

Yhdenvertaisuussuunnitelma

Suomen Latu ry

Vahvistettu liittohallituksen kokouksessa 18.08.2016

Johdanto

Tämä on Suomen Latu ry:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelma on laadittu henkilöstöhallinnon toimesta vuonna 2016 ja se on voimassa vuoden 2018 loppuun. Suunnitelman tavoite on antaa työkaluja Suomen Ladun johdolle, työntekijöille ja luottamushenkilöille tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamiseen käytännössä sekä syrjinnän ehkäisyyn, sekä sopia toimenpiteistä seurantajaksolle. Niin työyhteisössä kuin luottamustoiminnassa toimintaa ohjaavat Suomen Ladun arvot.

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuden edistämismittareiden ja toimenpiteiden tavoitteena on, että menettelytavat mm. työhönotossa, tehtävänjaossa, koulutuksessa, palkkauksessa ja työsuhteetuksista päätettäessä sekä työntekoon ja työsuhteisiin liittyviä velvollisuuksia määritettäessä ovat aidosti syrjimättömiä.

Laki kieltää välittömän syrjinnän, välillisen syrjinnän, häirinnän, kohtuullisten mukautusten epäämisen, ohjeen tai käskyn syrjiä jotakuta sekä vastatoimet. Kiellettyjä syrjintäperusteita ovat: Ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy.

I. Yhdenvertaisuus Suomen Ladussa järjestönä

Suomen Latu on noin 200 eri puolilla Suomea toimivan paikallisen yhdistyksen keskusjärjestö, jonka tarkoituksena on edistää kaikenikäisten ulkoilua ja liikunnallista elämäntapaa kaikkina vuodenaikoina. Järjestön visio on, että kaikki löytäisivät mielekkään tavan ulkoilla ja nauttia luonnosta. Toimintaa ohjaavat arvot, jotka ovat:

- **Kaikilla on oikeus ulkoilla**
Vaikutamme siihen, että kaikilla Suomessa asuvilla on oikeus ulkoilla omalla tasollaan, omista lähtökohdistaan, yksin tai seurassa, omalla paikkakunnallaan – sukupuoleen, ikään, kulttuuristaustaan, 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 kestävästä luonto- ja ympäristösuhteesta. 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 toimintaamme kohtaan.

- **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.

- **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.

Järjestön toimintaa johtaa liittohallitus, jonka muodostaa kolmeksi vuodeksi kerrallaan valitut puheenjohtaja ja yhdeksän jäsentä. Hallituksen jäsenistä kolme on vuosittain erovuorossa. Hallituksen muodostumisessa pyritään siihen että vähintään 40 % jäsenistä on oltava toista sukupuolta. (Säännöt vahvistettavana syysliittokokouksessa 2016).

Järjestöllä on vuonna 2016 kuusi toimikuntaa / työryhmää, joihin on nimetty yhteensä 34 vapaaehtoista jäsentä. Sukupuolijakauma on 67 % naisia ja 33% miehiä.

Suomen Ladun toimintatapana yhteisistä asioista päätettäessä on avoimuus. Yhdistyksen kokouksissa käsiteltävät dokumentit (strategia, uudet säännöt, toimintasuunnitelma) ovat etukäteen kaikkien tutustuttavissa ja kommentoitavissa.

Yhdenvertaisuus jäsenyhdistysten toiminnassa

Suomen Ladun jäsenyhdistykset ovat itsenäisiä rekisteröityjä yhdistyksiä. Keskusjärjestön rooli on tukea ja neuvoa yhdistyksiä toimintaan vaikuttavissa asioissa. Yhdistysten toiminnan tueksi on laadittu järjestötoiminnan käsikirja.

