

Helsingin Kisa-Veikot

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

Vuosille 2023-2025

Sisällys

1. JOHDANTO	1
2. SUUNNITELMAN PERUSKÄSITTEET	4
3. SEURAN TILAN SELVITTÄMISEN PROSESSIN KUVAUS	5
4. HKV:N YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOTYÖN NYKYTILA	5
4.1 HKV TYÖNANTAJANA	6
5. SYRJINTÄTAPAUSTEN KÄSITTELY	6
6. KEHITTÄMISSUUNNITTELUN PÄÄLINJAT	7
7. TAVOITTEET 2023-25	7
7.1 YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO HKV:N TOIMINNASSA	7
8. VASTUUT, SEURANTA JA PÄIVITYS	9

1. Johdanto

Helsingin Kisa-Veikot ry (HKV) on yleisurheiluseura Etelä-Suomessa, toiminta-alueemme on pääkaupunkiseutu. HKV on kilpaurheiluseura, jonka keskeisiä toimintamuotoja ovat kilpaurheiluvalmennus, urheilukilpailujen ja liikuntatapahtumien järjestäminen. Liikutamme lapsia ja aikuisia päivittäisissä harjoituksissa sekä tapahtumissa ja leireillä. Koulutamme lasten kanssa työskenteleviä, seuratoimijoita ja valmentajia liikuttamaan muita.

HKV toimii yhdistyslain, omien sääntöjensä ja hyviksi koettujen yhdistyskäytäntöjen mukaisesti. Sääntöjensä mukaan HKV:n tarkoituksena on edistää liikuntaharrastusta, erityisesti yleisurheilun harrastamista, siten, että mahdollisimman moni seuran jäsen harrastaisi kunto-, kilpa- tai huippu-urheilua edellytyksensä ja tarpeidensa mukaisesti.

Toimintansa tarkoitusta seura toteuttaa:

- Tarjoamalla jäsenilleen:
 - Kilpailutoimintaa
 - Koulutustoimintaa
 - Valmennus- ja harjoitustoimintaa
 - Nuorisotoimintaa
 - Tiedotus- ja suhdetoimintaa

- Valistus- ja kasvatustoimintaa
 - Kuntoliikuntaa sekä
 - Aikuisliikuntaa
- Kiinnittämällä ehdotusten, anomusten ja aloitteiden kautta toiminta-alueensa viranomaisten ja muiden yhteisöjen huomiota sekä pyrkimällä omatoimisesti liikunnan kehittämiseen ja tarpeellisten harjoituspaikojen ja -välineiden hankkimiseen ja hoitamiseen.
 - Harjoittamalla julkaisutoimintaa
 - Ottamalla vastaan lahjoituksia ja testamentteja sekä omistamalla tarpeellisia kiinteistöjä ja muuta omaisuutta.
 - Hankkimalla varoja aatteellisen toimintansa tukemiseksi järjestäen huvi- ja tanssilaisuuksia, keräyksiä ja arpajaisia, omistaen ja ylläpitäen urheilulaitoksia, harjoittaen kustannustoimintaa sekä majoitus- ja ravintolaliikettä ja bingotoimintaa sekä välittäen jäsenilleen voittoa tavoittelematta urheiluvälineitä ja asusteita.

Toimintaan osallistuvat:

Henkilöstö

HKV:n henkilöstöön kuuluu vuonna 2023 kolme täysipäiväisesti palkattua henkilöä, joista naisia on yksi ja miehiä kaksi. Henkilöt on valittu tehtäviin osaamisen perusteella ja palkkaus on työn luonteen ja tehtäväkuvan mukainen. Uusien työntekijöiden valinnassa käytetään avointa hakua ja läpinäkyvyyden periaatetta.

Johtokunta

Vuonna 2023 johtokunnan muodostaa seitsemän miestä ja neljä naista. Johtokunnan varsinaisten jäsenten lisäksi johtokunnan kokouksiin osallistuvat päätoimiset työntekijät, joista yksi on nainen ja kaksi miehiä. Johtokunnan jäsenet edustavat laaja-alaisesti yhteiskunnan eri toimialoja ja tuntevat syvällisesti suomalaista urheilu- ja liikuntakulttuuria.

