

SUOMEN UIMAOPETUS- JA HENGENPELASTUSLIITON (SUH) SUUNNITELMA TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI 2016 – 2018

1. SUH yhdenvertaisten mahdollisuuksien edistäjänä

Suomen Uimaopetus- ja Hengenpelastusliiton **perustehtävä** on uimataidon, vesiturvallisuuden ja olosuhteiden edistäminen. Jokaisella tulee olla mahdollisuus oppia uimaan ja ennakoimaan mahdollisia vaaratilanteita sekä riittävät tiedot ja taidot itsensä tai toisen pelastamiseen veden varasta.

Liiton Pinnalla 2020 -strategiassa todetaan, että uimataito ja hyvät vesiturvallisuustaidot antavat vapauden liikkua vedessä, vesillä ja veden äärellä turvallisesti eri vuodenaikoina. Kaikilla on oikeus nauttia vedestä. Jokaisella Suomessa asuvalla tulee olla yhdenvertaiset mahdollisuudet oppia uimaan ja nauttia vedessä liikkumisesta turvallisesti.

Tavoitteenamme on, että uimahallit, kylpylät, uimarannat ja vastaavat paikat ovat yhdenvertaisesti saavutettavissa. Tuemme asiantuntijana kuntia ja muita toimijoita uimataitoon liittyvien monipuolisten olosuhteiden ja palveluiden suunnittelussa, rakentamisessa ja ylläpidossa sekä eri kohderyhmien tarpeiden huomioimisessa. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvoiset mahdollisuudet ovat jatkuvasti läsnä arjen toiminnassamme: koulutustarjonnassamme, asiantuntijapalveluissamme, kampanjoissamme ja viestinnässämme.

Tässä SUH:n ensimmäisessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa keskitytään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen erityisesti SUH:n luottamushenkilöiden, henkilöstön ja oto-kouluttajien osalta sekä nostetaan esiin muutamia toimenpiteitä, joilla yhdenvertaisuutta voidaan parantaa koko SUH:n toimintakentässä. Suunnitelma on työstetty pääosin SUH:n henkilöstön toimesta liiton hallituksen ohjaamana. Suunnitelma on hyväksytty hallituksen kokouksessa 14.10.2016.

2. Lainsäädäntö velvoittaa

Tasa-arvoa ja yhdenvertaista kohtelua säännellään Suomen kansallisessa lainsäädännössä, Euroopan yhteisön oikeudessa ja Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa.

Perustuslain (731/1999) mukaan ihmiset ovat yhdenvertaiset lain edessä. Lain 6 § mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella

Tasa-arvolaissa (609/1986) on säännökset sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä ja sukupuolisyrynnän kielloista sekä niiden rikkomisen seuraamuksista.

Syrjintä on kielletty myös **palvelussuhdelainsäädännössä**, jossa on lisäksi yleinen velvoite henkilöstön tasapuoliseen kohteluun. **Rikoslaissa** on kielletty muun muassa työsyryntä ja syrjintä elinkeinotoiminnassa.

Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) on säännökset yhdenvertaisten mahdollisuuksien edistämisestä ja syrjinnän kielloista iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet

huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.

1.5.2015 voimaan tulleessa **liikuntalaissa** (390/2015) on aiempaa voimakkaampi vaatimus yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisestä. Lain mukaan järjestöjen valtionavustuksen määrää harkittaessa otetaan huomioon se, miten järjestö edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus SUH:n toiminnassa

Liiton toiminta pohjautuu Suomen lakien ja asetusten lisäksi yhdistysten hyvään hallintotapaan ja liikuntajärjestöjen yhteisesti hyväksymiin Reilun Pelin periaatteisiin.