Jäsenyhdistysten jäsenmaksut ovat pieniä ja iso osa toiminnasta ja tapahtumista on maksuttomia ja kaikille avoimia. Kuka tahansa voi liittyä jäseneksi keskitetyssä jäsenrekisterissä olevaan jäsenyhdistykseen. Jäsenten sukupuolijakauma on 46% miehiä ja 54% naisia. Varsinaisia jäsenlajeja ovat henkilöjäsenyys, perhejäsenyys, nuoriso- ja opiskelijajäsenyys sekä rinnakkais- ja yhteisöhenkilöjäsenyydet.

Keskusjärjestö on vuosina 2012-2016 vierailut lähes kaikkien yhdistysten luona. Käyntien perusteella kentällä vallitsee laaja yhteisymmärrys järjestön toiminta-ajatuksesta ja perustehtävästä. Lisäksi keskusjärjestö tukee ja nostaa esille yhdistysten hyviä innovaatiota koskien vähemmistöryhmiä kuten Ikäihmisten tai maahanmuuttajien liikuttamista. Ongelmatilanteissa tapahtumiin puututaan ja yritetään löytää kaikkia osapuolia tyydyttävä ratkaisu.

Keskusjärjestö julkaisee oppaan latuyhdistysten vaikuttamismahdollisuuksista koskien paikallisia ulkoiluolosuhteita syksyllä 2016.

Yhdenvertaisuus koulutustoiminnassa

Suomen Ladun tehtävä keskusjärjestönä on kouluttaa jäsenyhdistyksiin uusia eri toimintamuotojen ohjaajia. Lisäksi keskusjärjestö kouluttaa jäsenyhdistyksiä erilaisissa järjestötoiminnoissa. Koulutukset ovat pääsääntöisesti kaikille jäsenille avoimia ja yhdistyksille osin jopa maksuttomia, kun yhdistys nimeää koulutettavan henkilön. Koulutusten kiinnostavuus esim. eri sukupuolten välillä vaihtelee koulutusten sisällöstä riippuen. Koulutusten markkinoinnissa pyritään ottamaan huomioon yhdenvertaisuusvaatimukset.

II. Yhdenvertaisuus Suomen Ladussa työyhteisönä

Suomen Ladussa on kaksi toimipaikkaa (Suomen Ladun toimisto sekä Suomen Latu Kiilopää), joissa työskentelee vakituissa työsuhteissa 23 henkilöä. Vakituisten lisäksi erilaisissa projekti- ja sesonkitehtävissä työskentelee vaihteleva määrä henkilöitä. Henkilötyövuosia kertyy vuodessa noin 40. Vakituista työntekijöistä naisia on 17 ja miehiä 6. Johtoryhmän muodostavat yksiköiden vetäjät, joista 4 miestä ja yksi nainen. Esimiestehtävissä työskentelee 4 naista ja 5 miestä.

Toimistoa ja Kiilopäätä varten on laadittu liittohallituksen vahvistamat työsuhteeseen liittyviä asioita koskevat tarkemmat ohjeistuksensa (ns Tervetuloa Suomen Latuun –ohje), koskien mm henkilöstötietuisuuksia, työaikakäytäntöjä, lomiam, koulutusmahdollisuuksia sekä yleisiä työpaikkaan liittyviä henkilöstökäytäntöjä.

Rekrytointikäytännöt

Suomen Ladussa vakituisten työntekijöiden ja uusien alle 12 kk kestävien määräaikaisten työntekijöiden palkkauksesta päättää toiminnanjohtaja. Yksikötason vetäjien palkkaamisesta sekä uusien kokoaikaisten toimien perustamisesta päätöksen tekee liittohallitus.

Uuden palkattavan henkilön yksikön vetäjä vastaa rekrytoinnista ja laatii avoimeen hakuun tulevien työpaikkojen ilmoitukset. Työpaikkailmoituksesta tulee käydä ilmi työtehtävien ja etsittyjen ominaisuuksien lisäksi minimissään työsuhteen kesto ja työntekopaikka sekä hakuohjeet.

Rekrytointi on osa Suomen Ladun markkinointia ja imagon luomista erityisesti henkilökohtaisella tasolla. Tämän vuoksi rekrytointi-ilmoitukset laaditaan laadukkaasti ja niissä ilmoitetaan myös mikä Suomen Latu on.

