

**SUOMEN AMPUMAUURHEILULIITON
YHDENVERTAISUUS- JA
TASA-ARVOSUUNNITELMA**



SISÄLLYSLUETTELO

Reilun Pelin hengessä	3
Lait velvoittavat	3
Miksi Yhdenvertaisuusohjelma	4
Ohjelman tavoite	4
Terminologia	5
Suunnitteluprosessi	6
Ampumaurheiluliiton toteuttama nykyinen toiminta	7
Yhdenvertaisuutta edistäviä nykyisiä toimintoja	7
Ampumaurheiluliiton hallinto	7
Yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia	8
Vastaajien tausta	8
Avoin, moniarvoinen ja innostava ilmapiiri	8
Esteettömyys ja saavutettavuus	8
Kaikille avoin osallistuminen	8
Palvelut ja neuvonta kielillä	9
Syrjinnän ja rasismien kokeminen	9
Sitoutuminen yhdenvertaisuuteen	9
Viestintä	10
Onnistumiset	11
Johtopäätöksiä ja kehittämiskohteita	10
Kehittämiskohteet	10
Näin toimimme jatkossa	10
Toiminnot eri osa-alueilla	12
Alueellinen yhdenvertaisuus	12
Etninen ja kulttuurinen yhdenvertaisuus	12
Ikään ja kehitystasoon liittyvä yhdenvertaisuus	12
Kielellinen yhdenvertaisuus	12
Koulutuksellinen yhdenvertaisuus	12
Kykyyn ja lahjakkuuteen liittyvä yhdenvertaisuus	12
Mielipiteisiin liittyvä yhdenvertaisuus	12
Saavutettavuus ja esteettömyys	13
Seksuaalinen yhdenvertaisuus	13
Sukupolvien välinen yhdenvertaisuus	13
Sukupuolten välinen yhdenvertaisuus	13
Taloudellinen yhdenvertaisuus	14
Terveysteen ja toimintakykyyn liittyvä yhdenvertaisuus	14
Uskontoon ja vakaumukseen liittyvä yhdenvertaisuus	14
Yhdenvertaisuus työyhteisössä	14
Lopuksi	14
Lähdeluettelu ja tietoa	15

REILUN PELIN HENGESSÄ

Suomen Ampumaurheiluliitto(SAL) on hyväksynyt liikunnan Reilun Pelin säännöt ja eettiset ohjeet. SAL:n strategioissa tasa-arvo on ollut mukana jo 1990-luvun lopulta saakka ja se on ollut yksi SAL:n toiminnan keskeisimpiä arvoja. SAL:n sääntöjen 2§ mainitaan, että SAL:ssa edistetään sukupuolten välistä tasa-arvoa. Ampumaurheilussa on yhdenvertaisuutta toteutettu mm. vammaisurheilussa jo ennen 2000-luvulle siirtymistä. Ampumaurheiluliitto palkittiinkin PIIKKARIT – tasa-arvopalkinnolla jo vuonna 2006 ensimmäisenä lajiliittona. Liiton toimintatapaa kuvaa hyvin sen slogan

”Pienestä ampumaurheilijasta isoksi ihmiseksi”.

Slogan kertoo, kuinka ampumaurheilu antaa mahdollisuuden kaikille kasvaa ja kehittyä yhdenvertaisesti isoksi yhteisön ja yhteiskunnan jäseneksi.



SAL palkittiin 1.12.2006 sukupuolten välisestä tasa-arvo ja moniarvoisuutta edistävästä työstä.

LAIT VELVOITTAVAT

Suomen Ampumaurheiluliitto on ollut edellä kävijä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäjänä jo kauan ennen lakeja, joissa velvoitetaan toimiin ko. asioissa.

Yhdenvertaisuuslaki astui voimaan 1.1.2015. Laki toi uusia velvoitteita ja se ulotettiin koskemaan kaikkia syrjintäperusteita. Syrjintä on kielletty kaikissa yksityisessä ja julkisessa toiminnassa. Laki edellyttää yhdenvertaisuussuunnitelmaa viranomaisilta, koulutuksen järjestäjiltä sekä työnantajilta joilla on vähintään 30 työntekijää. Kaikkia työnantajia koskee lain velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuuden edistäminen koskee kaikkia syrjintäperusteita www.yhdenvertaisuus.fi.

Tasa-arvolaki astui voimaan 1.1.2015. Laissa säädetään sukupuolten tasa-arvon edistämisestä ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta. Uudistetussa tasa-arvolaissa sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellot laajennettiin koskemaan sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. 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.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta sukupuolesta, iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, ja vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta tai ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, vammasta, terveydentilasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

MIKSI YHDENVERTAISUUSOHJELMA

Yhdenvertaisuuden edistäminen Suomen Ampumaurheiluliitossa on tärkeää:

1. Jotta edustaisimme niitä, joita luulemme edustavamme 2. Jotta saisimme uusia ihmisiä mukaan 3. Jotta järjestömme toimisi hyvin 4. Jotta järjestömme imago ja talous lepäisivät vakaalla arvopohjalla 5. Jotta kaikki voisivat olla ylpeitä järjestöstään 6. Jotta järjestömme toimii eettisesti oikein ja hyvän hallinnon periaatteen mukaan.

OHJELMAN TAVOITE

Uudistunut lain säädäntö velvoittaa myös liikuntajärjestöjä entistä voimakkaammin edistämään toiminnassaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

Ampumaurheilussa kunnioitetaan ihmisten erilaisia elämäntapoja ja -arvoja, ja ilmapiiri erilaisia vakaumuksia kohtaan on avoin ja hyväksyvä ja niihin suhtaudutaan yhdenvertaisesti. Syrjintä ei ole mielipide-kysymys, kukaan ei voi perustella syrjivää käytöstään omalla vakaumuksellaan tai mielipiteellään, vaan mukana olevien ihmisten annetaan toimia ja vaikuttaa omista lähtökohdistaan käsin samalla ihmisten yksityisyyttä kunnioittaen.

SAL:n Laaja-alaisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön lähtökohtana on tasavertaisen harrastamisen mahdollisuudet ja ihmisten tasavertainen kohtelu. Toiminnan tavoitteena on mahdollisuuksien mukaan tarjota jokaiselle sukupuolesta, iästä vammaisuudesta, toimintakyvystä tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumaton mahdollisuus tulla mukaan harrastukseen.

Toiminnan kehittämisen perustuu myös esteettömyyteen. Fyysinen toimintaympäristö tulee rakentaa siten, että se ei rajoita vammaisuudesta johtuvasta syystä osallistumista toimintaan. Esteettömyyteen kuuluu myös toiminnassa vallitseva ilmapiiri. Ohjelman avulla tarkastellaan esteettömyyden toteutumista ja edelleen kehittämistä. Ilmapiirin esteettömyyden toteuttamisesta ovat vastuussa kaikki toimijat kaikilla organisaation tasoilla. Yhdistyksen jäsenten, vapaaehtoistoimijoiden ja työnteki-

jöiden asenteet vaikuttavat siihen, miten esteettömyys seuran arjessa toteutuu. Ampumaurheilun säännöistä kumpuavat yhdessä työstetyt yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen toiminnan säännöt ja syrjinnästä vapaaksi julistautuminen. Suomen Ampumaurheiluliiton tarkoituksena on edistää koko elämänkaaren kattavaa liikuntaa ja urheilua, arjen fyysisestä aktiivisuudesta terävimpään huippu-urheiluun sekä vahvistaa liikunnan kansalaistoimintaa. Liitto vahvistaa liikuntakulttuurin yhteiskunnallista asemaa ja tukee jäsenyhdistystensä ja niiden jäsenten sekä jäsenyhdistyksissä toimivien ihmisten monipuolista toimintaa ampumaharrastuksen kuin myös muun liikunnan parissa.