Hyvään hallintotapaan ja Reiluun Peliin kuuluvat muun muassa:

- Demokraattisuus, avoimuus, luotettavuus
- Yhdenvertaisuus ja toiminnassa mukana olevien tasapuolinen kohtelu
- Päätöksenteon läpinäkyvyys, eettisyys sekä oikeudenmukaisuus
- Vastuullinen taloudenpito ja taloudellisten tietojen oikea raportointi

Liiton keskeiset toimintaperiaatteet on kirjattu liiton sääntöihin. Lisäksi liiton ohjesäännössä (hallitus hyväksynyt 10.12.2015) on määritelty liiton eri toimielinten toimenkuvat, vastuut ja toimintakaudet sekä liiton toimintatavat. Tavoitteena on avoin, luottamuksellinen ja tehokas yhteistyö. Liiton hallituksen ja muiden luottamuselinten jäsenten, kouluttajien ja liiton henkilöstön edellytetään toimivan hyvän hallintotavan ja SUH:n etujen mukaisesti.

Liiton ylin päättävä elin on liittokokous, jossa jäsenet valitsevat liiton puheenjohtajan ja hallituksen jäsenet. Liittohallituksen henkilövalintoja valmistelee liittokokouksen valitsema ehdollepanotoimikunta, jolla on erillinen ohjesääntö, jonka mukaan toimikunnan on ehdokkaita hakiessaan pyrittävä siihen, että hallituksessa ovat riittävässä määrin edustettuina molemmat sukupuolet, eri ikäryhmät, toiminta-alueen eri osat sekä strategian mukainen monipuolinen osaaminen.

Liiton hallitus nimeää valiokunnat, niiden puheenjohtajat sekä muut jäsenet. Ohjesäännön mukaan liiton toimielinten nimeämisessä otetaan huomioon sekä tasa-arvo- että yhdenvertaisuuslain tavoitteet. Toimielinten kokoonpanoissa on tavoitteena, että jäseninä on molempia sukupuolia vähintään 40 %.

3.1 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen SUH:n luottamuselimissä

Vuonna 2016 SUH:n hallituksen puheenjohtaja on mies ja hallituksen kahdeksasta jäsenestä vain yksi on nainen. Hän toimii myös liiton toisena varapuheenjohtajana. Työvaliokunnassa on puheenjohtajan lisäksi varapuheenjohtajat ja yksi hallituksen jäsen. Työvaliokunnassa on siis myös vain yksi nainen.

Tämän lisäksi SUH:lla on kolme asiantuntijavalioikuntaa, joissa on yhteensä 24 jäsentä (14 naista/10 miestä). Valiokuntien puheenjohtajista kaksi on naisia. Valiokuntarakennetta uudistettiin uuden strategian myötä ja samalla huomioitiin SUH:n ohjesäännön tavoitteet mm. sukupuolten välisen, alueellisen ja eri toimintasektoreiden tasa-arvon osalta.

Ehdollepanotoimikunta on myös nostanut jäsenjärjestöille lähettämässään pyynnössä esittää ehdokkaita liiton puheenjohtajaksi ja hallituksen jäseniksi kaudella 2016-2017 toiveen sekä nais- että miesehdokkaisten esittämiseksi.

Konkreettisia toimenpiteitä:

- Tilastoidaan luottamuselinten sukupuolijakauma vuosittain toimintakertomuksen yhteydessä.

- Noudatetaan liiton ohjesäännön mukaisia käytäntöjä: mm. nimetään jatkossakin ehdollepanotoimikunta valmistelemaan hallitusvalintoja ja huomioidaan laaja-alainen tasa-arvo valiokuntien jäseniä nimettäessä. Tavoitteena erityisesti vaikuttaa hallituksen sukupuolijakaumaan.

3.2 Yhdenvertaisuus SUH:ssa työyhteisönä

Vuonna 2016 SUH:ssa työskentelee vakituisessa työsuhteessa 9 työntekijää (3 miestä/6 naista) ja yksi määräaikainen (nainen) työntekijä projektitehtävissä. Henkilöstön esimiehenä toimii toiminnanjohtaja (nainen). Muita tehtävänimikkeitä ovat hallintopäällikkö (nainen), koulutussuunnittelija (3 naista, 2 miestä), tekninen asiantuntija (mies) ja toimistos sihteeri (nainen).