Suomen Ladun vakituisiin työpaikkoihin hakeutuville henkilöille järjestetään huolellinen rekrytointikokonaisuus, jossa hakijan motivaatiota ja kykyjä selvitetään kolmen erillisen hakumenetelmän avulla. Ensimmäisessä vaiheessa hakijoilta pyydetään normaali työhakemus ja cv, toisessa vaiheessa 5-8 henkilölle lähetetään esitehtävä täytettäväksi. Tämän perusteella syvähaastatellaan 2-4 henkilöä, joista sopivin henkilö valitaan. Koko hakuprosessin jälkeen kaikille hakijoille ilmoitetaan sähköpostitse tai puhelimitse tuloksesta.

Avoimet työpaikat laitetaan hakuun seuraaviin kanaviin:

Henkilökunnan oma ilmoitustaulu (Intranet)

Suomen Ladun www-sivut

Latu & Polku -lehti

Suomen Ladun Facebook-sivut

Liikuttaja

Suomen Ladun sähköinen uutiskirje

Työ- ja elinkeinotoimiston työnvälitys (www.mol.fi)

Tehtävästä riippuen paikkailmoitus voidaan julkaista myös seuraavissa kanavissa:

www.aarresaari.net (akateemiset työnhakijat)

www.jobstep.net (ammattikorkeakoulutason työnhakijat)

Tarvittaessa voidaan käyttää lisänä paikallisia ja/tai valtakunnallisia lehtiä.

Työpaikkailmoitukset ja hakemukset säilytetään tarvittavan ajan johtoryhmän tiedostokansiossa. Samoin tarkemmat ohjeet em. nettipalveluiden käytöstä mahdollisine käyttäjätunnuksineen löytyvät samasta kansiossa.

Suomen Ladulla on käytössä kaksi rekrytointi-sähköpostialiaista (mahdollistaa kaksi samanaikaista rekrytointia) rekry@suomenlatu.fi ja rekrytointi@suomenlatu.fi, jotka voidaan ohjata rekrytointia hoitavien henkilöiden sähköpostiin. Sähköpostilistoja hallinnoi viestintäpäällikkö.

Jos työnantaja tarvitsee lisää työvoimaa tehtäviin, jotka ovat sopivia hänen palveluksessaan jo oleville osa-aikatyöntekijöille, hänen on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille. Lisätyön tarjoamisvelvollisuuteen liittyy myös työnantajan velvollisuus järjestää osa-aikatyöntekijälle sellaista uuden työn vastaanottamiseksi tarpeellista koulutusta, joka on työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestettävissä. Työnantajan palveluksessa olevilla osa-aikatyöntekijöillä on etusija lisätyöhön ennen ns. takaisinottovelvollisuuden piirissä olevia työnantajan entisiä työntekijöitä.

Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus on pientä ja työurat Suomen Ladussa pitkiä. Suurin osa rekrytoinneista liittyy määräaikaiseen hanketoimintaan tai sesonkiperusteisiin työtehtäviin.

Rekrytointien osalta tavoitteena on aina valita Suomen Ladun ja työtehtävän kannalta paras työntekijä.

Koulutus, kehittäminen ja eteneminen

Suomen Ladussa järjestetään koko henkilökunnalle yhteisiä koulutuksia eri aiheista useita kertoja vuodessa. Lisäksi työntekijät voivat esittää itse omalle esimiehelleen koulutustoiveitaan, kun niitä ilmenee.

Järjestelmällisemmin koulutustarpeet käydään läpi kehityskeskustelussa.

Henkilökunnan osaamista ja koulutustoiveita ja –tarpeita on selvitetty laajemmin keväällä 2016 toteutetussa osaamiskartoituksessa uuden strategiakauden käynnistyessä.

