



Metsästäjäliiton tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma

2019–2021

Sisältö

1. Johdanto

1.1. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

2. Metsästäjäliiton ja liiton strategia

2.1. Strategia 2019-2023

3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman prosessi

4. Toiminnan nykytila

4.1. Nykytila työyhteisössä

4.2. Nykytila luottamushenkilöorganisaatiossa

4.3. Nykytila Metsästäjäliiton toiminnassa

4.4. Yhteenveto nykytilasta

4.5. Tehdyt toimenpiteet

5. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen

5.1. Keskeiset teemat ja toimenpiteet

5.2. Viestintä

5.3. Osallistuminen ja vaikuttaminen

5.4. Osaamisen kehittäminen

5.5. Tapahtumien järjestäminen

5.6. Yhdenvertaisuuden edistäminen työyhteisössä

5.7. Vastuut, seuranta ja arviointi

6. Lähteet

7. Liitteet



1 Johdanto

Suomen Metsästäjäliiton tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on koko toiminnan läpileikkaava asiakirja, joka esittää nykytilan, suunnitellut toimenpiteet ja tavoitellut vaikutukset sekä seurantamenetelmät. Tavoitteet ovat sidoksissa liiton strategian tehtävään ja arvoihin.

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tarkastellaan Metsästäjäliiton henkilöstön, luottamushenkilöstön sekä liiton toiminnan näkökulmasta. Jatkotoimenpiteiden myötä niitä tarkastellaan myös jäsenyhdistysten sekä metsästysharrastuksen näkökulmasta. Suoranaisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen lisäksi suunnitelma sisältää myös yleisiä toimintatapojen avoimuuden kehittämiseen liittyviä toimenpiteitä.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on huomioitu myös lainsäädännössä. Vaatimuksia niiden toteutumiselle asettavat muun muassa yhdenvertaisuuslaki, tasa-arvolaki ja rikoslaki. Metsästäjäliiton sekä sen piirien ja jäsenseurojen toimintaa ohjaa yhdistyslaki, jonka mukaan yhdistyksen jäseniä on kohdeltava yhdenvertaisesti. Myös julkinen rahoitus edellyttää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista yhdistyksen toiminnassa.

1.1 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuus tarkoittaa, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta taustoista tai henkilökohtaisista ominaisuuksista, kuten iästä, etnisestä taustasta, uskonnosta, mielipiteestä tai seksuaalisesta suuntautumisesta. Tasa-arvolla taas viitataan miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon sekä sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvään yhdenvertaisuuteen (Tasa-arvovaltuutettu 2018).

Samanlainen kohtelu ei välttämättä varmista yhdenvertaisuuden toteutumista, koska ihmisten lähtökohdat ovat erilaisia. Tosiasiallinen yhdenvertaisuus saattaa edellyttää heikommassa asemassa olevien positiivista erityiskohtelua (Oikeusministeriö 2018).

Syrjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua heidän taustansa, ominaisuuksiensa tai mielipiteensä takia. Syinä voivat esimerkiksi olla uskonto, seksuaalinen suuntautuminen tai vaikka mielipide. Syrjintää voi olla yksittäinen teko tai eriarvoisuutta aiheuttava toimenpide. Voi siis olla, että näennäisesti neutraali kohtelu tai käytäntö johtaa syrjiviin lopputuloksiin.

Häirintää on ihmisen tai ihmisryhmän loukkaaminen siten, että siitä seuraa uhkaava, vihamielinen, halventava tai hyökkäävä ilmapiiri (Sisäasiainministeriö 2011). Seksuaalinen häirintä taas on sanallista, sanatonta tai fyysistä seksuaalisesti ei-toivottua käytöstä, jolla loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta (Tasa-arvovaltuutettu 2018).



2 Metsästäjäliitto ja liiton strategia

Suomen Metsästäjäliitto – Finlands Jägarförbund ry on vuonna 1921 perustettu metsästäjien etujärjestö, joka pyrkii aktiivisesti vaikuttamaan metsästyksen tulevaisuuteen Suomessa ja EU-tasolla. Sen tärkeimpiä toimintamuotoja ovat edunvalvonta, koulutus ja nuorisotyö.

Metsästäjäliiton jäseniä ovat sen 16 piiriä, jotka kattavat koko maan Ahvenanmaata lukuun ottamatta. Piirit ovat liiton toimintaperiaatteisiin sitoutuneita itsenäisiä organisaatioita. Niiden jäseniä ovat metsästysseurat, jotka ovat myös yleishyödyllisiä rekisteröityjä yhdistyksiä. Metsästäjäliiton jäsenyys perustuu pääasiassa metsästysseuran jäsenyyteen, mutta osa piireistä ottaa myös henkilöjäseniä.

Metsästäjäliiton keskustoimistolla työskentelee 14 koko-aikaista toimihenkilöä. Metsästäjäliiton ja piirien omistamassa osakeyhtiössä Eräkontissa työskentelee kolme koko-aikaista työntekijää. Liittohallituksen ja piirien henkilöstö koostuu pääasiassa luottamushenkilöistä. Metsästäjäliiton toiminnasta vastaa liittokokouksen valitsema liittohallitus ja operatiivista toimintaa johtaa toiminnanjohtaja. Liiton johto, eli liittohallitus ja toiminnanjohtaja, on vaihtunut kyselyn kattamana aikana.

Arvomme ovat:

Luonnon kunnioittaminen

Vastuullisuus

Yhteisöllisyys

Asiantuntijuus

Eräkultuurin vaaliminen

2.1 Strategia 2019-2023

Suomen Metsästäjäliitto on uudistanut strategiansa vuosille 2019-2023. Strategia esiteltiin liittokokouksessa Kempeleessä marraskuussa 2018. Metsästäjäliiton uudistetut arvot ovat luonnon kunnioittaminen, vastuullisuus, yhteisöllisyys, asiantuntijuus ja eräkultuurin vaaliminen. Tulevaisuuden tavoitteenamme on olla kaikkien metsästäjien järjestö. Uudistetun strategian painopistealueiksi on valittu metsästyksen edistäminen, vastuullinen ja osaava jäsenistö, yhteisöllisyys sekä yhteiskunnallisuus. Nämä painopistealueet ohjaavat toiminnan suunnittelua vuosina 2019-23.