Johtokunnan jäsenet valitaan kaksivuotiskaudelle ja erovuoroisten tilalle uudet valinnat tehdään vuosittain syyskokouksessa. Vuosittain puolet johtokunnan jäsenistä on erovuorossa.

Muut luottamuselimet

Johtokunnan lisäksi HKV:lla ei ole muita pysyviä luottamuselimiä. Valiokuntia ja toimikuntia sekä jäsenet niihin nimetään vuosittain tarpeen mukaan.

Oman toimen ohessa (oto) -toimijat

Oto-toimijoita ovat muun muassa valmentajat, kouluttajat, leiriohjaajat ja kilpailuiden toimitsijat. Heidät valitaan osaamistarpeiden mukaan. Oto-toimijoiden ikä vaihtelee noin 18 ja 75 vuoden välillä.

HKV:n jäsenet

HKV:n jäseneksi voi johtokunta hyväksyä henkilö, joka sitoutuu noudattamaan seuran sääntöjä ja päätöksiä. Seura pitää yhdistyslain edellyttämää jäsenluetteloa.

Vuoden 2023 alussa HKV:lla oli **yhteensä 1214** jäsentä

HKV on määritellyt itselleen “arvot ja arvostukset” jo vuonna 2018 seuraavasti:

”HKV on *vastuullinen kilpaurheiluseura*, mikä tarkoittaa yhtäältä sitä, että HKV:n urheilu- ja valmennustoiminta tähtää avoimesti kilpaurheilumenestykseen ja toisaalta sitä, että kilpaurheilumenestykseen ei pyritä keinolla millä hyvänsä vaan menestyksen tavoittelua ohjaa

seuran toiminnalliset periaatteet, jotka ilmentävät arvoja ja arvostuksia, joihin HKV on sitoutunut.

HKV:n ”ethoksen” ytimessä on uskomus, että hyvin organisoitu urheiluseuratoiminta voi kitkatta sekä toteuttaa yhteisössään tärkeää sosiaalista ja yhteiskunnallista tehtävää, mikä urheiluseuralla nuorisokasvattajana on, että tavoitella kilpaurheilullista menestystä. HKV:ssä uskotaan, että oikein toteutettuna kilpaurheilu itse asiassa on erinomainen keino tasapainoisten, elämänuskoisten, itseensä luottavien, toimintakykyisten, rehellisten, reilujen, ahkerien ja muille arvon antavien yhteiskunnan jäsenten kasvattamiseen.

HKV:n toimintaa ohjaavia sitoumuksia ja uskomuksia:

- Ihmisen arvo ja urheilumenestys ovat toisistaan riippumattomia asioita
- Ihmisten yhdenvertaisuus ja erilaisuuden hyväksyntä
- Reiluus ja oikeudenmukaisuus - reilu kilpaileminen on kunnia-asia, kilpakumppanin kunnioittaminen on jokaisen HKV:läisen velvollisuus
- Lapsen ja nuoren minäkuvan tasapainoinen ja myönteinen kehittyminen kukoistaa turvallisessa yhteisössä; nuoria arvostetaan ajattelevina ja oma-aloitteisina yksilöinä (nuoret luotsataan kasvatusvastuu tiedostaen murrosikävuosien yli)
- Urheilun pitää tuottaa iloa ja onnellisuutta
- Erityisen kiitoksen ja palkitsemisen arvoisia ovat asiat, joihin urheilija itse voi ahkeruudellaan ja yrittämislään vaikuttaa
- Keskinäisen arvonnannon ja arvostuksen ilmaisemisen tulee ilmetä jokapäiväisessä toiminnassa
- Kannustava yhteisö tukee urheilullista uteliaisuutta ja elämänuskallusta sekä auttaa käsittelemään niin menestystä kuin tappiotakin
- Urheilun puhtaus ja toiminnan korkea etiikka (alkoholi, huumeet ja doping eivät kuulu urheilu- ja seuratoimintaan)
- Toiminnan sosiaalinen ja ekologinen kestävyys

HKV-henki on seuran identiteetin ydin. HKV-henki on me-henkeä, jonka ytimessä on yhdessä tekeminen, kaverin auttaminen, tukeminen ja kannustaminen jokaisen yksilön omatahtisessa kasvussa sekä yhteisen tavoitteen tavoittelemisessa. Iloinen jatkuvan kehittymisen tavoittelu seuratoiminnan kaikilla tasoilla on yksilön ja yhteisön etu.”

