

## SAKU ry:n yhdenvertaisuussuunnitelma

### Sisällys

SAKU ry:n yhdenvertaisuussuunnitelma .....	1
Johdanto .....	1
Yhdenvertaisuustyöryhmä ja yhdenvertaisuuskyselyt .....	2
Suunnitelman tavoitteet ja tarkoitus .....	2
Viestintä .....	3
SAKU ry:n toiminnan alueellisuus .....	4
SAKU-toimintaan osallistuminen ja vaikuttaminen .....	5
Erityisryhmien ja vähemmistöjen huomioiminen .....	5
Työyhteisön yhdenvertaisuus .....	6
Yhdenvertaisuus luottamusjohdossa .....	6
Yhdenvertaisuustavoitteet SAKU ry:n uudelle strategiakaudelle .....	7
Seuranta ja arviointi .....	9
Lähteet.....	9
Liitteet.....	9

### Johdanto

Yhdenvertaisuuslaissa 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 suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Yhdenvertaisuus on keskeinen periaate kansainvälisessä ja kansallisessa lainsäädännössä.

Järjestön toiminnassa yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että kaikki voivat osallistua toimintaan täysipainoisesti. SAKU ry:n toimintaperiaatteita ovat jäsenlähetyisyys ja jäsenyhteisöjen sekä niiden opiskelijoiden ja henkilökunnan tarpeet ja odotukset, ja tuoda moninaista ääntä järjestön on pyrittävä kuulemaan.

Tasavertaisuus, moninaisuus ja oikeudenmukaisuus ovat kaltaisemme järjestön toiminnan perusta. SAKU ry:n toiminta on avointa kaikille, mutta yhdenvertaisuus ei kuitenkaan aina toteudu. Tämän suunnitelman tarkoitus on kartoittaa toimintamme yhdenvertaisuuden kehittämisen paikkoja.

Yhdenvertaisuussuunnitelmassa määritellään yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyvät periaatteet ja tavoitteet sekä toimenpiteet. Sen tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta SAKU-toiminnassa sekä jäsenyhteisöjen toiminnassa.

### **Yhdenvertaisuustyöryhmä ja yhdenvertaisuuskyselyt**

SAKU ry:n yhdenvertaisuustyötä tekemään koottiin yhdenvertaisuustyöryhmä. Työryhmässä oli edustettuna sekä järjestön jäsenyhteisöt että toimisto. Yhdenvertaisuustyöryhmään kuului yhdeksän jäsentä: Antti Tamminen, Bovallius-ammattiopisto (opiskelijaedustaja); Ronja Oksavirta, Kanneljärven opisto (opiskelijaedustaja); Minna Keisu, Ammattiopisto Lappia; Veli-Pekka Körkkö, Koulutuskuntayhtymä Tavastia; Saija Lamminpää, Kiipulan ammattiopisto; Patrik Lindgren, Optima samkommun; Janne Lilja, Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä sekä SAKU ry:stä Saija Sippola (toiminnanjohtaja) ja Susanna Ågren (menetelmäkehittäjä). Yhdenvertaisuustyöryhmä kokoontui kaksi kertaa. Ensimmäisessä kokouksessa käsiteltiin yhdenvertaisuuskyselyiden tulokset ja pohdittiin SAKU ry:n yhdenvertaisuustyön pääkehittämiskohteita ja toimenpiteitä niiden toteuttamiseksi. Toisessa kokouksessa työryhmä pääsi kommentoimaan suunnitelmaluonnosta.