TAVOITE: Koti kaikille metsästäjille

ARVOT: Luonnon kunnioittaminen, Vastuullisuus, Yhteisöllisyys, Asiantuntijuus, Eräkultuurin vaaliminen

Arvot vastuullisuudesta ja yhteisöllisyydestä sisältävät vahvan tahtotilan edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Tavoittemme on olla kaikkien metsästäjien liitto. Haluamme, että kaikilla metsästyksestä kiinnostuneilla on mahdollisuus liittyä jäseneksi sekä osallistua toimintaan ja päätöksentekoon. Teemme ja kehitämme aktiivisesti nuorisotyötä lasten ja nuorten harrastus- ja osallistumismahdollisuuksien edistämiseksi. Meille on myös tärkeä tavoittaa jäsenemme yhdenvertaisesti. Tahdomme kehittää järjestömme toimintaa kaikilla tasoilla ja varmistaa, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat toiminnassamme ja tapahtumissamme.

3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman prosessi

Metsästäjäliiton tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman koostaminen alkoi kesällä 2018 osana strategiauudistusta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita varten koottiin työryhmä, jossa on jäseniä liiton henkilöstöstä, hallituksesta sekä piireistä. Työryhmän kokoonpanossa huomioitiin yhdenvertaisuuden toteutumisiksi ikä- ja sukupuolijakauma, kieli sekä alueellisuus. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman koostamisesta vastaa Metsästäjäliiton koulutuspäällikkö. Suunnitelman hyväksyminen ja sen toteutuminen ovat liittohallituksen vastuulla. Operatiivisesta toiminnasta vastaa toiminnanjohtaja.

Toiminnan nykytilaa selvitettiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyllä, joka suunnattiin liiton henkilökunnalle, liittohallitukselle, piirien toiminnanjohtajille ja puheenjohtajille sekä piirihallituksille varajäsenineen. Monipuolisesta tiedottamisesta huolimatta osallistumisaktiivisuus jäi verrattain huonoksi. Huonoin tilanne oli piirien luottamushenkilöiden keskuudessa, joista vain noin 20 prosenttia vastasi kyselyyn. Kyselyn laatijaksi ja analysoijaksi valittiin ulkopuolinen toimija, jotta tulokset säilyisivät mahdollisimman objektiivisinä. Luottamushenkilöille suunnatun kyselyn vastaajista 15 % oli naisia ja 85 % miehiä. Luottamushenkilöiden sukupuolijakaumaa ei ole tähän mennessä tilastoitu, joten ei voida varmasti sanoa, vastaako luvut luottamushenkilöstössä toteutunutta jakaumaa.

Seuraavassa vaiheessa tarkastellaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista Metsästäjäliiton jäsenseuroissa ja metsästysharrastuksessa. Nykytilaa selvitetään osana syksyllä 2018 tehtävää Metsästäjäliiton jäsenpalvelukyselyä sekä mahdollisesti myös erillisessä jäsenille suunnatussa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivitetään lisäämällä nykytilaan ja toiminnan kehittämiseen jäsenseurojen ja jäsenten näkökulma.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään joka kolmas vuosi. Seuraava tavoitteiden toteutumisen arviointi ja suunnitelman päivitys tehdään vuonna 2021.

4 Toiminnan nykytila

Metsästäjäliiton tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila kartoitettiin kesällä 2018 toteutetulla kyselyllä, joka lähetettiin liittohallitukselle ja sen varajäsenille, liiton ja Eräkontin henkilökunnalle, piirien puheenjohtajille ja toiminnanjohtajille sekä piirihallituksille varajäsenineen. Henkilökunnan vastausprosentti oli 87 (13/15), mutta luottamushenkilöistä vastasi ainoastaan 20 prosenttia (79/395). Merkittävä huomio oli henkilökunnan ja luottamushenkilöstön näkemyserot tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Henkilöstölle suunnatussa kyselyssä kartoitettiin myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista liiton keskustoimiston työyhteisössä. Kyselyjen tulokset ovat luettavissa tämän suunnitelman liitteinä (Liite 1 ja Liite 2).

4.1 Nykytila työyhteisössä

Metsästäjäliiton koettiin olevan työyhteisönä salliva ja rohkaiseva ja työyhteisön koettiin olevan sitoutunut tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen.

Vastaukset työilmapiiristä ja henkilön arvostamisesta työyhteisössä jakautuivat siten, että jokseenkin puolet katsoivat näiden toteutuvan ja hieman alle puolet kokivat näissä asioissa ongelmia. Myös tiedonkulkuun työyhteisössä oltiin keskimäärin tyytymättömiä kuin tyytyväisiä. Lähes kaikki vastaajista (92 %) olivat huolissaan työn organisoinnin muutoksista. Muita merkittäviä henkilöstöä huolestuttaneita asioita olivat työssä jaksaminen (62 %), työn jatkuvuus (46 %) sekä palkkaus (38 %). Avovastauksissa työilmapiirin kiristymisen kerrottiin johtuvan työnkuvien ja työn organisoinnin keskeneräisyydestä sekä siitä, että suunnitelmallisuus puuttuu organisaation suurissa linjoissa.

Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että tiedot työnantajan tarjoamista terveydenhuollosta ja työsuhte-eduista eivät ole helposti saatavilla. Todennäköisesti tästä johtuen yli puolet vastanneista eivät olleet täysin tietoisia työnantajan tarjoamista eduista. Työntekijän koettiin joustavan tasapuolisesti perhetilanteissa ja opiskeluissa.

Henkilöstö kokee olevansa sitoutunut vähemmistöryhmien osallistumismahdollisuuksien edistämiseen. Henkilökunta uskoo eri vähemmistöryhmillä olevan kohtuulliset mahdollisuudet hakea töihin Metsästäjäliittoon. Mutta samalla kuitenkin uskotaan, että vähemmistöryhmien edustajilla ei olisi välttämättä helppo toimia Metsästäjäliitossa. Tilanteen koettiin olevan näin etenkin eri uskontokuntien, avoimesti homoseksuaalien ja maahanmuuttajien osalta. Tämä johtunee siitä, että vastaajat uskovat liiton luottamushenkilöstön ja jäsenistön suhtautuvan ahdasmielisesti vähemmistöihin.