Tämä dokumentti jatkojalostaa jo pitkään voimassa olleet ja HKV:n toiminnassaan noudattamat eettiset sitoumukset muodolliseksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaksi. Suunnitelma on sitoumus yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain periaatteiden noudattamisesta, ja vastaa myös liikuntalain vaatimuksiin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisestä. Suunnitelman tavoitteena on nostaa tietoisuuteen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon nykytilanne sekä kehittämistarpeet.

Lait velvoittavat toimenpiteisiin

Uusi **yhdenvertaisuuslaki** astui voimaan 1.1.2015. Laki toi uusia velvoitteita ja se ulotettiin koskemaan kaikkia syrjintäperusteita. Syrjintä on kielletty kaikessa yksityisessä ja julkisessa toiminnassa. Laki edellyttää yhdenvertaisuussuunnitelmaa viranomaisilta, koulutuksen järjestäjiltä sekä työnantajilta, joilla on vähintään 30 työntekijää. Kaikkia työnantajia koskee lainvelvollisuusedistävyhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuudenedistäminen koskeekaikkia syrjintäperusteita. www.yhdenvertaisuus.fi

Uusi **tasa-arvolaki** astui voimaan 1.1.2015. Laissa säädetään sukupuolten tasa-arvon edistämisestä ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta. Uudistetussa tasa-arvolaisissa sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellot laajennettiin koskemaan sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa

syrijintää. Laki velvoittaa viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia myös ennaltaehkäisemään tätä syrjintää. www.tasa-arvo.fi/lainsaadanto.

Uusi liikuntalaki astui voimaan 1.5.2015. Lakiin on tullut voimakkaampi vaatimus yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisestä. Lain mukaan järjestöjen valtionavustuksen määrää harkittaessa otetaan huomioon se, miten järjestö edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Liikuntalaki (309/2015)

2. Suunnitelman peruskäsitteet

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän iästään, alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, poliittisesta tai ammattiyhdistystoiminnastaan, perhesuhteistaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Lyhyesti siis erilaisuuden hyväksymistä ja toisen ihmisen kunnioittamisena sellaisena, kuin hän on.

Yhdenvertaisuus liikunnassa ja urheilussa tarkoittaa turvallista ja syrjimätöntä ympäristöä, jossa jokainen voi haastaa itsensä, edistää terveyttä ja saada merkityksellisiä kokemuksia.

Tasa-arvo tarkoittaa sukupuolten välistä syrjimättömyyttä. Vaikka yhdenvertaisuuden voi katsoa kattavan myös sukupuolten välisen tasa-arvon, niin se on haluttu nostaa suunnitelmassa myös erikseen esiin, koska valmennustoiminta on perinteisesti ollut enemmän miesten toimintakenttää. **Tasa-arvo** Suomen lainsäädännössä tasa-arvolla viitataan sukupuolten tasa-arvoon sekä sukupuoli-identiteetistä ja sukupuolen ilmaisusta johtuvan syrjinnän ehkäisyyn.

Sukupuolten tasa-arvo liikunnassa ja urheilussa tarkoittaa harrastamisen, kilpailemisen, vaikuttamisen ja näkymisen mahdollistamista kaikille sukupuolesta riippumatta

Syrjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua sillä perusteella, että he kuuluvat tiettyyn ryhmään, esimerkiksi tunnustavat tiettyä uskontoa tai kuuluvat seksuaalivähemmistöön. Syrjintää voi olla yksittäinen teko tai se voi olla seurausta epäoikeudenmukaisuutta tuottavista käytännöistä tai säännöistä. Välillisenä syrjintänä pidetään sitä, että näennäisen neutraali kohtelu tai käytäntö johtaa syrjiviin lopputuloksiin.

Syrjinnän kieltäminen on keskeinen osa suomalaista lainsäädäntöä. Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlänsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltä eri elämäntilanteilla.