Suomen Ladulla on eri vaihtoehtoja koulutuksen tukemiselle:

a. Suomen Ladun omasta tarpeesta lähtevä koulutus. Suomen Latu voi korvata 100 % koulutuksen kustannuksista. Koulutukseen liittyvät matkakulut maksetaan Suomen Ladun normaalin matkakulukäytännön mukaisesti. Koulutuksen ajaksi on varmistettava oman työn jatkuvuus koulutuksen aikana. Pidemmistä koulutuksista (yli 5 htp= henkilötyöpäivää) tehdään sitoutumisvelvoite/takaisinmaksuvelvoite jäädä Suomen Ladun palvelukseen 1-3 vuodeksi.

Suomen Ladun henkilökunta saa osallistua Suomen Ladun järjestämiin koulutuksiin ilmaiseksi omalla vapaa-ajallaan. Tällöin työntekijä maksaa itse koulutukseen liittyvän majoituksen, ruokailun ja siihen liittyvät matkat. Esimiehet voivat hyväksyä koulutuksen tehtäväksi myös työajalla, mikäli suoritettava koulutus tukee suoraan työntekijän osaamista omassa työssään.

b. Henkilökunnan omasta tarpeesta lähtevä, mutta Suomen Ladun toimintaa tukeva koulutus.

Suomen Latu voi tukea harkinnanvaraisesti maksimissaan 50 % koulutuksesta aiheutuvista kustannuksista. Koulutuksen ajaksi on varmistettava oman työn jatkuvuus koulutuksen aikana. Tuki voi sisältää palkallisia läsnäoloa vaativia opiskelupäiviä ja opiskeluun liittyviä opintomaksuja. Koulutukseen liittyvät matkakulut kuuluvat koulutukseen osallistuvalla ja niitä ei lasketa mukaan

opiskelukustannuksiin. Pidemmistä koulutuksista (yli 5 htp= henkilötyöpäivää) tehdään sitoutumisvelvoite/takaisinmaksuvelvoite jäädä Suomen Ladun palvelukseen 1-3 vuodeksi.

c. Henkilökunnan omasta tarpeesta lähtevä koulutus, joka ei tue Suomen Ladun toimintaa.

Koulutukseen haluavalle pyritään järjestämään opintoihin liittyvää palkatonta vapaata työtilanteen ja korvaavien resurssien puitteissa. Suomen Latu ei osallistu koulutuksesta aiheutuviin kustannuksiin. Sitoutumisvelvoite ja tuen palautuksen porrastukset työsuhteen päättyessä:

- työsuhde päättyy alle 1 vuoden kuluttua koulutuksesta. Työntekijä on velvollinen korvaamaan 100 % Suomen Ladun maksamista kustannuksista, ellei muuta sovita.
- työsuhde päättyy 1-2 vuoden kuluttua koulutuksesta, korvaus 50 %, ellei muuta sovita
- työsuhde päättyy 2-3 vuoden sisällä, korvaus 30 % ellei muuta sovita
- työsuhde päättyy yli 3 vuoden jälkeen, ei takaisinmaksuvelvoitetta

Takaisinmaksuvelvoite pätee silloin kun työntekijä irtisanoutuu tai työsopimus puretaan työntekijästä johtuvista syistä. Jos työsuhde päättyy muusta syystä, esim. irtisanominen tuotannollisista/taloudellisista syistä, velvoitetta ei synny.

Koulutuksessa tuotettava materiaali:

- Koulutukseen sisältyvät harjoitustyöt ja muu tuotettava materiaali sovitetaan sisällöltään palvelemaan Suomen Ladun tarpeita.
- Vaihtoehdoissa a) ja b) tuotettu materiaali on luovutettava Suomen Ladulle, ellei muuta sovita.
- Koulutuksiin osallistuminen käsitellään johtoryhmässä ja koulutuksista, joita Suomen Latu tukee, laaditaan aina kirjallinen sopimus.

