




SUOMEN LATU

**SUOMEN LADUN  
TASA-ARVO- JA  
YHDENVERTAISUUS-  
SUUNNITELMA  
2023-2024**



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 ehkäisyn. 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 MAHDOLLISUUS ULKOILLA**

Ulkoilu lisää hyvinvointia. Jokaisella Suomessa asuvalla tulee olla oikeus ja mahdollisuus ulkoilla. Omalla paikkakunnallaan, omalla tasollaan, yksin tai yhdessä.

## **ULKOILEMME YMPÄRISTÖÄ KUNNIOITTAEN**

Luonnossa saadut kokemukset vahvistavat kestävästä luonto- ja ympäristösuhdetta. Vastuullinen ulkoilu tarkoittaa ympäristö- vastuullisia toimintatapoja, jokamiehen- oikeuksien ja -velvollisuuksien vaalimista sekä luonnon kulumisen ja häirinnän välttämistä. Luonnosta ja ulkoilusta kuuluu nauttia siten, ettei viedä tulevilta sukupolvilta mahdollisuutta siihen.

## **KAIKILLE AVOIN YHTEISÖ**

Suomen Ladun toimintaan on helppo tulla mukaan. Toinen toistemme kunnioittaminen ja erilaisuuden hyväksyminen ovat meille tärkeitä. Olemme avoimia toimintaamme liittyvistä päätöksistä, rahoituksesta ja vaikutteista. Olemme hyviä kumppaneita suuren yleisön, sidosryhmien, median ja rahoittajien suuntaan.

## **OLEMME ROHKEITA JA UUDISTUMME**

Yhteiskunta muuttuu ja sen mukana myös me. Suomen Latu haluaa säilyttää merkityksellisyytensä myös tulevaisuudessa. Seuraamme, mitä ajassa tapahtuu ja mikä ihmisiä liikuttaa. Uudistumme yhteisönä, teemme rohkeita valintoja tulevaisuuteen kurkottaen ja kokeilemme uteliaina uutta.

## **ARVOSTAMME VAPAAEHTOISUUTTA**

Suomen Ladun toiminta perustuu vahvaan paikalliseen vapaaehtoisuuteen. Vapaaehtoisena toimimisen pitää olla omaehtoista, palkitsevaa ja vaivatonta. Vapaaehtoistyön toimintaedellytykset Suomessa on turvattava.

# 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. Toimintamme 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 vanhuset, 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 esteetömiä. Ulkoilujärjestönä toimintamme fyysistä esteettömyyttä ei kuitenkaan voida turvata kaikissa tilanteissa. Tapahtumamme ovat suurimmaksi osaksi osallistujille maksuttomia ja jäsenmaksumme kohtuullisia.**

## SUUNNITTELEMME YHDESSÄ

Suomen Ladulla on ollut tasa-arvo- ja henkilöstösuunnitelma jo useiden vuosien ajan. Tämä on suunnitelman uudistettu versio ja se on voimassa 2023-2024.

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 verkkokeskustelutilaisuuden, 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 19 ja miehiä 5. 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 luottamusvaltuutun kanssa. Palkkaus Suomen Ladussa perustuu työehtosopimuksen mukaiseen vaativuusluokitteluun ja tasa-arvo toteutuu hyvin.

Henkilöstö arvioi yhdenvertaisuuden toteutuvan Suomen Ladussa kokonaisuutena hyvin, arvosana 4,2 asteikolla 1-5 (kysely tehty toimistolla 2021 ja Kiilopäällä 2022). Yhdenvertaisuuden toteutumista selvitettiin useasta näkökulmasta ja mukana olivat niin uralla etenemiseen, rekrytointeihin, tiedonkuluun, kouluttautumiseen, palkkaukseen ja henkilöstöetuuksiin kuin työolojen kehittämiseenkin liittyvät yhdenvertaisuuskokemukset.

Tasa-arvo toteutuu henkilöstökyselyn perusteella hyvin 4,2. Tasa-arvokoke-

musta 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 4 naista ja 6 miestä (vuonna 2022). 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 184. 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 94 000 ja jäsenten sukupuolijakauma on 43 % miehiä ja 57 % naisia.