Häirinnällä tarkoitetaan henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasialisesti loukkaavaa käyttäytymistä. Häirintään liittyy henkilöä halventava, nöyryyttävä tai häntä uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Seksuaalinen häirintä tarkoittaa fyysistä, sanallista tai sanatonta ei-toivottua seksuaalista käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasialisesti loukataan henkilön fyysistä tai henkistä koskemattomuutta luomalla uhkaava, vihamielinen, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasialisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Esteettömydessä on kyse ihmisten moninaisuuden huomioon ottamisesta rakennetun ympäristön suunnittelussa ja toteuttamisessa. Se merkitsee palvelujen saavutettavuutta, välineiden käytettävyyttä, tiedon ymmärrettävyyttä ja mahdollisuutta osallistua itseä koskevaan päätöksentekoon. Kohtuulliset mukautukset (ks. yhdenvertaisuuslaki 15 §), joissa on kysymys tapauskohtaisista mukautuksista vammaisten henkilöiden oikeuksien toteuttamiseksi. Esimerkiksi esteettömyys, jossa on kysymys yleisemmistä järjestelyistä, kuten rakennuksen suunnittelu tai korjaus siten että esteettömyysvaatimukset toteutuvat

Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjinnällä tarkoitetaan:

- 1) sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (välitön syrjintä);
- 2) sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (välillinen syrjintä);
- 3) henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (häirintä);
- 4) ohjetta tai käskyä syrjiä.

3. Seuran tilan selvittämisen prosessin kuvaus

Yhdenvertaisuuslain mukaan on tärkeää, että seuran tilasta tehty arvio on mahdollisimman totuudenmukainen, jotta kehitystoimia on mahdollista tehdä. Seuraavassa on kuvattu HKV:ssä käyttöönotettava prosessi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilan selvittämiseksi. Tietoa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilasta tulee keräämään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä. Työryhmän muodostavat toimi- ja oto-henkilöistä koostuva ryhmä: Pekka Mäkelä, Reijo Siitonen, Olli Pulkkanen, Toni Korelin, Anu Laakso, Kaisa Siitonen ja Lotta Suviranta. HKV ry:n ollessa palkatun henkilöstön ja taloudellisten resurssien suhteen verrattain pieni seura on toimenpiteiksi valittu tärkeimmät osa-alueet, jotka koskettavat laaja-alaisesti koko jäsenistöä.

1) Prosessin suunnittelu: Vastuuhenkilöinä toimivat tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyöryhmä. **2) Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysely seuran jäsenille:** Kysely tullaan toteuttamaan kevään 2024 aikana. Kyselylinkkiä jaetaan seurakirjeessä. **3) Muu tiedonkeruu:** Kyselyn lisäksi nykytilaa koskevaa tietoa kerätään henkilöstötilastoista ja muista kirjallisista lähteistä (mm. vanhat toimintasuunnitelmat ja kertomukset). **4) Kehittämiskohteiden tunnistaminen:** Nykytilan arvioinnin ja kyselyn pohjalta tullaan tunnistamaan yhdenvertaisuuden ja tasa- arvon toteutumista koskevia haasteita ja laatimaan kaksivuotissuunnitelma. **5) Suunnitelman kokoaminen:** Edellä kuvatut vaiheet ja niiden tulokset kootaan uudeksi yhdenvertaisuus- ja tasa- arvosuunnitelmaksi. **6) Ohjelman rakentaminen:** Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman pohjalta rakennetaan tiivis toimenpideohjelma.

4. HKV:n yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön nykytila

HKV:n toiminta on kaikille avointa ja yhdenvertaisuus, oikeudenmukaisuus, moninaisuus sekä tasa-arvo ovat HKV:n keskeisiä arvoperusteita. Haluamme toimia vuorovaikutteisesti kaikkien liikunnasta ja urheilusta kiinnostuneiden tahojen kanssa monimuotoisen liikuntakulttuurin kehittämiseksi. Haluamme luoda sallivaa asenneilmastoa sekä käytännön toimintaa, joka tukee mm. erilaisuuksien kohtaamista. Tähän tavoitteeseen pyrimme muiden muassa seuraavin keinoin: Tapahtumien