Työryhmän työskentelyn tueksi ja mahdollisimman monipuolisten näkökulmien saamiseksi SAKU ry teetti jäsenistölle avoimet yhdenvertaisuuskyselyt 25.4.–13.5.2016, jotta kaikilla halukkailla oli mahdollisuus kommentoida SAKU-toiminnan yhdenvertaisuutta. Kysely oli tarkoitettu sekä henkilöstölle että opiskelijoille ja siihen oli mahdollista vastata myös ruotsiksi. Kysely oli avoin, ja siitä tiedotettiin SAKU ry:n uutiskirjeessä ja Facebook-sivuilla. Kyselystä lähetettiin oma versionsa myös SAKU ry:n henkilöstölle sekä luottamushenkilöille eli kehittämisryhmäläisille ja hallitukselle. Lisäksi opiskelijoiden näkemyksiä tiedusteltiin SAKU ry:n opiskelijaparlamentin yhteydessä 19.4.2016 ryhmätehtävien avulla.

Yhdenvertaisuuskyselyssä SAKU ry:n vahvuudeksi koettiin se, että toiminta on avointa kaikille ja SAKU ry:n toiminnassa ja tapahtumissa ilmapiiri on kannustava ja suvaitseva, jolloin kaikkien on helppo lähteä mukaan. Eniten kehittämistä koettiin viestinnässä ja siinä, että tieto tavoittaisi kaikki yhdenvertaisesti. Kyselyjen vastauksissa todettiin tosin myös, että viestinnän suhteen on paljon vastuuta myös oppilaitosten omilla yhteyshenkilöillä, jotka vievät omassa yksikössään viestiä eteenpäin. Tämä saattaa asettaa esteen joidenkin osallistumiselle ja aiheuttaa epätasa-arvoisuutta. Vastauksissa toivottiin enemmän erityisryhmien ja liikuntarajoitteisten sekä ruotsinkielisyyden ja ruotsinkielisten oppilaitosten osallisuuden huomioimista. Toisaalta taas ruotsinkielisen kyselyn vastauksissa tämä ei noussut esille samassa suhteessa kuin muiden kyselyjen vastauksissa. SAKU ry:n yhdenvertaisuustyölle on kuitenkin selvä tilauksensa ja suurin työ liittyy juuri esteettömyyden asettamiin haasteisiin.

### **Suunnitelman tavoitteet ja tarkoitus**

Suunnitelman tavoitteena on edistää SAKU ry:n tarjoaman toiminnan tasa-arvoa, ehkäistä syrjintää ja häirintää sekä lisätä esteettömyyttä ja saavutettavuutta toiminnassa. Suunnitelma avaa SAKU-toiminnan yhdenvertaisuuden kehittämisen kohteita, jotta ne eivät jäisi huomioimatta toiminnan suunnittelussa, järjestämisessä ja kehittämisessä.

Tässä suunnitelmassa SAKU-toiminnan yhdenvertaisuutta koskevat teemat on jaettu seuraaviin kokonaisuuksiin:

- SAKU ry:n viestintä
- SAKU-toiminnan alueellisuus
- SAKU-toimintaan osallistuminen ja vaikuttaminen
- erityisryhmien ja vähemmistöjen huomioiminen.

Kuten Opiskelijoiden liikuntaliiton (OLL), myös SAKU ry:n toiminnassa yhdenvertaisuuden keskiössä on esteettömyys. Esteettömyydellä tarkoitetaan sitä, että toiminta on saavutettavissa riippumatta sosiaalisista ja fyysisistä esteistä. Fyysinen esteettömyys takaa jokaiselle sukupuolesta, iästä, terveydentilasta, vammaisuudesta tai toimintakyvystä riippumattoman mahdollisuuden toimia toisten mukana. Ihmisiä ei saa rakenteellisilla esteillä jakaa aktiivisiin ja passiivisiin, osallistujiin ja sivustakatsojiin. Sosiaalinen esteettömyys on ilmapiirikysymys. Sosiaalisesti esteettömässä järjestössä jokainen voi turvallisesti olla oma itsensä, ilman pelkoa syrjinnästä. Esteettömyys tarkoittaa esimerkiksi myös sitä, että kaikilla on yhdenvertainen mahdollisuus saada tietoa järjestön toiminnasta.