Suomen Ampumaurheiluliitto on sitoutunut sääntöjensä mukaan osallistumaan yhdenvertaisuutta edistäviin toimiin ja edistämään naisten osallistumista urheiluun ja heidän mahdollisuuksiinsa vaikuttaa urheiluun liittyvässä päätöksenteossa sekä tukemaan ja kannustamaan puhtaan urheilun ja reilunpelin edistämistä.

Suomen Ampumaurheiluliitto toteuttaa omalta osaltaan suomalaisen liikunnan ja urheilun yhteistä visiota ”Suomi – maailman liikkuvien ja pohjoismaiden menestynein urheilukansa 2020”. Suomen Ampumaurheiluliitto on myös sitoutunut toteuttamaan VALOn ja Olympiakomitean visioita ampumaurheilun puolella. Tässä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa kuvataan siihen liittyvä suunnitteluprosessi, arvio nykytilasta ja johtopäätökset, valitut kehittämistoimenpiteet. Kehittämistoimeenpanoaikataulut, vastuut ja suunnitelman seuranta sekä päivittäminen tehdään vuosittain ja ne kirjataan liiton toimintasuunnitelmaan.

Suunnitteluprosessin aikana keskeiseksi näkökulmaksi on noussut yhdenvertaisuuteen vaikuttavien toimintatapojen tiedostaminen ja kehittäminen. Lisäksi yleisinä huomioina nousivat kysymykset nuorten ja mahdollisesti maahanmuuttajien mukaanpääsystä harrastukseemme. Näissä edellisissä asioissa toimintojamme määrittää lainsäädäntö.

Tavoitteena on yhdenvertaisuusajattelun sisäistäminen jokaisen toimijan tasolla, tietoisuuden lisääminen ja oivallusten synnyttäminen omien ajattelumallien vaikutuksesta toimintaan.

Ohjelmalla tavoitellaan ohjausvaikutusta, jonka avulla tunnistettaisiin myöhemminkin kehittämistarpeita ja löydetäisiin keinoja, joilla toimintaa voidaan kehittää entistä paremmaksi sekä selkiytetään toimenpiteet, joilla tulee tehdä mahdollisissa rikkomuksissa (syrjintä, rasismi).

TERMINOLOGIA

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saisi vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluja – perusoikeudet kuuluvat kaikille. Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlainsäädäntö (mm. työturvallisuuslaki, työsopimuslaki, valtion virkamieslaki ja kunnallisista viranhaltijoista annettu laki) tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämänalueilla. (Sisäasiainministeriö 2010.)

Syrjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua sillä perusteella, että he kuuluvat tiettyyn ryhmään, esimerkiksi ovat maahanmuuttajia 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. (Yhdenvertaisuuslaki) Perustuslaki kieltää ihmisten asettamisen erilaiseen asemaan ilman hyväksyttävää perustetta.

Muodollisen yhdenvertaisuuden toteutuminen tarkoittaa sitä, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä tulee kohdella samalla tavoin. Tasapuolinen kohtelu on tärkeä hallinnon oikeusperiaate. Hallintolain mukaan viranomaisen toimien on oltava puolueettomia ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden.

Myös työsopimuslaki velvoittaa työnantajia kohtelevaan kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti. (Sisäasiainministeriö 2010.) Samanlainen kohtelu ei aina kuitenkaan takaa yhdenvertaisuuden toteutumista, sillä ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet ovat erilaiset.

Tosiasiallinen yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää yhteiskunnassa esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista. Yhdenvertaisuuden aktiivinen edistäminen voi merkitä poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevien ryhmien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää myös välilliseen syrjintään puuttumista. (Sisäasiainministeriö 2010.)

Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän asemaa ja olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä, jotka tähtäävät tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen eivätkä asteeltaan muodostu toisia syrjiviksi. Yhdenvertaisuuslain mukaan positiivisen erityiskohtelun on oltava pyrityn tavoitteen kannalta oikeasuhtaista. Suppeassa tarkastelussa positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan määräaikaiseksi suunniteltuja rekrytointiin, uralla etenemiseen ja oppilasvalintoihin liittyviä toimenpiteitä, joilla lisätään aliedustettujen ryhmien osuutta työpaikoilla, eri henkilöstöryhmissä ja oppilaitoksissa. Laajemmassa tarkastelussa positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla tuetaan eri ryhmien tosiasiallista yhdenvertaisuutta ja osallistumismahdollisuuksia eri elämänalueilla; mm. tulkkauksen ja erikielisten tiedotusmateriaalien käyttö huonosti suomea puhuvien henkilöiden kanssa asioitaessa ovat esimerkkejä tällaisista toimenpiteistä. (Sisäasiainministeriö 2010.)

Kohtuullinen mukauttaminen tarkoittaa yksittäistapauksessa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla ei aiheuteta suhteetonta rasitetta esimerkiksi työnantajalle tai koulutuksen järjestäjälle, ja joilla varmistetaan mm. vammaisten henkilöiden mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa. (Sisäasiainministeriö 2010.)

Esteettömyydellä tarkoitetaan rakennetun ympäristön toimivuutta sekä palveluiden ja viestinnän **saavutettavuutta** kaikkien käyttäjien kannalta. Fyysisen esteettömyyden lisäksi esteettömyys voi olla sosiaalista, taloudellista tai tiedonsaannin esteettömyyttä. (Sisäasiainministeriö 2012.)

Unesco määrittelee **suvaitsevaisuuden** seuraavasti: ”Ihmisoikeuksien kunnioittamisen periaatteen mukaisesti suvaitsevaisuuden osoittaminen ei merkitse yhteiskunnallisen epäoikeudenmukaisuuden sietämistä eikä omasta vakaumuksesta luopumista eikä sen heikentämistä. Se merkitsee sitä, että ihminen saa vapaasti pitää kiinni vakaumuksestaan ja hyväksyy sen, että toiset pitävät kiinni omastaan.” (Sisäministeriö 2014.)

Monimuotoisuudella tarkoitetaan ihmisten moninaisuutta ja moniarvoisuutta. Ihmiset ovat eri-ikäisiä ja edustavat jotain sukupuolta, jokaisella on etninen tai kansallinen alkuperänsä ja kielensä, uskontonsa tai vakaumuksensa, terveydentilansa ja seksuaalinen suuntautumisensa. Monimuotoisuus ilmenee myös eroina näkökulmissa, käsityksissä, osaamisessa, toiminnassa tai tarpeissa ja odotuksissa. (Sisäministeriö 2014.)

Normatiivisuus esimerkiksi tapahtumanjärjestämisessä tarkoittaa sitä, että kaikkien ajatellaan pystyvän osallistumaan samalla tavalla tapahtumaan. Järjestön toimintaa ohjaa helposti ”normaaliuden periaate” tai valtaväestö-oletamus. Kuitenkin järjestöissä toimii toimintakyvyltään, henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan ja taustaltaan erilaisia ihmisiä. (Sisäasiainministeriö 2012.)

SUUNNITTELUPROSESSI

Prosessin suunnittelu käynnistettiin huhtikuussa 2015. Prosessia on johtanut toiminnanjohtaja apunaan alue- ja seurakehittäjä sekä nuorisopäällikkö. Vastuuhenkilöiden tehtävänä on ollut valmistella lajiliiton hallitukselle ehdotus yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaksi. Valmistelussa vastuuhenkilöt ovat osallistuneet VALON yhdenvertaisuus-suunnittelun koulutukseen ja työkliniikoihin. Suunnitteluprosessin tavoitteena

on ollut tunnistaa haasteita ja antaa ehdotuksia toimenpiteiksi.