osallistumismaksut pidetään alhaisina. Tilaisuuksissa pyritään ottamaan huomioon osallistujan yksilölliset tarpeet muun muassa erityisruokavalion, liikuntarajoitteen tai elämäntapaan liittyvien eettisten periaatteiden noudattamisen osalta. Lasten ja nuorten valmennusryhmissä ja liikuntaleireillä tehdään ryhmien kanssa pelisäännöt. Tavoite on, että lapsi voi tuntea olonsa niin ryhmässä kuin leirilläkin turvalliseksi. Isompien tapahtumien osalta teemme turvallisuussuunnitelman. Tarkistamme ohjaajien ja valmentajien rikosrekisteriotteen sekä huolehdimme, että aikuiset eivät tee lasten kanssa vapaaehtoistyötä yksin. Edistämme periaatetta, että jokainen voi harrastaa taitotasosta riippumatta. HKV:n toimintaan voi osallistua, vaikka henkilö ei halua vastata sukupuoltaan koskevaan kysymykseen. Ohjaaja- ja valmentajakoulutuksessa käymme läpi fyysisen ja henkisen väkivallan teemoja sekä positiivisen ilmapiirin merkitystä. Valmentajia koulutettaessa avustamme heitä tunnistamaan syrjintätilanteita, puutumaan niihin ja raportoimaan niistä eteenpäin. Tapahtumiemme ilmapiiri on moninaisuutta kunnioittava ja jokainen osallistuja voi olla tilaisuuksissamme oma itsensä.

HKV:n viestintää tehdään kaikille avoimesti ja päämääränä on, että viestimme tavoittaa kaikki ne, joille se on tarkoitettu. Pyrimme hyödyntämään viestinnässä monia eri kanavia, jotta tieto kulkisi eri kohderyhmille sujuvasti: printtimediaa, nettisivuja sekä sosiaalista mediaa. HKV:n perusviesti toiminnasta sopii kaikille kohderyhmille ikään ja sukupuoleen katsomatta ja käytämme viestinnässä syrjimätöntä kieltä. Julkaisumme ovat pääosin suomenkielisiä, pyrimme tarvittaessa vastaamaan muulla kielellä tarvittavaan aineistoon. Yhdenvertaisuutta edistävät teemat nostetaan säännöllisesti esille muun muassa uutiskirjeissä. Kuvissa käytetään tarkoituksellisesti erilaisia ja eri ikäisiä lapsia, nuoria, työikäisiä sekä ikäihmisiä, eri sukupuolet huomioiden. Viestinnän sanoma pidetään mahdollisimman selkeänä ja helposti ymmärrettävänä. Nettisivut pidetään ajantasalla.

4.1 HKV työnantajana

Sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu HKV:n henkilöstössä ja johtokunnassa hieman puutteellisesti, mutta jäsenistössä varsin hyvin. HKV:ssa on säännöllisesti harjoittelijoina naisia ja miehiä. Päätoimiset työntekijät, osa-aikaiset työntekijät, harjoittelijat sekä oman toimen ohella toimivat valmentajat ja kouluttajat ovat yhdenvertaisia ja tasa-arvoisia. Kaikkia työntekijöitä kohdellaan kunnioittavasti ja heidän näkemyksensä, asiantuntemuksensa ja kokemuksensa otetaan tasapuolisesti huomioon työtehtävissä ja työyhteisön päätöksenteossa. Työhönottoprosessissa kaikilla pätevilla hakijoilla on samantarvoiset mahdollisuudet tulla valituksi. Uudet työntekijät, harjoittelijat ja oman toimen ohella toimivat valmentajat ja kouluttajat pyritään perehdyttämään työtehtäväänsä huolella sekä toimimaan tämän suunnitelman mukaisesti, mutta tässä seura voi toimia paremminkin. HKV:ssa pidetään säännöllisesti viikkopalaverit koko henkilökunnalle, jotta viestintä organisaation sisällä olisi mahdollisimman tasa-arvoista ja nopeaa. Henkilöstön opiskeluhalukkuutta ja henkilökohtaista kehittymistä tuetaan ja siihen kannustetaan. Palkkaus HKV:ssa on tasa-arvoista. HKV:ssa halutaan mahdollistaa työn ja työntekijän perhe-elämän yhdistäminen sekä tukea muuta sosiaalista elämää. HKV:ssa puututaan epäasialliseen käyttäytymiseen, kiusaamistilanteisiin ym. mahdollisimman ripeästi. HKV:ssa on työsuojeluvaltuutettu, jonka henkilöstö on valinnut keskuudestaan.