## Viestintä

Viestinnän osalta keskeisiä kysymyksiä ovat mm., miten viestintä tavoittaa kohderyhmät ja mitä sisällöt ja esittämistapa viestivät yhdenvertaisuudesta. Järjestön sisäisen viestinnän tulee olla avointa ja tavoittaa kaikki työntekijät ja jäsenet. Viestinnässä on hyvä käyttää eri välineitä monipuolisesti, sillä eri ihmiset tavoitetaan erilaisilla keinoilla.

SAKU ry:n viestintä on yhdenvertaisuuskyselyjen ja opiskelijaparlamentin vastausten mukaan pääosin avointa ja monipuolista. Vastausten ja yhdenvertaisuustyöryhmän mukaan näkyvyys on kuitenkin oppilaitoksen näköistä. Opiskelijat ja oppilaitosten henkilöstö saattavat olla eriarvoisessa asemassa siinä, miten toimintaa heille markkinoidaan. SAKU-viestintä voi olla toisissa oppilaitoksissa aktiivisempaa kuin toisissa eikä varsinaiseen toimintaan ole myöskään samalla tavalla syystä tai toisesta panostettu. Tämä heijastuu siihen, miten yhdenvertaisesti järjestön viestintä henkilöitä tavoittaa ja millaiset mahdollisuudet heillä sitä kautta on osallistua toimintaan. SAKU ry:n yhdenvertaisuustyöryhmä totesi, että oppilaitoksen näkökulmasta SAKU ry:n viestintä on hyvin paljon jäsenen yhteyshenkilön takana. Yhteyshenkilöiden toimintaa puolestaan haittaa kyselyjen avointen vastausten mukaan esimerkiksi se, että omaan työhön ei sisälly resursseja SAKU-toiminnan toteuttamiseen.

SAKU ry on tehnyt päätöksen, että viestintä tapahtuu ensisijaisesti henkilöstön kautta. Henkilöstö on viestinnällisesti pysyvämpi kohderyhmä kuin opiskelijat, joista osa vaihtuu aina vuosittain. Suoraa viestintää opiskelijoille ei siis ensisijaisesti edes tavoitella, mutta tuki viestintämateriaalien pitäisi puhutella myös nuoria. Viestinnän kohdentaminen myös opiskelijoille voisi kuitenkin saada opiskelijat motivoimaan toinen toisiaan osallistumaan ja samalla vaatimaan oppilaitostaan aktiivisempaan SAKU-toimintaan. Oppilaitoksen yhteyshenkilöillä on joka tapauksessa suuri vastuu siinä, miten viesti kulkee opiskelijoille asti.

Toinen viestinnällinen ongelma on ammatillisiin koulutuksen järjestäjiin kohdentuvan viestinnän määrä. Yhdenvertaisuuskyselyissä nousi esille mm. se, että tietotulva on valtava ja henkilöstön edustajalla ei välttämättä riitä aika viesteihin perehtymiseen ja niiden välittämiseen; niin opettajat kuin myös opiskelijat kokevat hukkuvansa tietoon. Kiireisen arjen keskellä jatkuva viestintä saatetaan kokea häiritseväksi. Olisi parempi löytää muutama hyvä tiedotuskanava kuin hukuttaa toimijoita viestitulvan alle.

SAKU-toiminnan viestintä kohtaa myös kielellisiä haasteita. SAKU ry:n materiaali on pääosin suomenkielistä. Yhdenvertaisuustyöryhmän mukaan ruotsinkielisen materiaalin tarjoaminen helpottaisi osallistumista toimintaan ja siitä viestimistä. Ruotsinkielisyyden lisäksi myös maahanmuuttajien määrä on noussut. Näiden ryhmien tavoittaminen viestinnän kautta luo haasteen koulutuksen järjestäjille.