SUH:n toimiston säännöt täydentävät SUH:n ohje- ja taloussääntöä (hyväksytty 10.12.2016) ja niissä on kirjattuna tarkempia ohjeistuksia muun muassa työaika-, kouluttautumis-, matkustamis- ja muista yleisistä henkilöstökäytännöistä. Sääntöjen tavoitteena on saattaa kirjalliseen muotoon aiemmin käytössä olleita kirjaamattomia toimintatapoja ja näin varmistaa, että yhteisesti sovitut käytännöt ovat kaikkien henkilöstön jäsenten tiedossa. Säännöt toimivat myös uusien työntekijöiden perehdyttämisen tukena.

Rekrytointi. SUH:n vakituisen henkilöstön vaihtuvuus on melko pientä. Enimmäkseen rekrytoinnit ovat liittyneet määräaikaiseen hanketoimintaan ja perhe- tai vuorotteluvapaan sijaisuuksiin. SUH:ssa vakituisen henkilöstön rekrytoinnista päättää toiminnanjohtajan esityksestä liiton hallitus, samoin kuin pidemmistä määräaikaisista sijaisuuksista. Toiminnanjohtaja päättää muun muassa kesälomatyöntekijöiden ja harjoittelijoiden rekrytoinnista. Avoimista työpaikoista tiedotetaan SUH:n omissa viestintäkanavissa (nettisivut, uutiskirje, sosiaalisen median kanavat), TE-keskusten (mol.fi) kautta ja tarvittaessa muiden rekrytointisivustojen kautta. Rekrytointiin osallistuu toiminnanjohtajan lisäksi avoimesta tehtävästä riippuen ko. tehtävän kannalta keskeinen/keskeiset henkilöstön jäsenet. Rekrytoinnin tavoitteena on valita aina SUH:n ja työtehtävän kannalta paras työntekijä.

Perehdyttäminen. Uusien työntekijöiden perehdyttämisestä vastaa toiminnanjohtaja ja hallintopäällikkö. Uuden työntekijän kanssa käydään läpi toiminnan kannalta keskeiset ohjeet ja toimintatavat, jotka on muun muassa kirjattu SUH:n toimiston sääntöihin, ohje- ja taloussääntöön.

Kouluttautuminen. SUH:ssa järjestetään koko henkilökunnalle yhteisiä koulutuksia joitakin kertoja vuosittain ja lisäksi työntekijät voivat esittää toiminnanjohtajalle koulutustoiveitaan, kun niitä ilmenee. Tavoitteena on, että jatkossa kullekin henkilöstön jäsenelle on laadittu oma koulutussuunnitelma osaamiskartoituksessa ilmenneiden tarpeiden perusteella. Koulutustarpeita ja niiden toteutumista käydään läpi tarkemmin kehityskeskustelujen yhteydessä.

Työhyvinvointi. Henkilöstön työnhyvinvointia ja työssäjaksamista seurataan ja tuetaan eri keinoin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työntekijöiden työaikakertymiä seurataan ja vapaiden pitämiseen kannustetaan. Työssäjaksamista seurataan kehityskeskusteluissa ja työhyvinvointikyselyissä. Työntekijöillä on mahdollisuus hakea perhe- ja hoitovapaita. Työn ja perheen yhteensovittamista tuetaan ja otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon kunkin työntekijän perhetilanne sekä siitä aiheutuneet tarpeet työtehtävien osalta. Liitossa on työsuojelun toimintaohjelma, päihdeohjelma sekä malli epäasiallisen kohtelun ja häirinnän hallintaan. Henkilöstölle järjestetään mahdollisuuksia virkistäytymiseen ja liikuntaan yhteisesti. Lisäksi henkilöstön liikuntaa tuetaan liikuntaseteleillä. Muut etuudet ja työterveyshuollon sisällöt on kuvattu tarkemmin toimiston säännöissä.

Konkreettisia toimenpiteitä:

- Lisätään SUH:n rekrytointi-ilmoituksiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslauseke, jolla ilmaistaan toivottavan hakijoiksi eri-ikäisiä, eri sukupuolten edustajia sekä kieli-, kulttuuri- ja muihin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä.

