Johtoryhmään kuuluu toiminnanjohtajan lisäksi viisi henkilöä, joista 2 on miehiä ja 3 naisia. Esihenkilötehtävissä työskentelee 4 naista ja 4 miestä.

Suomen Ladun henkilöstön vuosittaisessa henkilöstötyytyväisyyskyselyssä on mukana tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuden sekä syrjintään liittyviä kysymyksiä. Kysely käydään yksityiskohtaisesti läpi niin henkilöstön kuin hallituksenkin kanssa ja esiin tulleista havainnoista keskustellaan avoimesti. Palkkatasa-arvoa arvioidaan vuosittain ja siitä keskustellaan luottamusmiesten kanssa. Palkkaus Suomen Ladussa perustuu työehtosopimuksen mukaiseen vaativuusluokitteluun ja tasa-arvo toteutuu hyvin.

Henkilöstö arvioi vuonna 2019 toteutetussa kyselyssä yhdenvertaisuuden toteutuvan Suomen Ladussa kokonaisuutena hyvin, arvosana 4,5 asteikolla 1-5. Yhdenvertaisuuden toteutumista selvitettiin useasta näkökulmasta ja mukana olivat niin uralla etenemiseen, rekrytointeihin, tiedonkulkuun, kouluttautumiseen, palkkaukseen ja henkilöstöetuuksiin kuin työolojen kehittämiseenkin liittyvät yhdenvertaisuuskokemukset.

Tasa-arvo toteutuu henkilöstökyselyn perusteella erinomaisesti 4,7. Tasa-arvo-

kokemusta arvioitiin kyselyssä useasta eri näkökulmasta mm. eri sukupuoliin kohdistuvien odotusten, etenemismahdollisuuksien ja palkkauksen osalta.

Syrjintää tai epäasiallista kohtelua ei kyselyyn perustuen työyhteisössä juurikaan esiinny. Kyselyssä selvitettiin syrjintäkokemuksia usean eri syrjintäperusteen kannalta. Kyselyn tulokset käsiteltiin koko henkilöstön kesken ja käytiin laajasti keskustelua syrjintäkokemuksista. Henkilöstölle tarjottiin mahdollisuutta ottaa kokemukset puheeksi oman esihenkilön tai hallintopäällikön kanssa kahden kesken.

LUOTTAMUSHENKILÖT

Suomen Ladun hallituksessa on yhteensä 10 jäsentä, joista 5 naista ja 5 miestä (vuonna 2020). Suomen Ladun sääntöjen mukaisesti (14. pykälä) hallituksen muodostumisessa pyritään siihen että vähintään 40 % jäsenistä on oltava toista sukupuolta.

Lisäksi järjestöllä on 11 vuosiksi 2020-22 nimettyä toimikuntaa / työryhmää, joissa on yhteensä 68 jäsentä. Suku-

puolijakauma työryhmissä on 66 % naisia ja 34 % miehiä.

JÄSENYHDISTYKSET

Suomen Ladun toiminta tapahtuu pääasiassa jäsenyhdistyksissä, joita on yhteensä 185. Toiminta on kaikille avointa ja pääosin maksutonta. Myös jäsenmaksut ovat kohtuullisia ja kuka tahansa voi liittyä jäseneksi. Suomen Latu ylläpitää keskitettyä jäsenrekisteriä. Jäseniä on yli 88 000 ja jäsenten sukupuolijakauma on 44 % miehiä ja 56 % naisia.

Jäsenyhdistyksissä pyritään tekemään toimenpiteitä myös kohdennetusti syrjinnänvaarassa oleville erityisryhmille, erityisesti ikääntyneille. Järjestötasolla nostamme esille onnistuneita esimerkkejä ja tuemme jäsenyhdistysten toimintaa.

Kannustamme jäsenyhdistyksiä hakemaan Opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämiä liikunnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä edistäviä palkintoja (ent. Piikkarit-palkinto, nyk. Piikkarit/Yhdenvertaisuus-palkinnot). Näin

korostamme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden merkitystä järjestötyössä.