SAKU ry:n olisi syytä pohtia uusia viestinnällisiä kanavia, joilla tavoitettaisiin kohderyhmät yhdenvertaisemmin. Perinteisen viestinnän rinnalle on tarve löytää uusia viestinnän kanavia. SAKU ry:n opiskelijaparlamenttia kannattaa hyödyntää opiskelijoille tiedottamisen suhteen. Kielellisen haasteen korjaamiseksi tiedustellaan ruotsinkielisiltä oppilaitoksilta ajatuksia siitä, mitä materiaalia he haluavat SAKU-toiminnan osalta tarjottavan myös ruotsiksi.

## SAKU ry:n toiminnan alueellisuus

Yksi SAKU ry:n toiminnan haaste on järjestön valtakunnallisuus ja koulutuksen järjestäjien tavoittaminen paikallisesti. Pitkät matkat tapahtumiin toimivat esteinä osallistumiselle. Yhdenvertaisuuskyselyssä nousee esille, että usein aina samoilla jäsenyhteisöillä on pitkä matka tapahtumapaikoille.

*”Paikallistoiminta ei ole vielä sillä tasolla, että se olisi jalkautunut oppilaitosten arkeen. Kaikki valtakunnalliset tapahtumat, jotka vaativat karsinnan selvittämistä, matkustamista, majoittumista ja ohjaavan henkilöstön resursointia opiskelijoiden tueksi ovat rajoittavia tekijöitä. Erityisesti tämä koskee erityisopiskelijoita.”*

Paikallisuuden osalta haasteen aiheuttaa sama asia kuin myös viestinnässä: Yhdenvertaisuuden edistäjiä ovat SAKU ry:n luottamushenkilöt ja yhteyshenkilöt. Tiedon välittyminen ja esteettömyys ovat usein riippuvaisia näiden toiminnasta.

*”Viestintää voisi kohdistaa laajemmalle yhteisölle. On haastavaa tavoittaa myös passiiviset toimijat (yhteyshenkilöt ja luottamushenkilöt), joiden takana voi olla valtavasti kiinnostuneita. Valtakunnallisessa järjestössä oppilaitokset tavoitetaan yhteyshenkilöiden kautta ja jos yhteyshenkilö ei vie viestiä eteenpäin, on tietoa mahdotonta saada eteenpäin vaikka kiinnostuneita olisi. Tämä saa SAKU ry:n toiminnan näyttämään epätasa-arvoiselta paikallisesta näkökulmasta.”*

Paikallisuus ja pitkät matkat aiheuttavat myös taloudellisia rajoituksia. Toimintaan osallistuminen ja sen kehittäminen on hankalaa, jos ei ole resursseja. Kysymys on, miten markkinoida SAKU-toimintaa, jos ei ole varmuutta, että toimintaan on varaa osallistua? Tästä syystä SAKU ry:n paikallista ja alueellista toimintaa pitäisi kehittää enemmän, jotta etäisyydet eivät olisi este osallistumiselle.

## SAKU-toimintaan osallistuminen ja vaikuttaminen

Yhdenvertaisuuskyselyt osoittivat, että vastaajat eivät koe olevan ryhmiä, jotka eivät voisi SAKU ry:n toimintaan osallistua. Yksi perustelu tälle on se, että SAKU-toiminta on monipuolista ja lajeja ja tapahtumia on laajasti. SAKU ry:n tapahtumien järjestämisen osalta yhdenvertaisuuden edistämisen keinoja ovat tilavalinnat, erityistarpeiden kartoittaminen jo ilmoittautumisvaiheessa sekä niiden huomioiminen tapahtumissa. Lisäksi on syytä varmistaa, että SAKU-toimintaan osallistuvat ovat tietoisia siitä, miten he voivat vaikuttaa SAKU-toiminnan kehittämiseen.

SAKU ry:n tapahtumille on kirjattu omat eettiset sääntönsä, joissa nousevat esille myös tasa-arvoisuus- ja yhdenvertaisuustekijät. Sääntöjä olisi kuitenkin syytä tarkentaa erityistilanteiden varalta. Säännöt ovat erityisen tiukkoja esimerkiksi rasisen kielenkäytön ja koskemattomuuden suhteen, ja mahdollisiin ongelmiin puututaan SAKU-toiminnassa matalalla kynnyksellä tapahtumajärjestäjien, tuomareiden ja koulutuksen järjestäjien taholta. Yhdenvertaisuussuunnitelmatyön kautta on syytä tarkentaa ohjeistuksia näitä tilanteita varten.