Yhdenvertaisuussuunnitelma rajattiin koskemaan ensisijaisesti lajiliiton hallintoa, sen eri toimielimiä sekä jäsenyhdistyksiä ja niiden johtamista. Nykytilaa koskevaa tietoa on selvitetty yhdenvertaisuuskyselyllä, joka toteutettiin kesäkuussa 2016 ja kohdennettiin erillisenä sähköposti-kampanjana luottamushenkilöjohtoon, liiton toimielimiin sekä palkattuun henkilöstöön eli yli 260 henkilöön. Kysely oli avoimena lisäksi kaikille liiton toiminnassa mukana oleville seurojen henkilöjäsenille internet-sivuilla kesäkuun ajan. Nykytilaa koskevaa tietoa on kerätty myös henkilöstö- ja vapaaehtoistoimijoita koskevasta jäsenrekisteristä sekä yhdistysten toimittamista vuosikertomuksista. Yhdenvertaisuussuunnitelmassa määriteltävät tavoitteet kirjataan Ampumaurheiluliiton toimintasuunnitelmaan samoin kuin toteutus-toimenpiteet.

Ampumaurheiluliiton suunnitteluprosessin lähtökohtana oli seuratoiminnan keskeisenä toiminnallisena periaatteena oleva kaikille ihmisille tarjolla oleva avoin ja soveltuva esteetön harrastuskokonaisuus. Lisäksi prosessin tarkoituksena on tarkentaa ja kuvata liiton yhdenvertaisuuteen liittyvät toiminnot ja toiminta-periaatteet.

Nykytilan arvioinnin pohjalta on tunnistettu yhdenvertaisuuden toteutumista koskevia haasteita. Haasteisiin vastataan jatkossa laatimalla toimintaohjeita ja henkilöstön sekä luottamushenkilöiden rekrytointi- ja valintaperiaatteita. Suunnitelman hallituskäsittelyn yhteydessä päätetään konkreettisista toimenpiteistä, määritellään niiden vastuutahot, aikataulut ja toteutumisen seuranta. Hallituksessa sovitaan myös suunnitelman päivittämissykli. Ohjelma esitellään valmistuttuaan liittovaltuustossa (toimintasuunnitelman yhteydessä) ja liittokokouksessa (strategian yhteydessä).

AMPUMAUURHEILULIITON TOIMINTA (NYKYTILA)

TOTEUTTAMA

Suomen Ampumaurheiluliitto on ollut edelläkävijä tasa-arvoisen ja yhden vertaisen harrastamisen mahdollistajana. Ampumaurheilun johtavana periaatteena on ollut jo pitkään osallistumiskynnyksen madaltaminen erityisesti nuorten sekä naisten kohdalla. Myös erilaiset vammaisryhmät ovat olleet tavoiteltavina ampumaharrastuksen piiriin. Lisäksi liitto on huomionnut iäkkäiden ihmisten erityismahdollisuudet kilpailutoiminnassa. Liiton taholta on myös suositeltu seuroja hankkimaan urheiluvälineitä (ilmakiväärit ja -pistoolit jne.) vähävaraisten lasten ja nuorten osallistumisen mahdollistamiseksi.



YHDENVERTAISUUTTA EDISTÄVIÄ NYKYISIÄ TOIMINTOJA

Lapset alle 14 vuotta (KULTAHIPPU-toiminta)

- halpa (3€) toimintapassi (Kultahippu-passi), jossa mukana vakuutusturva, kilpailuoikeus
- tytöt ja pojat yhdessä
- seurojen yhteiset välineet

Nuoret alle 20 vuotta

- liitto ei peri jäsenmaksua alle 20v seurojen jäseniltä

Tytöt ja naiset

- omia erityisesti vain tytöille ja naisille tarkoitettua ampumaurheilukoulutusta
- tasavertaiset sarjat kilpailutoiminnassa naisilla ja miehillä, tytöillä ja pojilla

Seniorit

- edullisempi seniorilisenssi (16€) yli 80v
- omat sarjat aina 75 vuoteen saakka

Palkitsemiset

- liitto palkitsee naiset ja miehet menestyksen mukaan saman suuruksilla harjoitusstipendeillä

AMPUMAUURHEILULIITON HALLINTO

Suomen Ampumaurheiluliiton yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö pohjautuu liiton sääntöihin ja liikunnan ja urheilun Reilu Peli -ohjeisiin. Suomen Ampumaurheiluliitossa ylintä päätösvaltaa käyttää SAL:n kokous (= seurojen kokous). Liittovaltuusto hyväksyy liiton toiminta- ja taloussuunnitelmat. Liittovaltuusto muodostuu liiton aluejaostojen ehdottamista henkilöistä, jotka SAL:n kokous valitsee. Liittovaltuusto valitsee kevätkokouksessaan ehdollepanotoimikunnan, joka valmistelee jäsenseurojen asettamista ehdokkaista esityksen henkilövalinnoista sekä liittovaltuustolle (varapuheenjohtaja ja muut hallituksen jäsenet) että SAL:n kokoukselle (puheenjohtajan valinta) Erityisryhmille (vammaisurheilu sekä ns. EI -ISSF-lajit) on sovittu lisäjäsen edustus liittovaltuustossa. Jäsenet liittovaltuustoon valitsevat aluejaostot. Liittovaltuustossa on tällä hetkellä 39 mies- ja 3 naisjäsentä. Aluejaostoissa ja valiokunnissa sukupuolijakauma on 83 miestä ja 17 naista.

Liittovaltuusto valitsee syyskokouksessaan vuosittain puolet liittohallituksen kokoonpanosta. Hallituksessa suositeltu olevan molempien sukupuolten edustus. Hallituksessa on 78 % miehiä ja 22 % naisia. Yleinen liikunnan ja urheilun tasa-arvolinjauksissa määritelty tavoite on vähintään 30 % kumpaakin sukupuolta. Järjestön koko jäsenistön sukupuolijakauma on 7 % naisia ja 93 % miehiä. Naisten aktivoiminen osallistumaan yhdistysten ja lajiliiton hallintoon ja johtamiseen on ollut jo pitkään periaatteena (mm. suositus ehdollepanotoimikunnalta). Vaikkakin ampuma-urheilu on ollut miesvoittoista, on SAL rohkeasti pyrkinyt edistämään sukupuolista tasa-arvoa, jonka toteutumisesta ovat olleet esimerkkinä mm. liiton naispuheenjohtajat sekä liittovaltuuston varapuheenjohtajuudet sekä päällikkö- ja asiantuntijatehtävät. Liiton keskustuimistossa on tällä hetkellä 2 nais- 4 miestoimihenkilöä.

Liitto on integroinut vammaisampumaurheilun kiinteäksi osaksi omaan toimintaansa jo 1990 luvun lopulla, mutta virallinen integrointi tapahtui 2005. Lisäksi Suomen Ampumaurheiluliitto on hyväksynyt Reilu Peli asiakirjat. Ampumaurheiluliitto on palkittu Piikkarit-tasa-arvo-palkinnolla vuonna 2006. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämistä on jatkettu järjestelmällisesti tämänkin jälkeen. Kyseiset arvot ovat Suomen Ampumaurheiluliiton toiminta-arvojen peruspilareita.

Ampumaurheilussa harrastajiin ja aseiden käyttöön liittyvissä asioissa noudatetaan Suomessa valitsevia ampuma-aselakeja ja säädöksiä, jotka määrittävät osaltaan mukaan tulon ja mukana olon mahdollisuuksia. Näistä syistä johtuen maahanmuuttaja- ja ulkomaalais-taustaisten osuus työntekijöistä (2 %), luottamus-henkilöinä (runsas 3 %), vapaaehtoistojoina (vajaa 15 %) on vähäinen. Vastaajista 74 % ilmoitti, että heillä ei ole maahanmuuttaja-taustaisia työntekijöitä tai luottamushenkilöitä seuroissaan.