Sukupuolten välisen tasa-arvon nähtiin toteutuvan kyselyn kaikilla osa-alueilla vähintään tyydyttävästi. Parhaiten tasa-arvon koettiin toteutuvan sosiaalisessa kanssakäymisessä, kun taas huonoiten työsuhte-etujen jakamisessa ja palkkauksessa. Myös iän näkökulmasta yhdenvertaisuuden koettiin toteutuvan vähintään tyydyttävästi. Suhteellisesti huonoiten sen koettiin toteutuvan palkkauksessa ja uralla etenemisessä.



Epäasiallinen kielenkäyttö on vastausten perusteella merkittävä epäkohta. Jopa 85 prosentti vastanneista oli kohdannut tai havainnut epäasiallista kielenkäyttöä. Epäasiallinen kielenkäyttö kohdistui eniten sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen ja etniseen alkuperään. Lisäksi mielipidettä tai ikää koskevaa epäasiallista kielenkäyttöä oli havaittu usein. Positiivinen havainto oli, että epäasiallinen kielenkäyttö oli vähentynyt viimeisen vuoden aikana. Eniten epäasiallista kielenkäyttöä oli havaittu Metsästäjäliiton luottamushenkilöiltä, mutta myös jäseniltä ja työtovereilta. Avovastauksista käy ilmi, että kielenkäyttöä puolustellaan usein huumoriksi.

Syrjintää oli kyselyn perusteella koettu erityisesti sukupuoleen ja mielipiteeseen liittyen. Yli kolmannes oli myös kokenut tai havainnut ikään liittyvää syrjintää. Syrjintää oli koettu erityisesti Metsästäjäliiton luottamushenkilön ja lähiesimiehen taholta. Positiivinen havainto oli kuitenkin se, että myös syrjinnän koettu vähentyneen viimeisen vuoden aikana. Avovastauksissa Metsästäjäliitto näyttäytyi asenneilmapiiriltään vanhoillisena järjestönä. Avovastauksissa uskottiin, että liitossa on vähintäänkin korkea riski syrjintään, vaikkei varsinaista syrjintää olisikaan tapahtunut vähemmistöjen vähäisen osallistumisasteen vuoksi. Avovastauksissa syrjinnän harjoittajaksi oli ilmoitettu henkilöitä, jotka eivät toimi enää Metsästäjäliiton organisaatiossa.

Hälyttävien asia kyselyn tuloksissa oli, että jopa 62 prosenttia oli havainnut tai kokenut seksuaalista häirintää. Häirintä on ilmennyt pääasiassa epäasiallisena kielenkäyttönä, kaksimielisyyksinä ja vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuvina epäasiallisina huomautuksina. Lähes puolet vastanneista oli kokenut tai havainnut häirintää Metsästäjäliiton luottamushenkilön taholta, mutta kolmannes myös työtoverin taholta. Myös seksuaalisen häirinnän osalta avovastauksissa nousi

esille henkilöitä, jotka eivät toimi enää Metsästäjäliiton organisaatiossa. Kynnys nimetä nykyisiä toimijoita, voi olla huomattavasti korkeampi, joten avovastausten havainto ei välttämättä tarkoita, etteikö häirintää tapahtuisi nykyisen henkilöstön toimesta. Epäasiallisen kielenkäytön ja syrjinnän tavoin myös seksuaalisen häirinnän oli havaittu vähentyneen viimeisen vuoden aikana.

4.2 Nykytila luottamushenkilöorganisaatiossa

Liittohallitus

Metsästäjäliiton liittohallituksessa työskentelyilmapiiri koettiin hyväksi ja kannustavaksi. Osa liittohallituksen kyselyyn vastanneista kuitenkin koki, ettei kaikkia liittohallituksen jäseniä arvosteta yhdenvertaisesti. Joitakin puutteita havaittiin hallituksen päätöksenteon yhdenvertaisuudessa ja etäosallistumismahdollisuuksissa. Vastaaajien perusteella liittohallituksen ilmapiiri on pikemmin salliva kuin syrjivä ja ahdasmielinen. Kukaan ei kuitenkaan ollut samaa mieltä, että eri väestöryhmien osallistumismahdollisuuksia tulisi edistää entistä voimakkaammin. Alle puolet vastaajista oli sitä mieltä, että liittohallitukseen on helppo saada uusia jäseniä, mutta olivat sitä mieltä, että uudet jäsenet ovat tervetulleita.

Sukupuolten välisen tasa-arvon koettiin toteutuvan hyvin liittohallituksessa. Toimikuntien, työryhmien ja valiokuntien tehtävänjaossa tasa-arvon koettiin toteutuvan hieman heikommin. Kuitenkin yli puolet vastanneista ei hyväksyisi sukupuolikiintiöitä hallitukseen.

Alueellisen yhdenvertaisuuden todettiin toteutuvan liittohallituksessa vähintään melko hyvin. Kokous- ja tapahtumapaikkojen valintaan oltiin vähiten tyytyväisiä. Kielellinen yhdenvertaisuus vaikuttaa toteutuvan liittohallituksessa melko hyvin. Heikoiten se toteutui viestinnässä ja toiminnan suunnittelussa.

Piirit

Myös piirihallitusten työilmapiiri koettiin pääosin hyväksi. Vastajaat kuitenkin kokivat, ettei piirihallitukseen ole helppo saada uusia jäseniä.

Sukupuolten välisen tasa-arvon koettiin toteutuvan hyvin myös piirihallituksissa. Vastanneista puolet ei hyväksyisi sukupuolikiintiöitä hallitukseen. Myös alueellisen yhdenvertaisuuden koettiin toteutuvan hyvin piirihallitusten toiminnassa.