Yhdenvertaisuutta jäsenyhdistyksissä edistetään myös kehittämällä vapaaehtoistoimintaa. Tuotamme jäsenyhdistyksille koulutusta ja toimintamalleja tapahtumiin liittyen. Tarjoamme lisäksi materiaalia, kuinka toimia häirintään liittyvissä ongelmatilanteissa. Ongelmatilanteisiin tulee puuttua aina ja pyrkiä löytämään kaikkia osapuolia tyydyttävä ratkaisu.

Jäsenyhdistysten oman toiminnan yhdenvertaisuutta sekä kokemusta Suomen Ladun järjestötason toiminnan yhdenvertaisuudesta arvioidaan vuosittain toimintakyselyssä, johon yleensä vastaa jäsenyhdistyksen puheenjohtaja. Eri syrjintäperusteita koskevaa tietoa emme kerää. Toimintakyselyn kautta tiedämme, että jäsenyhdistykset arvioivat sekä oman että järjestötason toimintamme olevan yhdenvertaisuuden näkökulmasta hyvällä tasolla (4,4). Myös yhdistysten johtokunnissa sukupuolijakauma on tasainen (49/51).

SUOMEN LADUN VAKITUISET TYÖNTEKIJÄT

17 naista
7 miestä

TASA-ARVON TOTEUTUMINEN HENKILÖSTÖKYSelyn PERUSTEELLA

4,7
(asteikko 1-5)

YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMINEN HENKILÖSTÖKYSelyn PERUSTEELLA

4,5
(asteikko 1-5)

SUOMEN LADUN HALLITUKSEN JÄSENET

5 naista
5 miestä
(vuonna 2020)

TYÖRYHMÄT 66 % naisia 34 % miehiä

YHDISTYSTEN JOHTOKUNNAT 49 % naisia 51 % miehiä

SUOMEN LADUN JÄSENET

56 % naisia
44 % miehiä
(jäseniä yli 88 000)

YHDENVERTAISUUS JÄRJESTÖTASON TOIMINNASSA JÄSENYHDISTYSTEN ARVIOIMANA

4,4
(asteikko 1-5)

MITÄ TEEMME TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI SEKÄ SYRJINNÄN EHKÄISEMISEKSI?

MITÄ OLEMME JO TEHNEET?

Aiemmassa suunnitelmassa kuvatuista edistämistoimenpiteistä olemme toteuttaneet seuraavat asiat, joiden mukaista hyvää käytäntöä tulemme jatkamaan. Edelliseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjatusta toimenpiteistä on muodostunut meille vakiintunut toimintatapa.

- Palkatun henkilöstön ja luottamushenkilöiden rekrytointi-ilmoituksissa on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslauseke, joka kannustaa eri taustaisia hakijoita hakemaan mukaan Suomen Ladun toimintaan ja velvoittaa Suomen Latua organisaationa huomioimaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasiat henkilövalinnoissa.
- Olemme huomioineet viestinnässä ja materiaaliuotannossa moninaisuuden, käytämme monipuolisia kuvia, sukupuolineutraaleja sanavalintoja ja olemme kiinnittäneet huomiota normittamattomaan kielenkäyttöön ja helppolukuisuuteen.
- Henkilöstön ilmapiirikyselyssä ja jäsenyhdistysten toimintakyselyssä on mukana tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat kysymykset.
- Olemme tiedottaneet sekä työntekijöitä että luottamushenkilöitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistyöstä sekä syrjinnän ehkäisemisestä järjestötyössä.

MITÄ TULEMME TEKEMÄÄN?

Hyvien olemassa olevien käytäntöjen ja arvojemme mukaisen toiminnan lisäksi tulemme järjestötasolla jatkamaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistyötä erityisesti seuraavilla toimenpiteillä.