5. Syrjintätapausten käsittely

HKV ottaa vakavasti omassa toiminnassaan esiin tulevat syrjintäepäilyt. Syrjintäepäilyt ja -tapaukset käsitellään johtokunnassa ja eettisessä toimikunnassa sovittuun prosessiin mukaisesti. Tämänhetkinen HKV:n prosessi etenee alhaalta ylöspäin siten, että vastuuvallmentaja on ensimmäinen kontaktipinta (olettaen, että epäily ei kohdistu häneen, missä tapauksessa tämä vaihe ohitetaan), seuraavaksi asiaa käsittelee päätoiminen nuorisopäällikkö/valmennuspäällikkö, ja lopulta johtokunnan eettinen valiokunta, jonka jäseniä ovat seuran puheenjohtaja, varapuheenjohtaja, toiminnanjohtaja ja lisäksi kaksi johtokunnan jäsentä, jotka tällä hetkellä ovat Anu Laakso ja Carita Riutta. HKV tunnistaa ja tunnustaa oman inkompetenssinsa syrjintäasioissa ja seuran sisäisen prosessin ensisijainen funktio on selvittää epäilyn ja tapahtumakulun sisältö.

Mikäli HKV saa tietoonsa, että syrjintää on tapahtunut tai sitä perustellusti epäillään, niin ohjaamme henkilöä ilmoittamaan tapahtuneesta. Syrjintä on rikos ja selvissä syrjintätapauksissa pyydetään tekemään rikosilmoitus. Mikäli rikoksesta ei ole varmuutta, niin syrjintäepäilyistä pyydetään ilmoittamaan ensisijaisesti Suomen urheilun eettisen keskuksen ILMO-palveluun, johon voi doping-, kilpailumanipulaatio-tai katsomoturvallisuusrikkomusten epäilysten lisäksi ilmoittaa myös muista eettisistä rikkomuksista urheilussa. <https://ilmo.suek.fi/#/>

Mikäli syrjintäepäily liittyy seksuaaliseen tai sukupuoleen perustuvaan häirintään, niin ilmoittaa voi myös Väestöliiton ja urheilun yhteiseen Et ole yksin -palveluun. <https://www.etoleyksin.fi/>

6. Kehittämissuunnittelun päälinjat

HKV:n toiminnassa yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuvat jo laajasti, mutta kehittämiskohteitakin tunnistetaan. Kehittämissuunnittelussa huomioidaan seuraavia näkökulmia:

- Sukupuolten välinen tasa-arvo
- Kielellinen yhdenvertaisuus
- Alkuperään tai kansallisuuteen liittyvä yhdenvertaisuus
- Taloudellinen yhdenvertaisuus
- Terveystilaan tai vammaisuuteen liittyvä yhdenvertaisuus
- Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuus
- Uskonnollisten tai vakaumusellisten vähemmistöjen yhdenvertaisuus

7. Tavoitteet 2023-25

HKV pyrkii edistämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan. Yhdenvertaisuuden edistäminen on jatkuva prosessi, joten parhaisiin tuloksiin päästään jakamalla voimavaroja ja toimenpiteitä esimerkiksi vuosittain vaihtuviin kohteisiin.

Toimenpiteiden ja tavoitteiden pitää olla mahdollisimman konkreettisia, jotta kehittyminen on mahdollista. Alla olevaan taulukkoon on kerätty konkreettisia toimia havaituista kehityskohteista sekä toimenpiteitä asioiden parantamiseksi ja tehostamiseksi.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen ja suunnitelman toimenpiteiden toteutumista arvioidaan säännöllisesti. Seuranta toteutetaan mm. tilastoja seuraamalla ja analysoimalla, Tarkastelemalla toiminta- ja vuosikertomuksia, toistamalla tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysely jäsenistölle 2-3 vuoden välein sekä oman toiminnan arvioinnilla. Tämä suunnitelma on tarkoitettu määräaikaiseksi ja sitä päivitetään 2-3 vuoden välein. Päivittäminen perustuu suunnitelman toteutumisen sekä yhdenvertaisuustilanteen seurantaan.