YHDENVERTAISUUSKYSELYN TULOKSIA

Vastaajien tausta

Kyselyyn vastasi 65 henkilöä, joista miehiä oli 86 % ja naisia 14 %. Vastaajista oli 3 % alle 30-vuotiaita, 30 – 39 -vuotiaita oli 14 %, 40 – 49 -vuotiaiden osuus oli 17 % ja yli 50 -vuotiaita oli mukana 66 %. Näin ollen vastaajien jakauma edusti hyvin jäsenkenttää.

Vastaajista 67 % (44 henkilöä) määritteli olevansa liiton luottamushenkilö asemassa olevia ja työntekijä asemassa oli runsas 15 % eli 10 henkilöä. Muu osa vastaajista oli vapaaehtois-toimijoita, kuten ohjaajia, työryhmien jäseniä. Nimesipä yksi vastaaja itsensä urheilijaksi.

Avoim, moniarvoinen ja innostava ilmapiiri

Kyselytuloksen mukaan Ampumaurheiluliiton yleistä ilmapiiriä pidetään avoimena, moniarvoisena ja innostava (KA 3,58/5). Työntekijät näyttivät pitävän yleistä ilmapiiriä hyvinkin innostavana, moniarvoisena ja avoimena (KA 3.80/5), kun taas luottamushenkilöt olivat arvioinneissaan varovaisempia (KA 3.62/5).

Luottamushenkilöiden ja henkilöstön koettiin olevan hyvin samanarvoisia, sillä vain noin 14 % oli sitä mieltä, että eriarvoisuutta esiintyy. Tyydyttävästi nämä koettiin samanarvoisiksi 26 % mielestä ja hyvin 39 % mielestä sekä erittäin hyvin 21 % mielestä.

Henkilökunta (KA 4.0/5) tuntee olevansa melko samanarvoisia luottamushenkilöiden (KA 3.81/5) kanssa. Vastaajien mukaan sekä henkilökunta (KA 4.0/5) että luottamushenkilöt (KA 3.81/5) osallistuvat melko hyvin liiton toiminnan kehittämiseen. Vastauksista ilmenee, että yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista on keskusteltu kohtuullisesti (KA 3.25/5). Työntekijät (KA 3.0/5) arvioivat keskustelun olleen vähäisempää kuin luottamushenkilöt (KA 3.42/5).

Ilmapiirin avoimuutta korostaa myös hyvin yksimielinen (91.9.%) näkemys siitä, että Ampumaurheiluliiton työntekijä tai luottamus-henkilö voisi tuoda liiton järjestämään aveti-laisuuteen samaa sukupuolta olevan puolisonsa, sekä (96.9.%) vastaajan näkemys, että liiton juhlatilaisuuksiin ja illanviettoihin on helppo osallistua, jos ei käytä alkoholia.

Esteettömyys ja saavutettavuus

Vastaajista 57 % vastasi, että esteettömyyden ja saavutettavuuden edistäminen toteutuu liitossa erittäin hyvin tai hyvin. 32 % vastaajista oli sitä mieltä, että tämä toteutuu tyydyttävästi ja vain noin 11 % oli sitä mieltä, että tämä toteutuu heikosti. Fyysisen esteettömyyden näki toteutu-van hyvin tai erittäin hyvin 66 % ja 9 % vastaajista oli sitä mieltä, että tämä toteutuu heikosti tai erittäin heikosti.

Kaikille avoin osallistuminen

Vastaajista 77,8% arvioi, että kaikki ryhmät voivat osallistua Ampumaurheiluliiton toimintaan. Avoimissa vastauksissa mainittiin muutamia yksittäisiä esteitä osallistumiselle, mutta mikään niistä ei toistunut. Yksi vastaajista arvioi, ”urheiluvälineiden hankkimiseen tarvitaan lupa viranomaisilta – nuoret karsiutuvat harrastuksen ulkopuolelle”.

Kyselyyn 89.2.% vastasi, että Ampumaurheiluliitto järjestää toimintaa vammaisille harrastajille ja urheilijoille tai muille erityisryhmille. Avoimissa

vastauksissa kerrottiin, kuinka seuroissa järjestetään erilaisia tilaisuuksia, ampumakouluja ja kilpailutoimintaa kysymyksessä mainituille ryhmille.

Kysymykseen pyritäänkö liitossa kehittämään toimintaa aiemmin tavoittamattomille tai toiminnassa aliedustetuille kohderyhmille (esim. miesvaltaisissa lajeissa tytöt ja naiset, maahanmuuttajat, liikkumis- ja toimintaesteiset) 76,9% myönteisesti. Avoimissa vastauksissa todettiin lainsäädännön määrittelevän myös mukana olon kriteerit. Vastauksissa kysymykseen onko järjestössänne maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä tai luottamushenkilöitä 73,8% vastaajista mainitsi, ettei hänen järjestössään ollut maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä tai luottamushenkilöitä. 18,1% :lla vastaajien yhteisöstä oli maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä vapaaehtoisina tai harjoittelijoina. 3,3% vastaajien yhteisöissä oli maahanmuuttajataustaisia luottamushenkilöitä ja 1,6% vakituisten työntekijöinäkin.

Kysymykseen vähävaraisten huomioimisesta toiminnassa 58.7% mielestä heidät huomioidaan. 34.9% oli asiassa sitä mieltä, että vähävaraisia ei huomioida toiminnassa. Avoimissa vastauksissa yksi vastaaja kertoi, että ”maksuissa joustetaan”. Toinen vastaaja kertoi, että ”ampumakoulut ovat edullisia ja seurojen välineet ovat käytettävissä, omia ei välttämättä tarvita”. Eräässä vastauksessa todettiin kuitenkin, että ”peruskustannukset ovat kaikilla samat”. Avoimista vastauksista saa kuitenkin todeta, että matalan kynnyksen toimintaa on paljon ja seurat näkevät sellaisen tärkeäksi ja haluavat tarjota mahdollisuuden tulla mukaan toimintaan. Vastauksissa muistettiin myös, ettei Ampumaurheiluliitto peri jäsenmaksua alle 20 vuotiailta!

Palvelut ja neuvonta eri kielillä

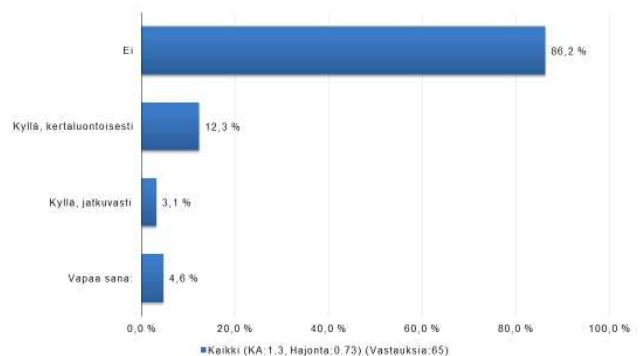
Vastaajista 81.5% totesi liiton ja pystyvän tarjoamaan tietoa ja neuvontaa, jos kysyjä ei osaa suomea tai ruotsia.

Syrjinnän tai rasismien kokeminen

Vastaajista 90.6% ei ole havainnut työntekijöiden tai luottamushenkilöiden kielenkäytön syrjivän joitakin ihmisryhmiä (esim. vammais- ja homovitsit, rassistiset kommentit) kun taas 7.8% vastaajista oli kyseisiä kokemuksia. Syrjivään

kielen käyttöön myönteisesti vastanneista 50% (16) vastasi, että tilanteeseen puututaan. Avoimissa vastauksissa kerrottiin, että syrjintään puututaan heti ja tuomitaan jyrkästi ja asianomaisen kanssa keskustellaan asiasta välittömästi. Kun kysyttiin, olitko kohdannut itse tai ollut todistamassa syrjintää työyhteisössä tai luottamustoiminnassa vastasi 86.2% vastaajista ettei ole ollut tai kohdannut syrjintää. Vastaajista 12.3% (8) oli kylläkin kertaluontoisesti sitä kohdannut ja 3.1% (2) vastasi kokevansa sitä jatkuvasti.