- Toteutetaan vuoden 2016 loppuun mennessä henkilöstön osaamiskartoitus, jonka perusteella rakennetaan henkilöstölle tarkemmat koulutussuunnitelmat. Päivitetään myös kouluttautumiseen liittyvät pelisäännöt ja yhteiset käytännöt.
- Toteutetaan jatkossa työhyvinvointikysely vuosittain ja hyödynnetään sen tulokset henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen.
- Laajennetaan malli epäasiallisen kohtelun ja häirinnän hallintaan koskemaan henkilöstön lisäksi myös liiton luottamuselinten jäseniä ja kouluttajia sekä käydään malli läpi ja tiedotetaan siitä asianosaisille.

3.3 Yhdenvertaisuus SUH:n koulutustoiminnassa

SUH järjestää vuosittain yli 200 koulutusta, joihin osallistuu yli 3000 henkilöä. Koulutuksia pyritään järjestämään eri puolilla Suomea, jotta taataan mahdollisuuksien mukaan eri puolilla Suomea asuville yhtäläiset osallistumismahdollisuudet. Tavoitteena on pitää koulutusten hinnat kohtuullisina, jotta eri elämäntilanteessa olevilla, kuten opiskelijoilla, olisi mahdollisuus osallistua. Koulutustarjonta tukee liiton strategiaa. Tavoitteena on, että tarjoamme uimahalli- ja kylpyläalan toimintakenttään ammattilaisia, joilla on osaamista muun muassa eri-ikäisten, toimintakyvyltään erilaisten sekä erilaisista taustoista tulevien opettamiseen ja ohjaamiseen turvallisesti sekä kyky tuottaa palveluja eri kohderyhmille ja kohdata työssään erilaisia asiakkaita. Koulutuksia on myös järjestetty eri kohderyhmille, kuten maahanmuuttajataustaisille tai mielenterveyskuntoutujille.

Kursseilla kouluttajina toimivat pääosin SUH:n oto-kouluttajat eri puolella Suomea. 72 Kouluttajasta 34 on miehiä ja 38 naisia. Alueellinen jakauma on seuraava: Etelä-Suomi 33, Itä-Suomi 9, Lappi 6, Länsi-Suomi 16, Oulun lääni 8. Ruotsinkielisestä koulutuksesta vastaa SUH:n kanssa yhteistyössä Folkhälsan ja heillä on 20 kouluttajaa, joista kolme on miehiä ja 17 naisia. Kouluttajakausi on kaksivuotinen ja sinä aikana kouluttajien tulee täyttää tietyt vaatimukset, jotta voivat säilyttää kouluttajastatuksensa. Kouluttajille järjestetään vuosittain koulusta osaamisen ylläpitämiseksi. Uusia kouluttajia rekrytoidaan tarpeen vaatiessa noin 2-4 vuoden välein. Kouluttajien vaatimukset on kuvattu ns. SUH:n kouluttajapolussa. Rekrytoinnista tiedotetaan laajasti SUH:n eri kanavissa, kuten nettisivuilla ja uutiskirjeessä.

Konkreettisia toimenpiteitä:

- Lisätään kouluttajien tietoutta ja osaamista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kysymyksistä esim. koulutuksen kautta.
- Käydään läpi eri kurssien koulutussisällöt yhdenvertaisuuden näkökulmasta ja tiedotetaan kursseilla Tule uimahalliin -oppaasta (olemassa mm. 11 kielellä).
- Toteutetaan vuoden 2017 aikana SUH:n kouluttajille yhdenvertaisuuskysely, jossa selvitetään heidän omia kokemuksia ja näkemyksiä liiton toimintaan liittyen yhdenvertaisuuden näkökulmasta.