Jäsenyhdistyksissä pyritään tekemään toimenpiteitä myös kohdennetusti syrjinnänvaarassa oleville erityisryhmille, erityisesti ikäänntyneille. 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 (4,3). Myös yhdistysten hallituksissa sukupuolijakauma on tasainen (52/48).

### SUOMEN LADUN VAKITUISET TYÖNTEKIJÄT

19 naista  
5 miestä

### TASA-ARVON TOTEUTUMINEN HENKILÖSTÖKYSelyn PERUSTEELLA

4,2  
(asteikko 1-5)

### YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMINEN HENKILÖSTÖKYSelyn PERUSTEELLA

4,2  
(asteikko 1-5)

### SUOMEN LADUN HALLITUKSEN JÄSENET

4 naista  
6 miestä  
(vuonna 2022)

### TYÖRYHMÄT

66 % naisia  
34 % miehiä

### YHDISTYSTEN HALLITUKSET

52 % naisia  
48 % miehiä

### SUOMEN LADUN JÄSENET

57 % naisia  
43 % miehiä  
(jäseniä yli 94 000)

### YHDENVERTAISUUS JÄRJESTÖTASON TOIMINNASSA JÄSENYHDISTYSTEN ARVIOIMANA

4,3  
(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.
- Huomioimme viestinnässä ja materiaalien tuotannossa moninaisuuden. Käytämme sukupuolineutraaleja sanavalintoja ja olemme kiinnittäneet huomiota normittamattomaan kielenkäyttöön ja helppolukuisuuteen. Kuvituksessa pyrimme huomioimaan moninaisuuden.
- Henkilöstön ilmapiirikyselyssä ja jäsenyhdistysten toimintakyselyssä seuraamme vuosittain tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevia kysymyksiä ja raportoimme niistä hallitukselle.
- Olemme tiedottaneet sekä työntekijöitä että luottamushenkilöitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistyöstä sekä syrjinnän ehkäisemisestä järjestötyössä.
- Laadimme jäsenyhdistyksille tapahtumiin ja toimintaan tarkistuslistan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden huomioimisesta.
- Luomme ilmoituskanavan sekä selkeät käytännöt häirintä- ja syrjintäkokemusten ilmoittamiseksi.
- Nuku yö ulkona -kampanjan Metsähotelleissa on tarjolla esteettömiä majoitteita.
- Olemme toteuttaneet yhteistyössä eri toimijoiden kanssa monikielistä viestintää, kuten ukrainankielisen animaatiovideon jokamiehen oikeuksista.
- Olemme aloittaneet Yhteiset polut -hankkeen.

## 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.
- Mikäli kysymme sukupuolta, on aina mahdollisuus olla ilmoittamatta tai vastata mies/nainen/muu.
- Järjestämässämme tapahtumissa ja kiertueilla huolehdimme, että osallistuminen on kaikille turvallista ja koulutamme tapahtumiin yhdenvertaisuuden tukihenkilöt. Tapahtumajärjestäjän oppaassa jaamme myös ohjeet esteettömän ja saavutettavan tapahtuman järjestämisestä, yhdenvertaisuusasioiden huomioimisesta ja syrjintäkokemuksesta.
- Arvioimme ja teemme jatkosuunnitelman viestinnän, verkkosivujen sekä jäsenpalveluiden savutettavuuteen liittyen.
- 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. Yhteiset polut -hankkeen tuottama materiaali esteettömän ja saavutettavan tapahtuman järjestämisestä jaetaan kaikille jäsenyhdistyksille.
- Suomen Latu Kiilopää ei ole kokonaisuutena esteetön, mutta fyysistä esteettömyyttä koskevat tiedot löytyvät verkkosivuilta. Kiilopää on mukana kehittämässä esteettömiä ulkoilureittejä alueelle yhdessä Metsähallituksen kanssa. Kartoitetaan Kiilopään osalta myös aisteihin liittyen esteettömyys ja tehdään Paloheinän esteettömyyskartoitus.



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

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