20. Oletko kohdannut tai ollut todistamassa syrjintää järjestön työyhteisössä tai luottamustoiminnassa?



Kysyttäessä mistä arvelet syrjinnän johtuvan, nousi vastaajilla (20) kaksi syytä selvästi muita korkeammalle ”mielipiteet” 70% ja ”aiemmat erimielisyydet” 50%. Muiksi syiksi kertoivat vastaajat iän ja aseman työyhteisössä (15%), terveydentila/vamma (10%). Muiksi syiksi, mutta selvästi vähemmän (5%) mainittiin sukupuoli, raskaus, syntyperä/etninen tausta tai koulustausta.

Vastaajista 35.5% tiedosti liiton tai seuran toimintaohjeet/tavan puuttua syrjintätilanteeseen. Toimintatapoja ei tiennyt 27.7% ja 33.8% ei osannut sanoa.

Sitoutuneisuus yhdenvertaisuuteen

Vastaajista 69,5% oli sitä mieltä, että tietyt työn kannalta keskeiset vähemmistöt huomioidaan tai ovat keskeinen ja pysyvä osa järjestön toimintasuunnitelmassa tai strategista suunnittelua. Avoimissa vastauksissa eräs vastaaja kuitenkin otti esille lajien välisen eriarvoisuuden mainiten, että ”olympialajit vievät kaiken huomion sekä rahallisen panostuksen”.

Toimijoiden ja luottamushenkilöiden sitoutumista yhdenvertaisuuden edistämiseen pidettiin hyvin tai erittäin hyvin toteutuvana; henkilökunta (KA 4.0/5) ja luottamushenkilöt (KA 3.81/5). Myös luottamushenkilöiden ja henkilöstön osallistumista järjestön kehittämiseen pidettiin hyvänä, sillä 86 % ilmoitti tämän toteutuvan melko hyvin, hyvin tai erittäin hyvin ja vain 14 % näki tässä olevan joitain puutteita.

Viestintä

Kysyttäessä viestinnän avoimuutta, monipuolisuutta sekä sitä miten se tavoittaa liiton koko jäsenistön vastaajista 53,8% oli sitä mieltä, että se onnistuu melko hyvin tai erittäin hyvin. 26.2% vastasi viestinnän onnistuvan tyydyttävästi. 20% vastasi viestinnän onnistuvan heikosti tai erittäin heikosti.

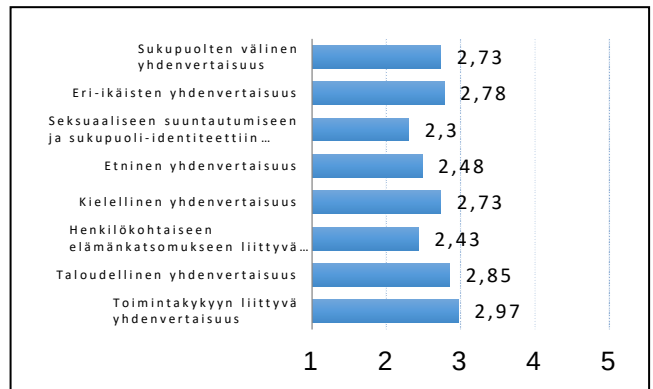
Onnistumiset

Kysymykseen missä liitto tai järjestönne on onnistunut hyvin tai erinomaisesti selvästi korkeimmalle nousi liikunta- ja vammaisurheilijoiden ja harrastajien integroinnin kiinteäksi osaksi liiton toimintaa. Lisäksi onnistumisiksi nostettiin myös kehitys- ja monivammaisten kanssa tehty työ sekä sukupuolten välinen yhdenvertaisuus

JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA KEHITTÄMISKOHEITA

Yhdenvertaisuuden eri osa-alueiden kehittämisessä ei varsinaisesti mikään osa-alue noussut tai erottunut selvästi muista, mutta kaikilla osa-alueilla nähdään kehittämisen varaa. Yhdessä avoimessa vastauksessa asia kiteytettiin näin:

” Vaikka yhdenvertaisuus on kunnossa, on kehityksessä oltava aina ajan hermolla ja on aina jotain parannettavaa!”



Miten tärkeäksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen järjestössänne?

KEHITTÄMISKOHEET

Naisten ja tyttöjen osuutta on pyrittävä kasvattamaan harrastajissa ja ennen kaikkea luottamustehtävissä ja toimielimissä.

Vaikka kielenkäytön todettiin olevan laajasti syrjimätöntä, tulee kielenkäyttöön kiinnittää jatkuvasti erityistä huomiota, sillä kielenkäytön parantamisella parannetaan myös suvaitsevaisuutta ja erilaisuuden ymmärtämistä sekä hyväksymistä.

Fyysisen esteettömyyden edelleen kehittäminen on myös tärkeää, sillä jokainen paikka, johon liikuntarajoitteinen ei pääse, on merkittävä puute liitolle/seuralle ja elämän laatuun sekä harrastusmahdollisuuksien heikkeneminen harrastuksesta kiinnostuneelle ihmiselle.

Viestinnän kehityskohteina ovat saatavuus, avoimuus yhdenvertaisuusviestinnän ohella. Lisäksi varmistetaan, kaikki lajit saavat näkyvyyttä ja huomiota toiminnastaan.

NÄIN TOIMIMME JATKOSSA

Ampumaurheilun tavoitteena on yhdenvertaisuus toimintaan osallistumisessa. Ampumaurheilun yhteisöön kuuluvat kaikki Ampumaurheiluliiton toimielimet, luottamusjohto, jaostot, valiokunnat, liiton toimisto sekä kaikki Ampumaurheiluliitto ry:n jäsen seurat ja niissä olevat harrastajat, kilpailijat, vapaaehtoistoimijat, työntekijät ja yhteistyökumppanit. Kaikille toimijoille pyritään turvaamaan hyvät harrastus-, kilpailu-, toiminta- ja työolosuhteet ampumaurheiluyhteisössä. Ikä,

etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus ja seksuaalinen suuntautuminen ei ole este osallistumiselle. Ampumaurheilussa arvostetaan moninaisuutta voimavarana.

Ampumaurheilun arvot, kuunteleminen ja ymmärtäminen, avoimuus, oikeudenmukaisuus tasa-arvo ja yhteisöllisyys, tukevat yhdenvertaisuustyötä. Tavoitteena on sellaisen toimintakulttuurin muodostuminen, joka edesauttaa esteettöntä ja keskustelemaa ilmapiiriä sekä löytää uusia joustavia toimintatapoja. Ihmisiä rohkaistaan kuitenkin keskustelemaan avoimesti vastakkaisista ja keskenään ristiriidassa olevista näkemyksistä.

Syrjintätilanteisiin välittömän puuttumisen osaaminen tulee ottaa mukaan liiton jäsenseuroilleen suuntaamassa koulutuksessa ja kehittämisessä tuottamalla materiaalia ja koulutusohjelmia ongelmatilanteisiin puuttumisesta. Koulutuksessa ja ohjeissa tulee ottaa huomioon, tunnetaanko syrjintä ja kiusaaminen luotettavasti, tunnetaanko jos se on järjestön rakenteissa tai ilmapiirissä. Mitä tehdään, jos syrjintää esiintyy tai epäillä? Syrjintään ja häirintään puututaan kaikissa tilanteissa. Kaikki ilmoitukset ja epäilykset syrjinnästä otetaan aina vakavasti. Tilanteen ratkaiseminen nopeasti osapuolten kesken ja kaikkia osapuolia kuunnellen on ensiarvoisen tärkeää.