3.4 Yhdenvertaista viestintää

Viestintä on koulutuksen ohella SUH:n perustoimintaa. SUH:n pääasiallisia viestintäkanavia ovat nettisivut, uutiskirje, FB-sivut (Uimataito, Viisaasti Vesillä), YouTube-kanava, Twitter ja ajoittain myös uimahalleille ja liikuntatoimille lähetettävä kirjeposti. Tämän lisäksi SUH lähettää säännöllisesti lehdistötiedotteita ja juttuvinkkejä eri medioille. Viestintää toteutetaan myös eri kampanjoiden, kuten Viisaasti Vesillä -kampanja tai Uimataitoviikko, osana. Tavoitteena on, että erityisesti vesiturvallisuusviestintä tavoittaa erilaisia ihmisiä mahdollisimman laajasti.

Konkreettisia toimenpiteitä:

- Kaikessa viestinnässä (sis. materiaalintuotanto) ja eri viestintäkanavissa huomioidaan moninaisuus muun muassa kuvissa ja sanavalinnoissa. Lisäksi kiinnitetään huomiota helppolukuisuuteen.

- Lisätään mahdollisuuksien mukaan eri kielistä viestintää ja materiaalintuotantoa, samoin kuin selkokielistä viestintää.

3.5 Muita yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä SUH:n toimintakentässä

Erityisuinti. Erityisuintitoiminnalla on jo yli 30-vuotiset perinteet SUH:n toiminnassa. Vuosien saatossa on koulutettu lukuisa joukko toimintakyvyltään erilaisten ihmisten uimaopetukseen erikoistuneita ammattilaisia sekä uimahalli- että kuntoutusalalle. Viestinnällä ja tiedottamisella on lisätty tietoutta erityisuinnin merkityksestä ja mahdollisuuksista niin potentiaalisten harrastajien kuin palvelujen tarjoajien parissa. SUH:ssa erityisuintitoiminnasta vastaa oma koulutussuunnittelija, joka koordinoi erityisuinnin koulutusta, kehittää koulutussisältöjä, luo verkostoja ja antaa neuvontaa. Lisäksi erityisuinnin näkökulma sisällytetään mahdollisuuksien mukaan osaksi myös muita liiton toimintasektoreita.

Olosuhteet. SUH antaa neuvontaa ja koulutusta uimahallien, kylpylöiden ja uimarantojen rakennuttajille, suunnittelijoille, henkilökunnalle ja käyttäjille erilaisissa rakenteisiin ja tekniikkaan liittyvissä kysymyksissä sekä yleisesti uinnin ja vesiliikunnan olosuhteisiin liittyen. Tähän sisältyy erityisesti muun muassa esteettömyyteen ja eri käyttäjäryhmien tarpeisiin riittävät kysymykset. Tavoitteena on, että uinnin ja vesiliikunnan harrastuspaikat ovat yhdenvertaisesti kaikkien saavutettavissa. Tarvittaessa annetaan suosituksia ja ohjeita, joilla pyritään ohjaamaan palveluntarjoajia yhdenvertaisten käytäntöjen ja palveluiden tuottamisessa.

Monikulttuurisuus. SUH on tuottanut materiaalia eri kielillä muun muassa uimahallien käyttäytymis- ja toimintaohjeista. Nyt vastaavaa materiaalia on suunnitteilla sekä rantaturvallisuudesta että jäillä liikkumisesta. SUH on myös toteuttanut useita maahanmuuttajataustaisille suunnattuja uimaopettajakursseja ja niitä on tarkoitus jatkaa. Monikulttuurisuuteen ja yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä on selvitetty osana Uimahallibarometriä 2016 ja Uimahallien asiakastyytyväisyyskyselyä 2016 sekä Uimataitotutkimusta 2016, jotta saadaan tietoa erilaisista tarpeista ja mahdollisista haasteista SUH:n toimintakentässä. Näiden tulosten perusteella on mahdollista kehittää toimenpiteitä eri etnisestä taustasta tulevien uimataidon ja vesiliikunnan harrastamisen lisäämiseksi.

4. Seuranta ja arviointi

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöt ja toimenpiteet integroidaan osaksi liiton toimintasuunnitelmaa ja niiden toteutumista seurataan osana toiminnan- ja strategian arviointiprosessia vuosittain henkilöstön ja hallituksen toimesta.