Vastauksista käy myös ilmi, että piirien ilmapiiri ei ole välttämättä salliva erilaisille vähemmistöryhmille, eikä näiden osallistumismahdollisuuksia olla välttämättä valmiita edistämään aktiivisesti. Vähemmistöryhmien osallistuminen nähdään kylläkin mahdollisena. Vastauksista käy ilmi, ettei asia ole täysin ymmärretty, ja yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen koetaan toiminnan tasapäistämisenä. Vastauksista on myös havaittavissa, että yhdenvertaisuuden toteutuminen voi olla osittain näennäistä, koska toiminnassa ei ole mukana vähemmistöjen edustajia. Varsinkin avovastauksista käy myös selkeästi ilmi, että piirien toimihenkilöillä voi olla myös räikeitäkin ennakkokäsityksiä vähemmistöryhmistä.

Epäasiallinen kielenkäyttö

Liittohallituksen ja piirien kyselyssä epäasiallista kielenkäyttöä ei ollut havaittu kovinkaan paljon, mikä on täysin päinvastainen tulos kuin liiton henkilöstöllä. Havainnot epäasiallisesta kielenkäytöstä olivat kuitenkin samansuuntaisia. Eniten epäasiallisuus koski sukupuolta, seksuaalista suuntautumista ja mielipidettä. Syynä tulosten eroavaisuudelle voi olla ero toimintakulttuurissa. Avovastaukset antavat viitteitä siitä, että epäasiallinen kielenkäyttö voi luottamushenkilöstön keskuudessa olla hyväksyttävämpää.

Syrjintä

Luottamushenkilöstön kyselyssä valtaosa vastaajista ei ollut kokenut tai havainnut syrjintää. Yhdeksän prosenttia vastaajista oli havainnut sukupuolta, kieltä tai mielipidettä koskevaa syrjintää. Piirihallitusten osalta syrjintää oli havaittu vielä vähemmän koskien ikää ja mielipidettä. Kyselyssä käy ilmi, että luottamushenkilöstöorganisaatio on varsin samankaltainen, joten kyselyn perusteella ei voida tehdä luotettavia havaintoja vähemmistöryhmiä koskevasta syrjinnästä. Avovastauksista käy ilmi, että riski syrjintään on olemassa, mikäli poikkeaa valtavirrasta.

Seksuaalinen häirintä

Luottamushenkilöstön vastaukset koskien seksuaalista häirintää olivat epäasiallisen kielenkäytön ja syrjinnän kanssa samansuuntaiset. Sitä ei ole juurikaan koettu tai havaittu. Myös tämä on silmiinpistävä ero verrattuna henkilöstön vastauksiin varsinkin, kun häirintää koetaan tapahtuneen juuri luottamushenkilöstön toimesta. Seksuaalinen häirintä ja epäasiallinen kielenkäyttö näyttävät olevan sidoksissa toisiinsa. Henkilöstön ja luottamushenkilöiden havaintojen suuret erot voivat johtua toimintakulttuurin muutoksesta ja ymmärryksen puutteesta. Aiemmin miesvaltaisessa yhteisössä normaalina pidetty kielenkäyttö ei sovi enää tämän päivän toimintaympäristöön, ja se koetaan usein loukkaavana ja häirintänä. Avovastauksista tämä käy ilmi, ja aihetta on jopa vähätelty. Lisäksi käy ilmi, että osa luottamushenkilöstöstä kuitenkin tunnistaa ongelman.



4.3 Nykytila Metsästäjäliiton toiminnassa

Viestintä

Henkilökunnan vastauksista käy ilmi, ettei viestinnän esteettömyyteen ole kiinnitetty riittävästi huomiota. Luottamushenkilöiden kyselyssä esteettömyyteen ei otettu kantaa, vaan vastaukset olivat neutraaleja ”ei samaa eikä eri mieltä”. Osa vastaajista oli sitä mieltä, ettei kaksikielisyyttä ole huomioitu tarpeeksi viestinnässä.

Henkilökunnan mielestä piirit eivät tavoita viestinnällään nykyisiä eivätkä potentiaalisia jäseniään. Luottamushenkilöiden vastaukset olivat samansuuntaiset – eroten siltä osin, että piirit kokivat tavoittavansa jäsenensä hieman paremmin. Liiton ja piirien Facebook-sivuja, verkkosivuja ja Jahti-lehteä pidettiin tärkeinä viestintäkanavina – sillä erotuksella, että henkilöstö painotti sosiaalista mediaa, kun taas luottamushenkilöstö piti verkkosivuja ja Jahti-lehteä tärkeämpinä. Yhtä mieltä oltiin siitä, että liitto voisi hyödyntää paremmin nuoria tavoittavia viestintäkanavia. Avoimissa vastauksissa pidettiin tärkeänä sähköisen viestinnän kehittämistä siten, että Jahti-lehti säilyy rinnalla.

Henkilökunta koki, ettei se saa riittävästi tietoa piirien ja liittohallituksen päätöksistä ja tekemisistä. Luottamushenkilöstö kaipasi taas enemmän tietoa muiden piirien toiminnasta. Avoimissa vastauksissa piirihallituksille toivottiin selkeää materiaalipakettia liiton toiminnasta, jotta nämä pystyisivät viemään tietoa liiton toiminnasta eteenpäin.

Tapahtumat ja koulutukset

Molemmat vastaajaryhmät kokivat liiton tapahtumien olevan useimmiten avoimia myös vähemmistöille. Tosin vastauksista kävi myös ilmi, ettei vähemmistöjen osallistumismahdollisuuksia pyritä aktiivisesti edistämään. Samoin käy ilmi, ettei tapahtumien esteettömyyttä oteta erityisesti huomioon. Avovastauksista käy kylläkin ilmi, että osallistumismahdollisuus pyritään kuitenkin aina järjestämään. Avovastauksissa toivottiin myös luottamushenkilöille suunnattua koulutusta liiton toiminnasta. Vastauksista käy myös ilmi, että koulutukset houkuttelevat naisia ja nuoria miehiä huonommin. Syytä tähän ei saatu. Tuleekin selvittää, onko kyse kiinnostuksesta, vai onko naisten- ja nuorten osallistumiselle esteitä. Kyselystä käy ilmi myös, että järjestämisvastuu ei jakaudu yhdenvertaisesti, vaan järjestelyt jäävät aina samojen ihmisten vastuulle.