Yksi osallistumisen haaste on se, miten koulutuksen järjestäjät valitsevat osallistujia SAKU-tapahtumiin. Erityisesti pohtimisen arvoista on, valitsevatko oppilaitokset mukaan aina parhaat opiskelijat, suositaanko joitain opiskelijoita ja onko ilmoittautuminen järjestetty niin, että se on kaikille avointa? Miten kaikki opiskelijat voivat erilaisista vahvuuksistaan huolimatta osallistua SAKU-toimintaan? Nämä näkökulmat saattavat rakentaa oppilaitoksessa yhdenvertaisuuden esteitä SAKU-toimintaan osallistumiselle. Järjestön on vaikea vaikuttaa koulutuksen järjestäjien omiin päätöksiin esimerkiksi siitä, miten opiskelijoita valitaan joukkueisiin, mutta tätä koskien voisi tarkentaa ohjeistusta ja lisätä viestintää yhdenvertaisten osallistumismahdollisuuksien tärkeydestä. Sääntöjen kirjoittamisessa on tärkeää, että SAKU ry:n ja koulutuksen järjestäjän pelisäännöt ovat samanlaiset.

Nuoriso- ja aikuiskoulutuksen yhdistyminen ammatillisen koulutuksen reformin myötä tulee myös ottaa huomioon SAKU ry:n yhdenvertaisuustyössä. Opiskelijaryhmissä on jo nyt eri-ikäisiä ihmisiä, 16-vuotiaista viisikymmppiin. Tulevaisuudessa esimerkiksi työkykypassiin ja työkykyyn liittyviä asioita tulee suunnata myös aikuisopiskelijoille. SAKU ry:n tulee tuoda selkeämmin esille koulutuksen järjestäjille, että SAKU-toiminta on suunnattu kaikille ammattiin opiskeleville iästä riippumatta. Tulevaisuudessa yhä useammalla koulutuksen järjestäjällä on siipiensä suojassa myös lukiokoulutusta. On mietittävä, voidaanko osallistuminen tarjota kaikille toisen asteen opiskelijoille.

## Erityisryhmien ja vähemmistöjen huomioiminen

Erityisryhmien huomioiminen nousi esille yhdenvertaisuuskyselyjen osalta erityisesti erityisopiskelijoiden kohdalla. Erityisopiskelijat osallistuvat aktiivisesti SAKUstarseihin ja ovat saavuttaneet kisoissa myös paljon menestystä. Liikuntapuolella SAKU ry:n pitäisi tarjota enemmän toimintaa liikuntarajoitteisille opiskelijoille. Yhdenvertaisuustyöryhmä pohti, että yhdenvertaisuutta ei välttämättä edistä se, että erityisopiskelijoille järjestettäisiin omia kisoja. Tämä eriyttää nämä opiskelijat liaksi muista opiskelijoista. Järkevämpi tapa toteuttaa yhdenvertaisuutta olisi tarjota erityisopiskelijoille omia sarjoja ja lajeja muiden SAKU-tapahtumien

osana. Hyvänä esimerkkinä nykyisestä toiminnasta on erityisopiskelijoiden salibandyn lopputurnaus, joka pelataan SAKUsports-harrasteliikuntatapahtuman yhteydessä.

Yksi näkökulma on eri sukupuolten yhtäläiset mahdollisuudet osallistua SAKU-toimintaan. Kaikkia lajeja ei tarjota sekä tytöille että pojille; tosin syynä tähän on se, että esimerkiksi kaukalopallossa ei tyttöjen sarjalle ole ollut kysyntää. Henkilöstökyselyn avoimissa vastauksissa viitataan puolestaan siihen, että joissain kisoissa miehillä on paremmat olosuhteet kuin naisilla. Yhdenvertaisuustyöryhmä pohti, että tämän taustalla saattaa olla se, että paremmat kentät annetaan helposti niille sarjoille, joissa pelaajia on eniten. Usein miesosallistujia on esimerkiksi palloiluturnauksissa naisia enemmän, mikä johtaa kuvaillun kaltaiseen epätasa-arvon kokemukseen. Yhdenvertaisuuskyselyjen avoimissa vastauksissa toivotaan sukupuolineutraalia toimintaa enemmän esimerkiksi sekajoukkueiden muodossa.

SAKU ry:n yhdenvertaisuuskyselyissä tiedusteltiin myös seksuaalivähemmistöjen yhdenvertaisuudesta. Sekä yhdenvertaisuuskyselyjen vastaajien että työryhmän mielestä SAKU ry:n toiminnan ei koeta olevan seksuaalivähemmistöjä syrjivää. Vastaajien mielestä SAKU-tapahtumissa ja toiminnassa voi vapaasti tuoda esille oman seksuaalisen suuntautumisensa.

Erytisryhmien osalta esille nousi myös vähävaraisuus. SAKU-toiminta on lähtökohdaltaan ilmaista kaikille opiskelijoille, joten vähävaraisuuden ei pitäisi rajoittaa opiskelijoiden osallistumista. Sen sijaan koulutuksen järjestäjien tulisi huolehtia, että kaikilla opiskelijoilla on mahdollisuuksia varallisuudesta huolimatta osallistua toimintaan. Henkilöstön osalta tämä aiheuttaa isomman haasteen, sillä nykyisessä taloudellisessa tilanteessa useat koulutuksen järjestäjät eivät enää samalla tavalla tue henkilöstön osallistumista SAKU-toimintaan.

## **Työyhteisön yhdenvertaisuus**

Työnantajilla on erityinen vastuu syrjimättömyydestä ja yhdenvertaisuuden edistämisestä työyhteisössä. Yhdenvertaisuus on otettava huomioon kaikissa henkilöstöä koskevissa päätöksissä. Yhdenvertaisuuskyselyyn vastanneet työntekijät sekä luottamushenkilöt eivät kuitenkaan tunnistanee erityisiä haasteita työyhteisön yhdenvertaisuudessa.

## **Yhdenvertaisuus luottamusjohdossa**

SAKU ry:n luottamusjohdon valintaa valmistelee ehdollepanotoimikunta, joka esityksessään huomioi sen, että hallituksen kokoonpano edustaisi jäsenistöä mahdollisimman monipuolisesti. Hallituskokoonpanoon pyritään saamaan hallituksen jäseniä, jotka edustavat eri puolilla Suomea sijaitsevia ja erikokoisia koulutuksen järjestäjiä. Lisäksi huomioidaan sukupuolijakauma. Näin varmistetaan, että SAKU ry:n hallitus edustaa mahdollisimman hyvin SAKU ry:n jäsenkuntaa.

SAKU ry:n kehittämissyöryhmiin on avoin haku ja kehittämissyöryhmäläisten valinnoissa pyritään huomioimaan, että uudet ihmiset ja koulutuksen järjestäjät pääsevät osallistumaan kehittämistyöhön.

## Yhdenvertaisuustavoitteet SAKU ry:n uudelle strategiakaudelle

### 1. Viestinnän kehittäminen: digipalveluiden hyödyntäminen sekä opiskelijoiden osallistaminen markkinointiin

Tavoitteena on, että SAKU ry:n viestintä tavoittaa opiskelijat ja henkilöstön entistä yhdenvertaisemmin. Tähän pyritään lisäämällä opiskelijoille suunnattua viestintää sekä tarkentamalla yhteyshenkilötoiminnan ohjeistusta. Opiskelijaparlamentin ehdotuksen mukaisesti kokeillaan Skypen välityksellä avoimia opiskelijakunnille suunnattuja infotilaisuuksia, joissa kerrotaan SAKU ry:n ajankohtaisista asioista. Infoihin on mahdollista osallistua omasta oppilaitoksesta käsin. Lisäksi oppilaitosten info-tv:itä ja muuta markkinointia varten tuotetaan valmista materiaalia SAKU-toiminnasta.