Periaatteet syrjinnän tunnistamiseen ja ennaltaehkäisyyn ja siihen puuttumiseen ovat:

- syrjintäepäilyyn suhtaudutaan vakavasti
- määritellään toimintatapa syrjintäepäilyissä
- luodaan omat yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden periaatteet
- valistetaan henkilöstöä, luottamushenkilöitä ja vapaaehtoistoimijoita sovitusta toimintatavoista ja periaatteista sekä kannustetaan syrjintään, häirintään ja kiusaamiseen puuttumiseen.

Ampumaurheilu julistautuu syrjinnästä vapaaksi ja sitoutuu edistämään yhdenvertaisuutta ja sukupuolista tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan.

Ampumaurheilussa pyritään systemaattisesti kehittämään fyysisen ympäristön esteettömyyttä, koska esteetön ympäristö edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Esteettömyyteen liittyvää materiaalia kehitetään siten, että se on toimijoiden saatavilla ja ymmärrettävissä.

Tarkistuslista Ampumaurheiluliiton yhdenvertaiseen toimintaan:

SAL ja sen jäsenseurat ovat järjestäjinä monissa tilaisuuksissa, tapahtumissa ja kilpailuissa. Seuraavalla tarkistuslistalla autetaan järjestäjiä huomioimaan ja varmistamaan esteettömyyden ja syrjimättömyyden toteutuminen tapahtumassa.

Tarkistettavia asioita voivat olla:

1. Mainitaan tapahtumaviestinnässä aina, onko tila esteetön
2. Yritetään mahdollisuuksien mukaan järjestää kaikki liiton tapahtumat esteettömässä paikassa.
3. Varaudutaan tarvittaessa lisäkulueriin esteettömyyden varmistamiseksi.
4. Power point -esityksissä huomioidaan, että tärkeimmät asiat tulee aina kertoa myös suullisesti.
5. Tapahtumaan ilmoittautuessa kysytään yksilölliset tarpeet (esim. esteetön kulkeminen, erityisruokavalio, tulkkauksen tarve).
6. Ilmoittautumislomakkeissa sukupuolivaihtoehdot ovat: mies, nainen, muu.
7. Tapahtumia suunniteltaessa huomioidaan miten toimintakyvyltään erilaiset ihmiset voivat osallistua toimintaan.
8. Jos tapahtuma on maksullinen, ei osallistujan tarvitsemalta avustajalta lähtökohtaisesti peritä osallistumismaksua.
9. Julistaudutaan syrjinnästä vapaaksi alueeksi

TOIMINNOT ERI OSA-ALUEILLA

Alueellinen yhdenvertaisuus

Ampumaurheilua harrastetaan lähes kaikkialla Suomessa sekä pienillä että suurilla paikkakunnilla. Toimenpiteitä tehdään seuratoimijoiden kanssa alueellisen tasa-arvon saavuttamiseksi mm. tekemällä kilpailujärjestelmään houkuttavia kannustimia.

Liiton hallinnossa on mukana henkilöitä eri puolilta Suomea. Kokouksiin osallistuminen jatkossa mahdollistetaan sähköisten kokousvälineiden avulla ilman matkustamista kokouspaikkakunnalle. Liiton jäsenkokouksista noin joka toinen jatkossa tullaan pitämään liiton kotipaikan (Helsinki) ulkopuolella.

Etninen ja kulttuurinen yhdenvertaisuus

Ampumaurheilua sen eri muodoissa on mahdollista harrastaa riippumatta etnisestä tai kulttuurisesta taustasta. Seuroja rohkaistaan järjestämään tutustumistilaisuuksia eri ryhmille. Liiton toimihenkilöissä on ollut ja on mukana eri kulttuureista lähtöisin olevia henkilöitä. Rekrytoinnissa ei etnisellä ja kulttuurisella taustalla ole merkitystä, vaan valinnat tehdään pätevyyden ja tehtävään soveltuvuuden perusteella.

Ikään ja kehitystasoon liittyvä yhdenvertaisuus

Ampumaurheilun yhdenvertaisuus kilpaurheiluna perustuu ikäjärjestelmään, joka takaa sen, että saman ikäryhmään kuuluvat urheilijat voivat kilpailla saman ikäistensä kanssa. Ampumaurheilun ikäsarjat mahdollistavat kilpailemisen lapsista ikäihmisiin oman ikäisten kanssa. Liiton hallinnossa on mukana eri ikäryhmiin kuuluvia henkilöitä. Rekrytoinnissa huomioidaan kaikenikäiset hakijat yhdenvertaisesti.

Kielellinen yhdenvertaisuus

Suomen Ampumaurheiluliitto ry:n kieli on suomi, mutta palvelua on mahdollista saada myös ruotsiksi ja englanniksi. Ruotsinkielisillä harrastajilla on oma liittonsa, joka toimii Ampumaurheiluliiton kanssa kiinteässä yhteistyössä. Ampumaurheilun maailmankieli on englanti, joka mahdollistaa vilkkaan kansainvälisen kanssakäymisen.

Rekrytoinnissa on kiinnitetty huomiota työnhakijoiden kielitaitoon, äidinkielen lisäksi ainakin ruotsin ja englannin hallinta on suositeltavaa nimenomaan kansainvälisen kanssa käymisen käytännön takia.

Koulutuksellinen yhdenvertaisuus

Liiton koulutusjärjestelmä lähtee liikkeelle lasten ja junioreiden ohjaamisesta ja valmentamisesta monipuolista liikuntaa painottaen. Koulutuksissa painotetaan lasten eri kehitysvaiheiden tuntemusta ja eri taitojen kehittämistä oikeaan aikaan lapsen yleiseen kehitykseen nähden. Kultahippujärjestelmämme takaa sen, että lapset voivat harrastaa myös kilpailutoimintaa tasavertaisesti, sillä saman ikäiset lapset kisaavat keskenään. Liiton koulutusjärjestelmä antaa myös tarvittavat tiedot antidoping-asioista sekä sukupuolisen ja seksuaalisen häirinnän havaitsemisesta liikunnassa ja urheilussa.

Koulutuksiin osallistuminen on yhdenvertaisesti avointa julkisesti ilmoitettujen kriteereiden täytyttyä. Koulutusten sisällön tulee olla tasalaatuisia ja jokainen saman koulutuksen käynyt voi luottaa saaneensa samat tiedot ja eväät taitojen kehittämiseen. Eteneminen koulutuspuussa pidemmälle edellyttää tiettyjen avoimesti ilmoitettujen osioiden suorittamista ilman poikkeuksia.

Työyhteisössä toimihenkilöitä kannustetaan kouluttautumaan ja hankkimaan puuttuvaa osaamista vuosittain. Liiton hallinnossa käsitellään liiton hyvän hallinnon dokumentit, joihin yhdenvertaisuussuunnitelma kuuluu keskeisenä osana. Niitä tarkastellaan säännöllisesti.

Kykyyen ja lahjakkuuteen liittyvä yhdenvertaisuus

Ampumaurheilun valmennusryhmäjärjestelmä mahdollistaa laaja-alaisen ja monipuolisen harjoittelun. Lahjakkaalla harrastajalla on mahdollisuus edetä nopeammin kuin vähemmän lahjakkaalla harrastajalla. Tämä takaa kaikille harrastajille onnistumisen elämyksiä harrastuksensa eri vaiheissa.

Mielipiteisiin liittyvä yhdenvertaisuus

Toiminnassa mukana olevien annetaan toimia ja vaikuttaa omista lähtökohdistaan käsin samalla

ihmisen yksityisyyttä kunnioittaen. Kenenkään ei tarvitse tuoda esiin omia ominaisuuksiaan, jos henkilö ei itse sitä halua. Syrjintä ei ole mielipidekysymys: kukaan ei voi perustella syrjivää käytöstään omalla vakaumuksellaan tai mielipiteellään.

Työntekijöillä on yhdenvertainen vaikutusmahdollisuus yhteisten asioiden valmisteluun ja johtamisessa otetaan huomioon työpaikan henkilöstön moninaisuus, mm. erilaiset perhe- muodot, sukupuolten moninaisuus ja toimintakyvyltään erilaiset ihmiset.

Saavutettavuus ja esteettömyys

Liiton toimisto sijaitsee esteettömässä Valtakunnallisen liikunta- ja urheiluorganisaatio Valo ry:n toimitiloissa Helsingissä. Henkilökohtaisten apuvälineiden käyttäminen on mahdollistettu mm. merkitsemällä kulkureitit yleisissä tiloissa lattiassa olevilla ohjureilla ja hissit pistekirjoituksella. Lisäksi käytävälaitos toimii liiketunnistimella.

Sosiaalinen esteettömyys on ilmapiirikysymys. Sosiaalisen esteettömyyden toteutumisesta ovat vastuussa järjestön kaikki toimijat kaikilla järjestön tasoilla. Järjestön jäsenten, vapaaehtoisten ja työntekijöiden asenteet vaikuttavat suuresti siihen, miten sosiaalinen esteettömyys järjestön arjessa toteutuu. Syrjimättömän toiminnan säännöt kumpuavat liiton omista arvoista.

Viestinnän esteettömyyteen pyritään mahdollisimman selkeän ja helposti ymmärrettävän kielen käytöllä liiton ulkoisessa ja sisäisessä viestinnässä. Ulkoisen viestinnän osalta käytetään eri kanavia, sekä verkkomedioita että perinteistä mediaa, liiton viestintästrategian mukaisesti. Ulkoisen viestinnän kautta välitetään myönteistä viestiä liiton yhdenvertaisuudesta ja syrjimättömyydestä ja viestinnän kielellä huolehditaan, että ei tuoda esille oletuksia mm. viestin vastaanottajan seksuaalisesta suuntautumisesta, perhetaustasta, etnisyydestä, kansalaisuudesta, toimintakyvystä tai sukupuolesta. Yhdenvertaisuusajattelu ja toisten huomioiminen aloitetaan lasten Ampumaurheilukoulusta ja ohjaajat koulutetaan siihen muun koulutuksen ohella. Kiusaamisen vastaisen toiminnan huoneentaulut tuleva urheilijoille, ohjaajille ja valmentajille sekä

vanhemmille liiton uusille verkkosivuille, josta ne ovat vapaasti ladattavissa, tulostettavissa ja laitettavaksi muistitauluiksi ampumaradan seinälle.

Seksuaalinen yhdenvertaisuus

Seksuaalivähemmistöjä voi olla yhdenvertaisesti mukana lajissamme, eikä heidän tarvitse pelätä, että heidän seksuaalinen suuntautuminen, sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu vaikuttavat kohteluun tai resursointiin.

Liitto noudattaa Liikunnan ja urheilun Reilun pelinsääntöjä.

Sukupuolien välinen yhdenvertaisuus

Ampumaurheilussa tällä hetkellä eniten kasvava harrastajaryhmä on aikuiset ja seniorit eli yli 40-vuotiaat harrastajat. Ampumaurheilun aloittaminen myös aikuisiässä on mahdollista ja lajissa pystyy myös saavuttamaan menestystä omassa ikäsarjassaan, vaikka aloittaisikin aikuisena. Lajimme mahdollistaa siis koko perheen yhteisen harrastuksen, johon voivat osallistua ja osallistuvat myös vaarit ja mummit.

Liitossa kannustetaan nuorten ottamista mukaan sekä hallintoon että muuhun toimintaan. Sinettiseurojen kriteereihin kuuluukin se, että seuran hallituksessa tulee olla yksi nuorisojäsen tai yksi nuorten valitsema edustaja. Nuorten lisäksi varmistamme iäkkäämmillekin toimintamahdollisuudet.

Sukupuolten välinen yhdenvertaisuus

Ampumaurheilussa sukupuolten moninaisuus tiedostetaan laajalti. Ampumaurheilu ja harrastaminen sopivat kaikkien sukupuolten edustajille. Ampumaurheilussa on sarjat molemmille sukupuolille, mutta useissa kilpailuissa voivat naiset ja miehet kilpailla halutessaan samassa sarjassa. Maailman laajuisesti tulevalle olympiadiille tulee uutuutena ns. mixed teams kilpailut, joissa joukkueessa on sekä nainen tai tyttö ja mies tai poika.

Liiton hallinnossa on mukana yhdenvertaisesti naisia ja miehiä, ilman sukupuolikiintiöitä. Rekrytoinnissa henkilövalintoja ei tehdä sukupuolen perusteella, vaan pätevyyden ja tehtävään soveltuvuuden mukaisesti. Liitto

kuitenkin suosittaa, että hallintoelimissä on edustettuna molempia sukupuolia.

Taloudellinen yhdenvertaisuus

Liitossa tiedostetaan, että lajin harrastuskustannukset eri puolilla Suomea ovat hyvin erilaiset, johtuen lähinnä matkakustannusten eroista. Valmennuksien ja kilpailumatkojen kustannukset ovat suuret varsinkin pohjoisen seuroilla. Kustannuksiin vaikuttavat myös varusteet. Varsinkin kasvavien nuorten osalta se vaikeuttaa harrastamista. Liitto onkin tehnyt erityisesti lapsille ja nuorille kohdistuvia sääntömuutoksia asustesääntöihin niin, että asusteita ei tarvitsisi ostaa vuosittain, vaan ne ovat osin muokattavissa jolloin käyttöikä pitenee.

Terveysteen ja toimintakykyyn liittyvä yhdenvertaisuus

Terveysteen ja toimintakykyyn liittyvät asiat huomioidaan liiton tapahtumajärjestelyissä, jolloin osallistujia pyydetään ilmoittamaan erityisruokavaliot tai muut yksilölliset tarpeet. Tapahtuman toteuttamispaikan fyysinen ja sosiaalinen esteettömyys on keskeinen osa liiton tapahtumajärjestelyjä. Kaikki uudet ampumaurheilukeskukset ovat esteettömiä ja liitto suosittaa nykyisten ratojen ja keskusten saneeraamista esteettömiksi. Ampumaurheilussa vammaisurheilutoiminta on integroitu kiinteäksi osaksi liiton toimintaa. Liitto toimii kiinteässä yhteistyössä VAU:n ja Paralympiakomitean kanssa. Ampumaurheiluliitossa on toimintaa myös näkövammaisille.

Uskontoon ja vakaumukseen liittyvä yhdenvertaisuus

Liiton tapahtumajärjestelyissä pyydetään ilmoittamaan ja otetaan huomioon osallistujien yksilölliset tarpeet mm. erityisruokavalion tai muiden elämäntapaan liittyvien eettisten periaatteiden noudattamisen osalta.

Yhdenvertaisuus työyhteisössä

Yhdenvertaisuus huomioidaan kaikissa henkilöstöä koskevissa päätöksissä ja yhdenvertaisuussuunnitelma on tärkeä henkilöstöpoliittinen työkalu. Rekrytoinnissa valinta tehdään perustuen ainoastaan hakijan pätevyyteen ja tehtävään soveltuvuuteen. Rekrytointiprosessi ei

syry ketään, vaan kaikki hakijat ovat tervetulleita. Haastattelut järjestetään esteettömässä tilassa. Koulutukseen pääsy ja uralla eteneminen ovat yhtä lailla mahdollisia jokaiselle työntekijälle riippumatta heidän taustoistaan tai henkilökohdaisista ominaisuuksistaan.

Perehdyttämisen, koulutukseen pääsyn, tehtävänimitysten ja uralla etenemiseen liittyvät käytännöt ovat läpinäkyviä ja hyvin perusteltuja ja tiedotettuja työyhteisössä. Palkkaus ja työehdot ovat oikeudenmukaisia ja tehtäväjärjestelyt vastaavat henkilöstön osaamista. Tehtäväjärjestelyt käydään säännöllisesti läpi ja töitä on mahdollista suunnitella myös yksilöllisesti. Työhyvinvoinnista huolehditaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa ja työvälineet ja ergonomia ovat ajanmukaiset. Työntekijöillä on vaikutusmahdollisuus yhteisten asioiden valmistelussa ja oman työn suunnittelussa.

Hallituksen jäsenvalinnoissa ja muussa toiminnassa tiedostetaan, että jäsenistössä toimii toimintakyvyltään, henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan ja taustaltaan erilaisia ihmisiä. Ei kuitenkaan ole tarpeen tietää, kuinka monta vähemmistöön kuuluvaa henkilöä jäsenistössä on, jotta jäsenistön erilaiset tarpeet voidaan ottaa huomioon. Kenenkään ei myöskään tarvitse tuoda esiin omia ominaisuuksiaan, jos ei itse sitä halua. Hallitustoiminnan yhdenvertaisuutta rajoittavia kynnyksiä poistetaan mm. kokousjärjestelyillä, hyvän hallinnon asiakirjojen aktiivisella päivittämisellä sekä päätöksenteossa muistuttamalla yhdenvertaisesta kohtelusta.

LOPUKSI

Syrjintää ovat esimerkiksi nöyryyttävät käskyt, sanallinen tai fyysinen uhkailu, seksuaalisävytteiset vihjaukset ja härskit puheet sekä yhteisön ulkopuolelle sulkeminen. Tyypilliset syrjinnän ilmenemismuodot ovat syrjään jättäminen, vitsailun ja vähättelyn kohteeksi joutuminen, nimittely ja poikkeavaksi leimaaminen sekä uhkailu ja väkivalta. (Junkala & Lallukka 2012.)

Sen sijaan syrjintää ja epäasiallista kohtelua eivät ole työtä tai järjestötoimintaa ja työnjakoa koskevat asialliset päätökset ja ohjeet sekä työn tai järjestön ja yhteisön ongelmien yhteinen

käsittely, vaikka ne herättäisivätkin epävarmuutta, ahdistusta tai muita kielteisiä tunteita. Häirinnästä ei liioin ole kyse, jos henkilölle annetaan perusteltu huomautus tai rangaistus tai hänet päätetään ohjata työkyvyn arviointiin sen jälkeen, kun hänen kanssaan on keskusteltu asiasta. (Sisäasiainministeriö 2012.)

Suomen Ampumaurheiluliitto ei hyväksy syrjintää, rasismia tai suvaitsemattomuutta missään muodossa missään liiton toiminnassa tai toiminnoissa. Syrjintään puututaan aina kaikissa tilanteissa ja kaikki ilmoitukset ja epäilykset syrjinnästä otetaan aina vakavasti. Tärkeää on tilanteen ratkaiseminen välittömästi osapuolten kesken jokaista osapuolta kuunnellen. Niin työntekijä kuin järjestön jäsen/vapaaehtoinenkin voi itse joutua syrjinnän kohteeksi, todistaa syrjintää, syyllistyä syrjintään, toimia tukihenkilönä syrjinnän tapauksissa tai saada ilmoituksen järjestössä tapahtuneesta tai epäilystä syrjinnästä.

Jos esimerkiksi työntekijä joutuu itse syrjinnän kohteeksi, ensimmäinen vaihtoehto on ottaa asia esille syrjintään mahdollisesti syyllistyneen kanssa. Jos tilanne ei ratkea, tulee syrjintää kokeneen työntekijän ilmoittaa asiasta esimiehelleen tai esimiehen ollessa asianosainen esimiehen esimiehelle. Mikäli tämä reitti ei ole mahdollinen, voi syrjintäepäilyn viedä eteenpäin työpaikan luottamus henkilölle, työsuojeluvaltuutetulle tai työsuojeluviranomaiselle. (Sisäasiainministeriö 2012.)

Jos syrjinnän kohteeksi joutuu järjestön jäsen tai vapaaehtoinen, tulee hänen toimia samoin kuin työntekijän, eli ottaa asia esille syrjintään mahdollisesti syyllistyneen kanssa. Jos tilanne ei ratkea, voi hän kääntyä järjestön luottamusjohdon tai työntekijän puoleen. Luottamusjohdon ja työntekijöiden tehtävänä on käsitellä asia ja viedä sitä tarvittaessa eteenpäin. (Sisäasiainministeriö 2012.)

Yhdenvertaisuuskyselyssä pyydettiin terveisiä yhdenvertaisuusohjelman tekijöille. Tässä yksi vastaus:

"Mielestäni SAL:ssa ollaan melko hyvässä tilanteessa koskien sukupuolten välistä tasa-arvoa/yhdenvertaisuutta ja esteettömyys ja toimintakykyyn liittyvää yhdenvertaisuutta. Kuitenkaan ei voida

"levätä laakereilla" vaan määrätietoista työtä yhdenvertaisuuden eteen on tehtävä jatkossakin. Myös tiedon levittäminen yhdenvertaisuusperiaatteesta on merkityksellistä uusien harrastajien/toimijoiden mukaan saamiseksi SAL:n toimintaan. (Yhdenvertaisuuden korostaminen viestinnässä muokkasi asenteita ainakin osaltaan ampumaurheilulle positiiviseksi; lajiamme kohtaan negatiivisia miellytyksiä on liiankin kanssa). Ampumaurheilua harrastetaan ympäri maailman ja sen toimijat tulevat erilaisten kulttuurien, uskontojen, tapojen ja sosioekonomisten taustojen parista. Maailmalla liikkeessä näitä seikkoja ei välttämättä tule tietoisesti ajatelleeksi. Meillä lisääntynyt maahanmuutto ja kulttuurien moninaisuus tuovat haasteita toimintaamme, mutta ne eivät saa nousta tasa-arvoisen toiminnan esteeksi."

Siinä hyvä ohjenuora meille kaikille!

Hyväksytty hallituksessa 21.9.2016

Lähdekirjallisuutta ja tietoa

Junkala, P. & Lallukka, K. 2012. Yhteiset kentät? Puheita ja tekoja vähemmistöihin kuuluvien nuorten yhdenvertaisen liikunnan ja urheilun edistämiseksi. Sisäasiainministeriön julkaisu 1/2012.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>. Viitattu 7.10.2015.

Liikuntalaki. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150390>. Viitattu 7.10.2015.

Sisäasiainministeriö 2010. Yhdenvertaisuussuunnittelun opas. Sisäasiainministeriön julkaisu 10/2010.

Sisäasiainministeriö 2012. Kop kop – Pääseekö sisään? Yhdenvertaisen järjestötoiminnan opas urheilu- ja nuorisojärjestöille. Sisäasiainministeriön julkaisu 28/2011.

Sisäministeriö 2014. Kuka muu muka?! Opas hyvien suhteiden edistämiseen ja muukalaisvihan torjumiseen. Good Relations –hanke.

Valo ry 2015. Yhdenvertainen urheilu -sivusto. <http://www.sport.fi/en/arvot-javastuullisuus/yhdenvertainen-urheilu>. Viitattu 7.10.2015.

Yhdenvertaisuus.fi
Yhdenvertaisuuslaki. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>. Viitattu 7.10.2015.