- Viestimme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen sekä syrjinnän ehkäisyn tärkeydestä ja kannustamme puuttumaan asioihin matalalla kynnyksellä. Keskustellen lisäämme ymmärrystä ja tietoisuutta siitä, mitä häirintä tarkoittaa ja tunnistamme mahdolliset häirintätilanteet paremmin.
- Lisäämme kaikkiin kyselyihimme, joissa kysytään sukupuolta, mahdollisuuden olla ilmoittamatta sukupuolta tai vastata naisen tai miehen lisäksi muu.
- Järjestämässämme tapahtumissa ja kiertueilla huolehdimme, että osallistuminen on kaikille turvallista ja koulutamme tapahtumiin yhdenvertaisuuden tukihenkilöt.
- Laadimme jäsenyhdistyksille tapahtumiin ja toimintaan tarkistuslistan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden huomioimisesta.
- Luomme ilmoituskanavan sekä selkeät käytännöt häirintä- ja syrjintäkokeusten ilmoittamiseksi.
- Arvioimme viestintämme saavutettavuuden.
- Lisäämme kaikkiin tapahtumiimme esteettömyystiedotteen. Kerromme tilaisuuden tai tapahtuman tiedoissa onko tilaisuus esteetön, miten sinne pääsee kulkemaan ja mitä osallistujien tulee ottaa huomioon esteettömyyden näkökulmasta. Pyrimme tarjoamaan positiivisen erityiskohtelun periaatteella osallistumismahdollisuuden mahdollisimman laajasti kaikille.
- Suomen Latu Kiilopää ei ole kokonaisuutena esteetön. Tämän vuoksi lisäämme esteettömyyttä koskevat tiedotteet Kiilopään nettisivuille. Kiilopään maisema- ja pihasuunnittelussa huomioidaan esteettömyysasiat mahdollisuuksien mukaan.

Liite: Lisäksi kiinnitämme huomiota mahdollisuuksien mukaan seuraaviin asioihin ja arvioimme toimintaamme seuraavista näkökulmista:

TOIMINNAT / SYRJINTÄPERUSTEET	VIESTINTÄ	TAPAHTUMAT	HYVINVOINTI
IKÄ	Sisällöissä huomioidaan eri ikäryhmät.	Sisällöissä huomioidaan eri ikäryhmät.	
ALKUPERÄ, KIELI, KANSALLISUUS	Viestinnän esteettömyyden huomioiminen, ml. monikielinen sisältö mahdollisuuksien mukaan.	Monikielinen tapahtumamarkkinointi.	Syrjintä- ja kiusaamistapaukset osataan tunnistaa ja niihin puututaan tehokkaasti.
USKONTO, VAKAUMUS, MIELIPIDE, POLIITTINEN/ AY-TOIMINTA	Huomioidaan moniäänisyys ja sitoutumattomuus.		Työpaikalla huomioidaan työyhteisön moninaisuus; Työsuojelu- ja muut erillisohjeet syrjintätilanteiden varalta; ohjeet syrjintään ja häirintään puuttumiseksi.
PERHESUHTEET			Joustavat työaika- ja paikkajärjestelyt; Töiden yksilöllinen suunnittelu (esim. työaikajärjestelyt); Erilaisten perhemuotojen ja huoltosuhteiden tasavertainen kohtelu.
TERVEYDENTILA, VAMMAISUUS	Viestinnän esteettömyyden huomioiminen, ml. lukulaitteille optimointi.		Kuulolaitteet, valaistus, sähköiset työvälineet; Töiden yksilöllinen suunnittelu (esim. työaikajärjestelyt) esteettömyyskartoitukset; Henkilöstön toimintaedellytyksiä parannetaan tarvittaessa apuvälineillä.
SEKSUAALINEN SUUNTAUTUMINEN			Työsuojelu- ja muut erillisohjeet syrjintätilanteiden varalta; ohjeet syrjintään ja häirintään puuttumiseksi.
MUU HENKILÖÖN LIITTYVÄ SYY			Joustavat työaika- ja paikkajärjestelyt.