Sekä henkilöstöltä että luottamushenkilöiltä kysyttiin, tulisiko Metsästäjäliiton ottaa käyttöön nuorten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvitys. Molemmat olivat lähes yksimielisiä siitä, että rikostaustan selvitys tulisi ottaa käyttöön.

4.4 Yhteenveto nykytilasta

Työyhteisön näkökulmasta voidaan todeta, että työyhteisön ilmapiiri on verrattain salliva, ja työyhteisö on sitoutunut edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, vaikka näiden asioiden liittämisessä kiinteäksi osaksi toimintaa on vielä tehtävä paljon. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta parannettaviksi asioiksi henkilöstö kokee tiedonkulun, työn organisoinnin ja palkkauksen. Moni työntekijä koki myös, ettei häntä arvosteta työyhteisössä. Vastausten perusteella parannettavaa olisi myös työsuhde-edusta ja terveydenhuollosta tiedottamisessa. Henkilöstön vastauksis-

ta nousi esille myös luottamuksen puute luottamushenkilöiden sitoutumista kohtaan.

Luottamushenkilöstön vastauksien perusteella tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat organisaation sisällä kohtuullisen hyvin. Vastaukset antavat kuitenkin viitteitä siitä, että vastaajat ovat samanlaisia arvomaailmaltaan, mikä vuoksi kyse voi olla näennäisestä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta, etenkin vähemmistöryhmien osalta. Vastauksista käy myös ilmi, etteivät kaikki täysin ymmärrä, mistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä on kyse.

Metsästäjaliiton toimintaan liittyen tärkeänä pidettiin sukupuoleen, alueellisuuteen ja ikään liittyvää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä.

Vakavia epäkohtia nousi esille erityisesti epäasiallisen kielenkäytön ja seksuaalisen häirinnän osalta, joihin tulee puuttua viipymättä.

4.5 Tehdyt toimenpiteet

- Liittohallitus, toimikunnat ja piirihallitukset on koottu alueellinen yhdenvertaisuus huomioiden. Liittohallituksen ja toimikuntien jäsenet tulevat eri piireistä ja piirihallitusten jäsenet eri puolilta omaa piiriään.
- Tapahtumat ja koulutukset on tarkoitettu lähtökohtaisesti kaikille. Liiton jäsenten osallistumismaksu voi olla edullisempi.
- SML:n syysliittokokouksen paikka vaihdetaan vuosittain aina eri piirin alueelle.
- Nuorille suunnattu toiminta on kaikille avointa, ja osallistuminen ei edellytä liiton jäsenyyttä.
- On käynnistetty Nuoret seuraan -kampanja, joka pyrkii parantamaan nuorten harrastus- ja osallistumismahdollisuuksia.
- Vuosi 2018 on nuorten vuosi. Teemalla pyritään lisäämään nuorten mahdollisuuksia harrastaa ja osallistua.
- Koulutus- ja esitemateriaalit pyritään tuottamaan molemmilla kotimaisilla kielillä.
- SML on käynnistänyt jäsenpalveluprojektin, jolla kartoitetaan liiton jäsenpalvelujen tilanne ja kehitetään entistä parempia palveluita.
- Kaikilla henkilökunnan jäsenillä on samat henkilökuntaedut.
- Koulutuksissa pyritään järjestämään osallistumismahdollisuus myös liikuntarajoitteisille.
- Johtotehtävien ja luottamustehtävien henkilövalinnoissa on huomioitu sukupuolijakauma.
- Piirit ja jäsenseurat ovat järjestäneet naisille ja tytöille suunnattua toimintaa osallistumiskynnyksen madaltamiseksi.

5 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen

5.1 Keskeiset teemat ja toimenpiteet

Kyselyn perusteella selkeimmät kehityskohteet ovat ymmärrys tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä sekä epäasiallisen kielenkäytön ja seksuaalisen häirinnän poistaminen. Lisäksi kyselyn vastauksista kävi ilmi tarve alueellisen yhdenvertaisuuden sekä eri ikäisten ja sukupuolten välisen yhdenvertaisuuden edistämiseen.

Vähemmistöryhmien osalta tulisi selvittää realistinen kuva liiton toiminnan saavutettavuudesta vähemmistöjen näkökulmasta. Tämän myötä voitaisiin selvittää, sulkeeko ilmapiiiri lähtökohtaisesti ulos toiminnasta syrjinnän pelon vuoksi.

Ymmärryksen lisäämiseksi sekä epäasiallisen kielenkäytön ja seksuaalisen häirinnän poistamiseksi laaditaan Metsästäjäliiton tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohje, jossa tuodaan ilmi, kuinka liiton toiminnassa tulee menetellä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Nuorten osallistumismahdollisuuksia ja sukupuolten välistä tasa-arvoa edistetään toimintaohjeen lisäksi viestinnän avulla. Jäsenseuroja ja piirejä kannustetaan näiden ryhmien osalta positiiviseen erityiskohteluun. Liiton toimielimissä otetaan myös asteittain käyttöön sukupuoli ja ikäkiintiöt, joilla pyritään varmistamaan päätöksenteon yhdenvertaisuutta ja osallisuutta.

Keskeinen tavoite on lisätä yhdenvertaisuutta myös metsästysseuroissa. Tätä edistetään lähinnä viestinnän ja ohjeistuksen kautta. Pyrimme lisäämään avoimuutta, jäsenten yhdenvertaisuutta sekä sukupuolten ja eri ikäisten yhdenvertaisuutta. Lisäksi kannustamme seuroja avoimuuteen uusia jäseniä valittaessa.

Alueellisen yhdenvertaisuutta parannetaan kokouspaikkoja kierrättämällä, etäosallistumismahdollisuuksia kehittämällä ja tarjoamalla jäsenpalveluita yhdenvertaisesti alueesta riippumatta. Syksyllä 2018 aloitettiin jäsenpalveluprojekti, jolla pyritään parantamaan palvelutarjonnan yhdenvertaisuutta.