### 2. Yhteyshenkilöiden kouluttaminen ja vastuuttaminen

Yhteyshenkilöiden koulutusten kautta yhteyshenkilöt perehdytetään entistä paremmin viestintään oppilaitoksen sisällä, paikallisten tapahtumien järjestämiseen sekä yhteyshenkilöille kirjattuihin ohjeisiin. Koulutuksen järjestäjät mahdollistavat SAKU-yhteyshenkilöiden toimimisen omassa organisaatiossaan. Koulutusten lisäksi voidaan kokeilla palkitsemista, tapahtumia ja tempauksia, joilla yhteyshenkilöjä voisi paremmin sitouttaa SAKU-toimintaan: esimerkiksi SAKU-geokätköily.

### 3. Paikallisen ja maakunnallisen toiminnan lisääminen: tapahtumapaikkojen valitseminen, taloudellisten resurssien huomioiminen, paikallinen toiminta

Paikalliseen toimintaan ohjataan ja tuotetaan materiaalia koko ajan enemmän. Tapahtumia pyritään jatkossakin järjestämään eri puolilla Suomea. Yhteistapahtumat muiden järjestöjen kanssa voivat vähentää osallistujien matkakustannuksia, kun yhteiskuljetukset tulevat mahdollisiksi.

### 4. Kaksikielisyyden huomioiminen: materiaalin tuottaminen sekä näkyvyyden ja järjestöyhteistyön kehittäminen

SAKU ry tarjoaa jatkossa materiaaliaan ruotsiksi aiempaa enemmän. SAKU ry konsultoi ja hyödyntää ruotsinkielisistä koulutuksen järjestäjistä muodostuvaa verkostoa ruotsinkielisen materiaalin työstämisessä.

### 5. Eri-ikäisten opiskelijoiden osallistumisen mahdollistaminen

Koulutuksen järjestäjiä ohjeistetaan markkinoimaan SAKU-tapahtumia yhdenvertaisesti kaikenikäisille opiskelijoille. Selvitetään mahdollisuuksia hyödyntää aikuisopiskelijoita ns. kisamentoreina.

## 6. Erityisopiskelijoille tarjottavan toiminnan kehittäminen: omat sarjat ja lajit SAKU-tapahtumien yhteyteen

Lisätään SAKU-tapahtumiin erityisopiskelijoille suunnattuja lajeja ja sarjoja. Pyritään integroimaan erityisopiskelijoille suunnattuja lajeja jo olemassa olevien tapahtumien kylkeen.

## 7. Lukio-opiskelijoiden osallistumismahdollisuuksien lisääminen

Selvennetään ohjeita niiden koulutuksen järjestäjien suhteen, joilla on opiskelijoina ammattiin opiskelevien lisäksi lukiolaisia.

## 8. Huomioidaan entistä enemmän maahanmuuttajia ja puututaan rasismiin

Selvitellään esimerkiksi "punainen kortti rasismille" -kampanjan hyödyntämistä SAKU-toiminnassa ja muita vastaavia viestinnällisiä kampanjoita. Ohjeistetaan tuomarit puuttumaan rasismiin tiukasti.

## 9. Tapahtumissa ja toiminnassa huomioidaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt

Tapahtumien ja toiminnan toteuttamisessa huomioidaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt esimerkiksi tilojen ja sekajoukkueiden avulla. Tapahtumaohjeistuksiin sisällytetään seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen huomioiminen tapahtumien järjestämisessä.

## 10. SAKU-sääntöjen päivittäminen yhdenvertaisuuden osalta

SAKU-tapahtumien ja -kilpailujen sääntöjä tarkennetaan yhdenvertaisuuden näkökulmasta huomioimalla tilojen esteettömyystekijöitä, erityistarpeita sekä erityis- ja vähemmistöryhmiä. Lisäksi säännöt päivitetään yhteistyössä koulutuksen järjestäjien kanssa sellaisiksi, että ne tukevat myös koulutuksen järjestäjien sääntöjä.

### Haasteet koulutuksen järjestäjille:

#### 1. Yhteyshenkilöiden hyödyntäminen viestinnässä

Koulutuksen järjestäjän kannattaa aktiivisesti pitää SAKU-yhteyshenkilöiden tiedot ajan tasalla SAKU ry:n rekistereissä. Nimetty yhteyshenkilö tiedottaa SAKU-toiminnasta omassa toimipisteessään työtehtäväänsä soveltuvalla tavalla: siirtämällä ja levittämällä tietoa oikeille henkilöille, kannustamalla ottamaan osaa SAKU-toimintaan sekä järjestämällä toimintaa omassa oppilaitoksessaan.

#### 2. Opiskelijoiden yhdenvertaisen osallistumisen mahdollistaminen SAKU-toimintaan

Koulutuksen järjestäjä tiedottaa yhdenvertaisesti SAKU-toiminnasta kaikille opiskelijoille ja mahdollistaa kaikille halukkaille osallistumisen SAKU-toimintaan.



### 3. Yhtenäiset pelisäännöt SAKU-toimintaan osallistumisen suhteen

SAKU-tapahtumiin osallistuessa koulutuksen järjestäjän edustaja huolehtii, että opiskelijat noudattavat tapahtumassa SAKU-etikettiä. Annettu ohjeistus ei ole ristiriidassa SAKU-toiminnan osalta määriteltyjen pelisääntöjen kanssa.

### 4. Paikallisen toiminnan järjestäminen

Paikallisen toiminnan järjestäminen mahdollistaa alueellisen tasavertaisuuden ja toimintaan osallistumisen resurssien pienentyessä. Koulutuksen järjestäjän toteuttaessa SAKU-toimintaa paikallisesti, useamman opiskelijan on mahdollista osallistua toimintaan ja SAKU-toiminnan hyödyt tavoittavat oppilaitoksen monipuolisemmin.

## Seuranta ja arviointi

Yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan SAKU ry:n tapahtumissa ja toiminnassa ja vuosittain sisäisesti SAKU ry:n toimiston toimesta. Nimetään yhdenvertaisuusasioista vastaavat henkilöt. SAKU ry:n hallitus päivittää suunnitelmaa tarvittaessa.

Yhdenvertaisuussuunnitelma toimii koko SAKU ry:n toiminnan taustalla jokapäiväisessä työssä. Uudet työntekijät ja luottamushenkilöt perehdytetään suunnitelmaan osana muuta perehdytystä.

Vastuu siitä, että suunnitelman asiat tulevat perehdytetyiksi, on toiminnanjohtajalla tai tehtävään perehdyttäjällä. Jokainen SAKU ry:n toimija on omalta osaltaan vastuussa suunnitelman toteutumisesta.

Yhdenvertaisuussuunnitelma esitellään jäsenistölle vuosikokouksessa sekä yhteyshenkilökoulutuksissa.

## Lähteet

[www.yhdenvertaisuus.fi](http://www.yhdenvertaisuus.fi)

<http://www.sport.fi/arvot-ja-vastuullisuus/yhdenvertainen-urheilu>

Opiskelijoiden liikuntaliiton yhdenvertaisuussuunnitelma: <http://www.oll.fi/wp-content/uploads/2012/11/Yhdenvertaisuussuunnitelma.pdf>

## Liitteet

SAKU ry:n yhdenvertaisuustyöryhmän muistio 27.5.2016

SAKU ry:n yhdenvertaisuustyöryhmän muistio 13.9.2016

SAKU ry:n yhdenvertaisuuskyselyjen purku