7.1 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo HKV:n toiminnassa

Toimepide	Aikataulu	Vastuu	Seuranta
Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-ohjelma on osa vuosittaista toimintasuunnitelmaa.	Jatkuva	Toimisto ja johtokunta	Toimintasuunnitelma ja vuosikertomus
Viestintä, kuva- ja sanavalintamme ja muu visuaalinen materiaalimme	Jatkuva	Toimisto	Arvio

edistävät yhdenvertaisuutta ja tasa- arvoa sekä heijastavat HKV:n moniarvoista toimintakulttuuriamme.			
Tavoitteenamme on, että hallituksen jäsenten edustus tulevaisuudessa paremmin vastaa lajin harrastajien sukupuolijakaamaa.	2023-2027	Johtokunta	Vuosikokous
HKV:ssä puututaan yhdenvertaisuuteen liittyviin epäkohtiin matalalla kynnyksellä.	Jatkuva	Kaikki seuran toimijat	Arvio
Tuemme ja kannustamme toimillamme, naisia osallistumaan toimijoina keskeisiin, vastuullisiin tehtäviin, kuten valmennus- ja kilpailun johtamisen sekä johtokunnan tehtävät.	Jatkuva	Toimisto ja johtokunta	Koulutukset ja pöytäkirjat
Käymme läpi yhdenvertaisuuteen, tasa-arvoon ja turvalliseen toimintaympäristöön liittyviä kysymyksiä koulutuksissa.	Jatkuva	Toimisto	Koulutukset
Viestimme Et ole yksin - palvelusta ja epäasiallisen käytöksen ennaltaehkäisyn työkaluista säännöllisesti.	Jatkuva	Toimisto	Toteutumisen seuranta
Tuemme epäasialliseen käytökseen puuttumisen toimintamalleja valmennusryhmissä.	Jatkuva	Kaikki seuran toimijat	Toteutumisen seuranta
Tavoitteenamme on nuorten paraurheilijoiden osallistumismahdollisuuksien lisääminen seurojen toimintaan,	Jatkuva	Toimisto ja valmennustoimikunta	Toteutumisen ja tilastojen seuranta

johon liittyen kartoitamme hankeyhteistyön optioita			
Urheilija- ja joukkuevalinnoissa pyrimme valintakriteerien, valintaprosessien ja - päätösten mahdollisimman suureen läpinäkyvyyteen.	Jatkuva	Valmennustoimikunta	Toteutumisen seuranta
Henkilöstölle pidetään säännölliset kehityskeskustelut ja työhyvinvoinnista huolehditaan mm. yhteisten keskustelujen avulla.	Vuosittain	Toiminnanjohtaja	Puheenjohtaja
Rekrytoinneissa huomioidaan tasa-arvo ja pyritään lisäämään työyhteisön moninaisuutta.	Jatkuva	Toiminnanjohtaja	Johtokunta

Liikunta ja urheilu ovat oletusarvoisesti avoimia kaikille. Tasavertaisuus ja oikeudenmukaisuus ovat seurayhteisömme perusta. HKV on hyväksynyt omaksi toimintatavakseen urheiluyhteisön yhteiset Reilun Pelin ihanteet ja tavoitteet, jotka sisältävät keskeiset tavoitteet ja toimenpiteet yhdenvertaisuuden toteutumiseen. HKV on sitoutunut edistämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä ehkäisemään syrjintää kaikessa toiminnassaan.

8. Vastuut, seuranta ja päivitys

Toiminnanjohtaja vastaa johtokunnan ohjeistamana yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteuttamisesta sekä syrjinnän ehkäisystä. Kaikki työntekijät ja seuran toimijat vastaavat siitä, että yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuvat parhaalla mahdollisella tavalla heidän toimenkuviinsa kuuluvissa toiminnoissa. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista seurataan jatkuvasti. Päävastuu seurannasta on palkatuilla työntekijöillä, jotka esittävät toimenpide-ehdotuksia ja tilannekatsauksia tarpeen mukaan johtokunnalle. Toimintaan osallistuvien ja jäsenistön näkemyksiä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta kartoitetaan ja arvioidaan vuonna 2024 tehtävällä kyselyllä. Toimenpiteet kirjataan vuosittaisiin toimintasuunnitelmiin ja vuosikertomuksiin. Kirjallinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma päivitetään viimeistään strategian päivittämisen jälkeen. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa on mahdollista päivittää jo aiemmin joko tarvittavista osilta tai laajemman päivitysprosessin kautta.

Kehittämiskohteille nimetään vastuuhenkilöt. Nimetään työryhmä seuraamaan HKV:n yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toteutumista. Toteutetaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely johtokunnalle ja henkilöstölle vuonna 2024.