Metsästäjäliiton strategiatyön puitteissa pyritään helpottamaan jäseneksi liittymistä. Toimenpiteet ovat vahvasti liitoksissa tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyöhön.

5.2 Viestintä

Tavoitteet	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuu
Materiaalit ovat hel- posti saatavilla ja sähköiset palvelut helppo- käyttöisiä.	Keskeiset materiaalit tehdään suomen- ja ruotsinkielisinä.	2019-2020	Viestintäpäällikkö
	Kuvateksteissä kerrotaan, mitä kuva pitää sisällään.	2019-	Sisällöntuottaja
	Kiinnitetään huomioita sähköisten palveluiden helppokäyttöisyyteen ja saavutettavuuteen.	2019-2022	Järjestöpäällikkö, ICT-päällikkö
	Uudet videot tekstitetään ja vanhoihin keskeisiin videoihin lisätään mahdollisuuksien mukaan tekstitys. Vanhojen videoiden tekstitys aloitetaan vuoden 2020 aikana.	2019-2022	Videon tilaaja
	Huomioidaan, etteivät materiaalit ja dokumentaatio ole ristiriidassa yhdenvertaisuusnäkökulman kanssa.	2019-2022	Materiaaliantuottaja ja yhdenvertaisuusvastaava
Yhdenvertaisuuden edistäminen viestinnällä	Tiedotetaan SML:n tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyöstä. Kerrotaan järjestön arvoista ja niiden mukaisista käytännöistä.	2019-	Toiminnanjohtaja
	Nostetaan esiin kyselyssä nousseita ongelmakohtia ja kerrotaan oikeista toimintatavoista ja tämän päivän yhteiskunnan asettamista vaatimuksista.	2019	Toiminnanjohtaja ja viestintäpäällikkö
	Kerrotaan yhdenvertaisuuden eri näkökulmista ja kehitetään viestintää siten, että viestintätoimet huomioivat aina yhdenvertaisuuden.	2019-2022	Viestintäpäällikkö
	Kirjoitetaan artikkeleja vähemmistöryhmien metsästysharrastuksesta ja tuodaan tätä kautta esille, että hekin harrastavat metsästystä.	2019-2022	Viestintäpäällikkö
	Järjestön toiminnasta ja päätöksistä kerrotaan avoimesti. Aloitetaan suurelle yleisölle avoin viikkokatsaus liiton keskeisistä toimista ja tehostetaan sosiaalisen median käyttöä. Käynnistetään säännölliset etäkokoukset piirien toiminnanjohtajien kanssa.	2019	Toiminnanjohtaja, viestintäpäällikkö ja järjestöpäällikkö

Huomioidaan yhdenvertaisuus ja moninaisuus viestinnässä	Viestinnässä käytetyissä kuvissa esiintyy eri-ikäisiä, eri sukupuolia olevia, eritaustaisia ihmisiä.	2019-2022	Viestintäpäällikkö
	Viestitään monipuolisesti erilaisista harrastaja- ja toimijaryhmistä.	2019-2022	
	Kielessä ja sanavalinnoissa käytetään mahdollisuuksien mukaan sukupuolineutraaleja ilmauksia ja tuodaan esiin moninaisuutta	2019-2022	
	Huomioidaan alueellinen yhdenvertaisuus mm. kirjoitettavissa artikkeleissa.	2019-2022	
	Viestitään erilaisille ikä- ja harrastajaryhmille näille sopivalla tavalla ja huomioidaan viestinnän monikanavaisuus.	2019-2022	Kyselystä vastaava
	Kyselyissä ja lomakkeissa kysytään sukupuoli ainoastaan silloin, kun se on pakollista. Tällöin vaihtoehtoina ovat mies, nainen, muu, ei halua määritellä.	2019-2022	
Sisäisen viestinnän kehittäminen	Piirien välisen viestinnän parantaminen. Tiedot liittohallituksen päätöksistä piireille ja henkilökunnalle kokousten jälkeen.	2019-2022	Järjestöpäällikkö

5.3 Osallistuminen ja vaikuttaminen

Tavoitteet	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuu
Asiantuntijaryhmien perustaminen	Huolehditaan yhdenvertaisuuden toteutumisesta ryhmien jäsenten haussa ja valinnassa (ikäryhmät, alueellinen yhdenvertaisuus ja sukupuolet). Vähemmistöryhmien osalta positiivinen erityiskohtelu. Jäsenistä toista sukupuolta vähintään 25 % ja alle 40-vuotiaita vähintään 20 %.	2019	Asiantuntijaryhmien koolle kutsujat
Toiminnan järjestämiseen osallistuminen	Kaikilla toiminnan järjestämisestä kiinnostuneille mahdollisuus tulla mukaan. Järjestämisaamasta lisätään kouluttamalla. Etäosallistumismahdollisuuksia kehitetään.	2019-2022	Koulutuspäällikkö
Päätöksenteon yhdenvertaisuus	Päätöksenteko on avointa, ja valmiit päätökset helposti saatavilla.	2019-2022	Puheenjohtaja
	Päätöksenteko- ja vaikuttamisprosessi ovat avoimia ja kaikkien tiedossa. Muodostetaan selkeä julkinen kaavio liiton päätöksenteko- ja vaikuttamisprosessista.	2019-2022	Järjestöpäällikkö
	Osallistetaan päätöksentekoon asianosaiset ja asiantuntemusta omaavat henkilöt.	2019-2022	Puheenjohtaja ja toiminnanjohtaja
	Tehdyistä päätöksistä tiedotetaan viipymättä.	2019-2022	Toiminnanjohtaja
Luottamushenkilöstövalinnoissa huomioidaan yhdenvertaisuus	Luottamushenkilöiden valinnassa huomioidaan alueellisuus, ikäryhmät, sukupuolet ja vähemmistöryhmät. Hallituksissa ja muissa päätöksentekoelimissä tulee olla vähintään 20 % toista sukupuolta ja vähintään yksi alle 29-vuotias.	2019-2022	Liittohallitus Piirien osalta piirihallitus (suositus)
Päätöksenteon ja vaikuttamismahdollisuuksien edistäminen kentällä	Lisätään tietoa vaikuttamiseen ja päätöksentekoon liittyvästä yhdenvertaisuudesta.	2019-2022	Järjestö- ja koulutuspäällikkö