Pitkään talossa olleilla työntekijöillä on mahdollisuus neuvotella esimiehensä kanssa pääsystä työvaihtoon eli siirtymään toiseen toimipaikkaan ja –tehtävään, jossa omaa osaamistaan voi kehittää. Käytännössä ohjeistettu tarkemmin Tervetuloa Suomen Latuun –ohjeessa.

Työsuoritus ja suoritusarviointi

Työn tavoitteiden ja työsuoritusten arvioinnin pohjana on käytössä ns 5 rocks –toimintamalli, jossa esimies ja työntekijä määrittelevät vuositason työntekijän 5 tärkeintä työtavoitetta ja sopivat niiden arvioinnista. Tavoitteiden etenemistä seurataan vuoden aikana ja mahdolliset ongelmat pyritään ratkomaan heti kun niitä ilmaantuu. Tulokeskustelu käydään seuraavan vuoden alussa. Johtoryhmä seuraa tavoitteita yksikkötasolla. Tavoitteiden ylittämistä voidaan käyttää myös palkitsemisen perusteena (kts tarkemmin Palkitseminen).

Suomen Ladun esimiestyöskentelyä kehitetään vuoden 2016 aikana kohti enemmän valmentavaa johtamistapaa, jossa avoin ja vuorovaikutteinen keskustelu esimiehen ja työntekijän välillä on keskiössä.

Työnteon ongelmatilanteissa ja alisuoriutumisen osalta on käytäntönä, että suullista huomautusta seuraa varoitus, ja jos samasta aiheesta annetaan toinen varoitus se voi toimia irtisanomisperusteena. Varoitukset annetaan kirjallisena.

Suomen Ladussa noudatetaan yhteistoimintalakia sen edellyttämässä asioissa. Suomen Latu Kiilopäällä henkilöstön tilapäiset lyhytkestoiset lomautukset hotellin ollessa kiinni ovat majoitustoimialalle tyypilliseen tapaan käytössä.

Palkitseminen ja muut henkilöstöedut

Suomen Ladussa on käytössä kaksitasoinen palkitsemisjärjestelmä. Vuositason palkitseminen perustuu vuositavoitteiden ylittämiseen ja sen toteutumisesta päättää liittohallitus erillisellä päätöksellä tilikauden

päätyttyä. Palkittavat henkilöt päättää toiminnanjohtaja, valinnassa käytetään tukena henkilökunnan neuvoo-antavaa äänestystulosta (Vuoden työntekijä -äänestys jossa kriteereinä a) Henkilö on suoriutunut omasta tehtävästään normaalia paremmin b) Henkilö auttaa omien työtehtävien lisäksi aina toisia kun hänellä on siihen mahdollisuus c) Henkilö luo käytöksellään, esimerkillään ja puheillaan hyvää työilmapiiriä d) Henkilö pystyy antamaan kehittävää palautetta esimiehilleen, kollegoilleen ja mahdollisille alaisilleen e) Henkilö toimii ja suunnittelee asioita Suomen Ladun parhaaksi ennen oman edun tai ryhmän tavoitteita). Vuositason palkitsemisen edellytyksenä on 12 kk kestänyt työsuhde ja että työsuhde jatkuu palkitsemishetkellä. Ns akuutilla palkitsemisella voidaan huomioida toiminnanjohtajan päätöksellä yksittäisiä huippusuorituksia myös kesken vuoden erillisestä budjettimäärärahasta. Akuutin palkitsemisen osalta huomioidaan myös lyhytkestoiset työsuhteet.

Muut henkilöstöetuudet pitävät sisällään mm lounasedun, puhelinedun, henkilökunnan koulutusmahdollisuudet, lakisääteistä laajemman työterveyshuollon, täysajan tapaturmavakuutuksen, liikuntavälineiden lainausmahdollisuuden, lomanvietto-oikeuden henkilökuntahinnalla omissa kohteissa, oikeuden käyttää 4 tuntia työaikaan vuodessa hyväntekeväisyyteen sekä uusimpana kokeiluna oikeuden käyttää 2 työtuntia kuussa liikuntaan yhdessä työkalavereiden kanssa. Henkilöstöetuudet on kuvattu tarkemmin Tervetuloa Suomen Latuun -ohjeessa.

Palkkauksessa käytetään pohjana työehtosopimusten mukaisia palkkasuosituksia ja työtehtävien vaativuusluokitusta. Palkankorotukset perustuvat esimiehen tekemään esitykseen esimerkiksi työtehtävien muuttuessa. Palkkavertailu on laadittu vuosittain.

Työhyvinvointi, häirintä ja epäasiallinen kohtelu

Suomen Ladussa on avoin ja keskusteleva työyhteisökulttuuri, jossa työntekijät tukevat toinen toisiaan. Ongelmatilanteissa työntekijät ohje on, että asiat otetaan puheeksi oman esimiehen tai työpaikan luottamushenkilön tai henkilöstöasioista vastaavan henkilön kanssa. Asiat pyritään ratkomaan keskustelemalla ja epäasialliseen käytökseen pyritään puuttumaan välittömästi.

Työhyvinvointia ja työssä jaksamista selvitetään vuosittain toteutettavalla ilmapiirikyselyllä ja henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissa esimiehen kanssa. Kysymykset koskevat niin työpaikan kuin yksiköiden ilmapiiriä, työkuormitusta, esimiestyötä ja yhteistyön sujuvuutta. Tulokset käsitellään yhteisessä henkilökuntatilaisuudessa. Esimiehet seuraavat työntekijöiden työaikakertymiä kuukausittain. Sairaspoissaolojen osalta on käytössä varhaisen välittämisen malli. Työterveyshuolto tukee työntekijöitä työkykyasioissa. Työntekijöillä on mahdollisuus hakea hoito- ja perhevapaita sekä opintovapaita niiden ehtojen täytyessä. Muista työaikajärjestelyistä voidaan sopia.

III. Tavoitteet ja toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi seuraavan 3 vuoden ajalle

1. Suomen Ladun rekrytointi-ilmoituksiin lisätään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslauseke, jolla se työnantajana ilmaisee toivovansa hakijoiksi eri-ikäisiä, eri sukupuolten edustajia sekä kieli-, kulttuuri- ja muihin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä. Rekrytoinnin ensisijainen peruste on aina hakijan asiantuntijuus ja osaaminen kyseisessä tehtävässä sekä aito halu sitoutua Suomen Ladun arvoihin.
2. Suomen Ladun luottamushenkilöhuilmoituksiin lisätään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslauseke, jolla se ilmaisee jäsenjärjestöilleen toivovansa hakijoiksi eri-ikäisiä, eri sukupuolten edustajia sekä kieli-, kulttuuri- ja muihin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä. Suomen Ladun luottamushenkilövalinnoissa

huomioidaan hakijoiden asiantuntijuus ja osaaminen, jäsenjärjestöjen moninaisuus ja noudatetaan järjestön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

3. Suomen Ladun materiaali- ja tiedontuotannossa (esim. esitteet) huomioidaan moninaisuus käyttämällä monipuolisia kuvia, sukupuolineutraaleita sanavalintoja ja kiinnittämällä huomiota normittamattoman kielen käyttöön, materiaalien värimaailmaan, kuviin ja fonttien helppolukuisuuteen.
4. Suomen Ladun työntekijöille ja luottamushenkilöille tiedotetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä sekä syrjinnän ehkäisemisestä järjestötyössä. Tervetuloa Suomen Latuun –ohjeeseen lisätään ohjeet miten toimia jos työssä havaitsee tai kokee syrjintää tai häirintää.
5. Suomen Ladun henkilöstön vuosittain toteutettavissa ilmapiirikyselyissä kysytään kysymys koskien häirintää/syrjintää.
6. Suomen Ladun jäsenyhdistyksille vuosittain toteutettavaan toimintakyselyyn lisätään kysymys koskien yhdenvertaisuuden toteutumisesta yhdistystoiminnassa.