Osallistumiseen matala kynnyks	Kannustetaan osallistumaan vaikuttamiseen ja tarjotaan uusille ihmisille mahdollisuus osallistua. Positiivinen erityiskohtelu nuorille, naisille ja vähemmistöryhmille.	2019-2022	Toiminnanjohtaja
	Suosittelaa piireille ja jäsenseuroille ikä- ja sukupuolikiintiötä. Vähintään 20 prosenttia toista sukupuolta ja vähintään yksi alle 29-vuotias.	2019-2022	Järjestöpäällikkö
	Julkinen sitoutuminen syrjimättömyyteen	2019-2020	Puheenjohtaja ja toiminnanjohtaja
	Toimintaan osallistumisen kynnysten selvittäminen	2019-2022	Järjestöpäällikkö

5.4 Osaamisen kehittäminen

Tavoitteet	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuu
Lisätään osaamista koulutuksella	Järjestetään henkilöstölle ja luottamushenkilöille koulutusta yhdenvertaisuudesta järjestössä.	2019	Järjestöpäällikkö ja koulutus­päällikkö
	Liitetään yhdenvertaisuusosio kaikkiin kouluttajakoulutuksiin.	2019	Koulutus­päällikkö ja metsästys­ampumä­päällikkö
Toimintaohjeen ja opas­ma­terialin tuottaminen	Tuotetaan opas yhdenvertaisuudesta ja SML:n pelisäännöistä.	2019	Järjestöpäällikkö ja koulutus­päällikkö
Lasten- ja nuorten osaamisen lisääminen	Liitetään yhdenvertaisuudesta kertominen nuorisokoulutukseen ja toteutetaan toiminnot yhdenvertaisuus huomioon ottaen.	2019-2022	Koulutus­päällikkö
Yhdenvertaisuusvastaava	Valitaan ja koulutetaan kaksi henkilöä seuraamaan yhdenvertaisuuden toteutumista liiton toiminnassa. Hänelle voi ilmoittaa havaituista epäkohdista, jotka hän sitten saattaa johdon tietoon.	2019	Puheenjohtaja ja toiminnanjohtaja

5.5 Tapahtumien järjestäminen

Tavoitteet	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuu
Tapahtumiin ja koulutuksiin on matala osallistumiskynnys ja ne ovat helposti saavutettavissa	Tapahtumat ja koulutukset lähtökohtaisesti avoimia kaikille. Tietyt tapahtumat ja koulutukset mm. nuortenleirit voivat olla kohdennettuja tietyille ikäryhmälle yms.	2019-2022	Koulutuspäällikkö ja metsästysampumapäällikkö
	Kohtuulliset osallistumismaksut. Osallistumismaksujen ensisijainen tarkoitus on kattaa järjestelyiden kuluja.	2019-2022	Koulutuspäällikkö ja metsästysampumapäällikkö
	Tapahtumista ja koulutuksista kerrotaan avoimesti ja kaikkia kannustetaan mukaan. Muodostetaan yhtenäinen tapahtumarekisteri, josta löytyvät kaikki liiton tapahtumat.	2019-2022	Koulutuspäällikkö ja ICT-päällikkö
	Järjestetään koulutuksia mahdollisuuksien mukaan myös ruotsiksi ja materiaalit käännetään molemmille kotimaisille kielille.	2019-2022	Koulutuspäällikkö ja viestintäpäällikkö
	Järjestetään tapahtumia ja koulutuksia eri puolilla Suomea.	2019-2022	Koulutuspäällikkö ja metsästysampumapäällikkö
	Kehitetään etäosallistumismahdollisuuksia siten, että mahdollisimman moni tapahtuma ja koulutus olisi katsottavissa suorana etäyhteyden kautta.	2019-2022	Koulutuspäällikkö ja ICT-päällikkö
Edistetään yhdenvertaisuutta	Pyritään järjestämään tapahtumia myös kaupungeissa ja paikoissa, joihin on mahdollisuus päästä julkisilla kulkuneuvoilla.	2019-2022	Koulutuspäällikkö ja metsästysampumapäällikkö
	Koulutuksissa kerrotaan yhdenvertaisuudesta.	2019-2022	Koulutuspäällikkö ja viestintäpäällikkö
	Nollatoleranssi syrjinnälle. Ohjeet syrjinnän ehkäisystä ja toiminnasta syrjintätapauksissa liitetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden oppaaseen. Ohjeistetaan tapahtuman järjestäjät ja mahdollisuus ilmoittaa liiton yhdyshenkilölle. Erityisryhmien huomiointi tapahtumailmoituksissa esim. esteettömyys. Tapahtuma- ja koulutuspaikkojen valinnassa huomioidaan esteettömyys.	2019-2022	Järjestöpäällikkö ja koulutuspäällikkö

Järjestetään koulutuksia ja tapahtumia eri kohderyhmille	Työille, naisille ja aloitteleville metsästäjille omia tapahtumia osallistumiskynnyksen madaltamiseksi.	2019-2022	Koulutuspäällikkö
	Kehitetään entisestään erilaisia toimintamuotoja nuorille.	2019-2022	Koulutuspäällikkö
	Järjestetään toimintaa eri ikäryhmille.	2019-2022	Koulutuspäällikkö
	Kartoitetaan jäsenpalvelukyselyn avulla, minkälaisia tapahtumia ja koulutuksia halutaan.		
Tapahtumat ja koulutukset ovat kaikille turvallisia	Otetaan käyttöön lasten ja nuorten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvitys.	2019	Koulutuspäällikkö
	Kouluttajakoulutuksissa opetetaan huomioimaan turvallisuusseikat.	2019	Koulutuspäällikkö ja metsästysampumapäällikkö
	Kiusaamiselle, syrjinnälle ja häirinnälle nollatoleranssi. Häiriökäyttäytymisen perusteella voidaan poistaa tapahtumasta tai koulutuksesta.	2019-2022	Koulutuspäällikkö
	Toiminta koulutuksissa SML:n toimintaohjeen mukaan.	2019-2022	Koulutuspäällikkö ja metsästysampumapäällikkö

5.6 Yhdenvertaisuuden edistäminen työyhteisössä

Tavoitteet	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuu
Lisätään henkilöstön ja johdon tietoisuutta ja osaamista	Järjestetään henkilöstölle ja liittohallitukselle koulutusta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta vuoden 2019 aikana.	2019	Toiminnanjohtaja ja koulutuspäällikkö

Kehitetään yhdenvertaista henkilöstöjohtamista. Tavoitella henkilöstön tunne ja kokemus yhdenvertaisuudesta.	Huolehditaan, että johdolla on valmiudet ja ymmärrys yhdenvertaisesta henkilöstöjohtamisesta.	2019	Puheenjohtaja ja toiminnanjohtaja
	Keskustelu säännöllisissä kehityskeskusteluissa. Mahdollisuus antaa palautetta.	2019-2022	Toiminnanjohtaja
	Työn organisoinnin on oltava johdonmukaista ja avointa. Työntekijälle tiedotetaan selkeästi häntä koskevista asioista.	2019-2022	Puheenjohtaja ja toiminnanjohtaja
	Osallistetaan henkilö häntä tai hänen työtään koskevaan päätöksen tekoon. Hyödynnetään asiantuntemusta päätöksenteossa.	2019-2022	Puheenjohtaja ja toiminnanjohtaja
Palkkauksen avoimuus ja yhdenvertaisuus	Palkkaus on tasapuolista ja samasta ja saman vaativuustason työstä maksetaan samaa palkkaa. Palkkausperusteet ja keskustelu palkkauksesta ovat avoimet.	2019-2022	Puheenjohtaja ja toiminnanjohtaja
Häirinnän poistaminen	Puututaan kyselyssä havaittuun häirintään, nostetaan asia keskusteluun ja selvitetään tilannetta tarkemmin johdon ja henkilökunnan välisissä henkilökohtaisissa keskusteluissa. Tarvittaessa käytetään ulkopuolista asiantuntijaa. Liiton johdolle järjestetään koulutusta ja ohjeistusta asian edistämiseksi. Tilannekatsauksen jälkeen tilanteesta muodostetaan kokonaiskuva ja määritellään tarvittavat toimenpiteet häirinnän lopettamiseksi.	2019	Puheenjohtaja ja toiminnanjohtaja
	Luodaan ohjeistus yhdessä, jota työntekijät ja luottamushenkilöt sitoutuvat noudattamaan. Lisätään ymmärrystä siitä, mikä on häirintää.	2019	Puheenjohtaja ja toiminnanjohtaja
Epäasiallisen kielenkäytön vähentäminen	Nostetaan asia keskusteluun. Tehdään pelisäännöt kielenkäytöstä ja kerrotaan koulutuksissa, minkälainen kielenkäyttö Metsästäjäliitossa on sopivaa. Toistuvasta epäasiallisesta kielenkäytöstä huomautetaan.	2019	Puheenjohtaja, toiminnanjohtaja ja koulutuspäällikkö

Yhdenvertaiset rekrytointikäytännöt	Rekrytoinneissa kiinnitetään huomiota ainoastaan kyseiseen työtehtävään vaadittaviin ominaisuuksiin, kuten koulutukseen, kokemukseen, osaamiseen ja asiantuntemukseen. Käytetään positiivista erityiskohtelua saman tasoisten hakijoiden kesken huomioiden henkilökunnan rakenne. Valitaan haastatteluihin eri sukupuolia. Muokataan kohtuullisissa määrin työtiloja, ettei esteettömyys ole rekrytoinnin esteenä. Dokumentoidaan yhdenvertaisuuteen liittyvät asiat rekrytointiprosessista mm. sukupuolijakauma.	2019-2022	Puheenjohtaja ja toiminnanjohtaja
Työtilojen esteettömyys	Toimiston työ ja kokoontumistilat ovat esteettömiä.		Toiminnanjohtaja

5.7 Vastuut, seuranta ja arviointi

Päävastuu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta on liittohallituksella. Operatiivista toimintaa johtaa toiminnanjohtaja. Henkilöstön osalta vastuuhenkilöt vastaavat toimialoillaan yhdenvertaisuuden toteutumisesta.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden seuranta liitetään osaksi liiton varsinaisen toiminnan seurantaa, eli tässä tapauksessa liiton toimintakertomusta. Seurantaa tekee myös nimetty yhdenvertaisuusvastaava, joka raportoi havaintoja liittohallitukselle.

Lisäksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua varten perustettu työryhmä seuraa yhdenvertaisuuden toteutumista ja suunnittelee uusia toimia kehittämiselle.

Suunnitelman tavoitteiden toteutumista seurataan myös kyselyllä sekä toimenpidekohtaisella arvioinnilla, joka kolmas vuosi. Arvioinnissa käytetään viestinnän ja julkaisujen arviointia, työpajatyöskentelyä, mahdollisia ilmi tulleita syrjintätapauksia ja tapahtumien palautteita. Kyselyn ja arvioinnin perusteella tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään vastaamaan sen hetkistä tilannetta.

6 Lähteet

Oikeusministeriö (2018). Mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan (Verkkajulkaisu). Saatavissa (<https://yhdenvertaisuus.fi/mita-on-yhdenvertaisuus>)

Sisäasiainministeriö 2011. Kop kop – Pääseekö sisään? Yhdenvertaisen järjestötoiminnan opas urheilu ja nuorisjärjestöille 21 s.

Tasa-arvoaltuutetun verkkosivut. Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä (Verkkajulkaisu). Saatavissa: (<https://www.tasa-arvo.fi/seksuaalinen-hairinta>)

7 Liitteet

Liite 1. Metsästäjäliiton ja Eräkontin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia

Liite 2. Metsästäjäliiton piirihallitusten ja Liittohallituksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia

Metsästäjäliitto

Koti kaikille metsästäjille.

metsastajaliitto.fi/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus