



SUUNNITELMA TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI



**Suomen Uimaopetus- ja
Hengenpelastusliitto**

Sisältö

1 SUH yhdenvertaisten mahdollisuuksien edistäjänä	1
2 Lainsäädäntö velvoittaa	2
3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus SUH:n toiminnassa	3
3.1 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen SUH:n luottamuselimissä	6
3.2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus SUH:ssa työyhteisönä	7
3.3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus SUH:n koulutustoiminnassa	9
3.4 Yhdenvertaista viestintää	11
4 Seuranta ja arviointi	11



1. SUH yhdenvertaisten mahdollisuuksien edistäjänä

Suomen Uimaopetus- ja Hengenpelastusliiton tehtävä on uimataidon, vesiturvallisuuden ja niihin liittyvien olosuhteiden edistäminen. Jokaisella tulee olla mahdollisuus oppia uimaan ja ennakoimaan mahdollisia vaaratilanteita sekä riittävät tiedot ja taidot itsensä tai toisen pelastamiseen veden varasta. Liiton Pinnalla 2025 -strategiassa todetaan, että uimataito ja hyvät vesiturvallisuustaidot antavat vapauden liikkua vedessä, vesillä ja veden äärellä turvallisesti eri vuodenaikoina. Kaikilla on oikeus nauttia vedestä. Jokaisella Suomessa asuvalla tulee olla yhdenvertaiset mahdollisuudet oppia uimaan ja nauttia vedessä liikkumisesta turvallisesti.

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

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

YHDENVERTAISUUS



2. Lainsäädäntö velvoittaa

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

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

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

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

Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) on säännökset yhdenvertaisten mahdollisuuksien edistämisestä ja syrjinnän kielloista iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.

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

3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus SUH:n toiminnassa

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

Hyvään hallintotapaan ja Reiluun Peliin kuuluvat muun muassa:

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

Liiton keskeiset toimintaperiaatteet on kirjattu liiton sääntöihin. Lisäksi liiton ohjesäännössä (hallitus hyväksynyt 14.12.2023) on määritelty liiton eri toimielinten toimenkuvat, vastuut ja toimintakaudet sekä liiton toimintatavat. Tavoitteena on avoin, luottamuksellinen ja tehokas yhteistyö. Liiton hallituksen ja muiden luottamuselinten jäsenten, kouluttajien ja liiton henkilöstön edellytetään toimivan hyvän hallintotavan ja SUH:n etujen mukaisesti.



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

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

Erityisuinti. Erityisuintoimintaa on SUH:ssa järjestetty vuonna 2024 jo 40 vuoden ajan. Vuosien saatossa on koulutettu lukuisia joukko toimintakyvyltään erilaisten ihmisten uimaopetukseen erikoistuneita ammattilaisia sekä uimahalli- että kuntoutusalalle. Viestinnällä ja tiedottamisella on lisätty tietoutta erityisuinnin merkityksestä ja mahdollisuuksista niin potentiaalisten harrastajien kuin palvelujen tarjoajien parissa. SUH:ssa erityisuintoiminnasta vastaa koulutussuunnittelija, joka koordinoi erityisuinnin koulutusta, kehittää koulutussisältöjä, luo verkostoja ja antaa neuvontaa. Lisäksi erityisuinnin näkökulmaa sisällytetään lähtökohtaisesti myös liiton muiden sektoreiden toimintaan aina, kun se on mahdollista.

ERITYISUINTI



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

Monikulttuurisuus. SUH on tuottanut materiaalia eri kielillä muun muassa uimahallien käyttäytymis- ja toimintaohjeista. Nyt vastaavaa materiaalia on toteutettu myös rantaturvallisuudesta ja osin myös turvallisesta jäällä liikkumisesta. SUH on toteuttanut useita maahanmuuttajataustaisille suunnattuja uimaopettajakursseja ja yhteistyössä Suomen Monikulttuurisen liikuntaliitto FIMU:n kanssa myös naisille suunnattuja uinninvalvojakursseja. Tämän lisäksi SUH työsti Uimataito kuuluu kaikille -hankkeessa materiaaleja ja koulutussisältöjä maahanmuuttajataustaisten vanhempien tiedon lisäämiseksi koulujen uinninopetuksesta yhteistyössä Vantaan ja Helsingin kaupungin kanssa. SUH on tehnyt yhteistyötä yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston kanssa burkinien ja uimashortsien käytön mahdollistamiseksi uimahalleissa. Yhdenvertaisuuteen ja monikulttuurisuuteen liittyviä kysymyksiä selvitettiin Uimahallibarometrissä ja Uimahallien asiakastyytyväisyyskyselyssä vuonna 2020. FIMU:n Pinnalla-hankkeessa on 2021 ja 2022 aikana oltu mukana selvittämässä uimahallien käytäntöjä burkinien käytön sallimisesta ja naisille suunnattujen vesiliikuntavuoroista. Yhä useampi uimahalli on ottanut sallivamman kannan erilaisiin uima-asuihin, mikä madaltaa monien maahanmuuttajataustaisten, mutta myös muiden käyttäjäryhmien kynnystä käyttää uimahallien palveluja. Lisäksi maahanmuuttajataustaisille on toteutettu vesiturvallisuuskoulutusta eri yhteistyökumppanien tapahtumissa.

Yhdenvertaisuus. SUH on kouluttanut omia kouluttajiaan eri yhdenvertaisuuden kysymyksissä säännöllisesti ja tarjoaa uimahallikentän ammattilaisille neuvontaa ja koulutusta aiheeseen liittyen. Vuoden 2024 alussa toteutettiin myös kysely, jolla selvitettiin vuonna 2023 voimaan tulleen translain vaikutuksia uimahallien arkeen, ja muun muassa miten uimahallit ovat toteuttaneet yksityisyyden suojaa lisääviä ratkaisuja puku- ja pesutiloissaan. Lisäksi SUH tekee yhteistyötä erityisammattioppilaitos Luovin kanssa ja tarjoaa säännöllisesti harjoittelu- ja työssäoppimispaikkoja erityisen tuen tarpeen omaaville opiskelijoille.

3.1. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen SUH:n luottamuselimissä

Vuonna 2016 hyväksytyssä ensimmäisessä suunnitelmassa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi tavoitteeksi asetettiin sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen SUH:n luottamuselimissä. Tuolloin hallituksessa oli vain yksi nainen. Valiokunnissa sukupuolijakauma oli huomattavasti tasapainoisempi ja valiokuntien jäsenenä oli sekä naisia että miehiä vähintään 40 %.

Ehdollepanotoimikunta on esityksissään huomioinut sukupuolten välisen tasa-arvon: jäsenjärjestöjä on pyydetty esittämään sekä nais- että miesehdokkaita. Tämä on näkynyt myös hallitusvalinnoissa naisten määrän lisääntymisenä. Tällä hetkellä naisia on noin 44 % hallituksen jäsenistä.

Sukupuolten välisen tasa-arvon lisäksi ehdollepanotoimikunta on esityksiä tehdessään pohtinut myös sitä, että hallituksessa olisi eri-ikäisiä ja erilaisen osaamisprofiilin omaavia jäseniä, missä on onnistuttu hyvin.

Liiton työvaliokunnassa on kaksi miestä ja kaksi naista (2024). Tämän lisäksi liitossa yksi vakinainen valiokunta ja tarvittaessa eri teemojen perusteella kokoon kutsuttavia työryhmiä. Valiokunnan jäsenistä 40 % on miehiä (ml. puheenjohtaja) ja 60 % naisia. Valiokuntien ja työryhmien organisoitumisessa huomioidaan SUH:n ohjesäännön tavoitteet mm. sukupuolten välisen, alueellisen ja eri toimintasektoreiden tasa-arvon osalta.



Konkreettisia toimenpiteitä:

- Tilastoidaan luottamuselinten sukupuolijakauma vuosittain.
- Noudatetaan liiton ohjesäännön mukaisia käytäntöjä: mm. nimetään jatkossakin ehdollepanotoimikunta valmistelemaan hallitusvalintoja ja huomioidaan laaja-alainen tasa-arvo valiokuntien jäseniä nimettäessä. Tavoitteena erityisesti varmistaa, että hallituksen sukupuolijakauma olisi jatkossa tasapainoisempi.
- Etsitään tapoja vahvistaa yhdenvertaisuutta ja varmistaa eri kohderyhmien (esim. maahanmuuttajataustaiset, vammaiset) äänen kuuluminen liiton luottamuselimissä ja päätöksenteossa.

3.2. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus SUH:ssa työyhteisönä

Vuonna 2024 SUH:ssa työskentelee vakituisessa työsuhteessa 9 työntekijää (5 miestä / 4 naista), joista yksi osa-aikaisesti (mies) sekä yksi määräaikainen työntekijä (mies). Henkilöstön esimiehenä toimii toiminnanjohtaja (nainen). Muita tehtävänimikkeitä ovat hallintopäällikkö (nainen), koulutussuunnittelija (1 nainen, 3 miestä), tekninen asiantuntija (mies), viestintäasiantuntija (mies), vesiturvallisuusasiantuntija (nainen) ja toimistoassistentti (mies). Henkilöstön ikähaitari on 33–62 vuotta (ka. 45-vuotta). Lisäksi tarjoamme harjoittelu- ja työssäoppimispaikkoja mm. samassa kiinteistössä sijaitsevan Luovi – erityisammattioppilaitoksen opiskelijoille ja muille opiskelijoille mahdollisuuksien mukaan.

SUH:n toimiston säännöt täydentävät SUH:n ohje- ja taloussääntöä (hyväksytty 14.12.2023) ja niissä on kirjattuna tarkempia ohjeistuksia muun muassa työaika-, kouluttautumis-, matkustamis- ja muista yleisistä henkilöstökäytännöistä. Sääntöjen tavoitteena on saattaa kirjalliseen muotoon aiemmin käytössä olleita kirjaamattomia toimintatapoja ja näin varmistaa, että yhteisesti sovitut käytännöt ovat kaikkien henkilöstön jäsenten tiedossa. Säännöt toimivat myös uusien työntekijöiden perehdyttämisen tukena.

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

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

Kouluttautuminen. SUH:ssa järjestetään koko henkilökunnalle yhteisiä koulutuksia joitakin kertoja vuosittain ja lisäksi työntekijät voivat esittää toiminnanjohtajalle koulutustoiveitaan, kun niitä ilmenee. Kouluttautumiseen kannustetaan ja useampi työntekijä onkin suorittanut jatkotutkinnon työn ohessa opiskellen. Koulutuksista osan voi suorittaa työajalla.

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



Konkreettisia toimenpiteitä:

- Käytetään SUH:n rekrytointi-ilmoituksissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslauseketta, jolla ilmaistaan toivottavan hakijoiksi eri-ikäisiä, eri sukupuolten edustajia sekä kieli-, kulttuuri- ja muihin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä.
- Tuetaan tasavertaisesti koko henkilöstön kouluttautumismahdollisuuksia.
- Tehdään tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa ja käydään vuosittain läpi yhteisesti työhön liittyviä riskejä (mm. psykososiaalista kuormitusta) ja luodaan toimintatapoja riskien ja niistä aiheutuvien haittojen vähentämiseksi.
- Jatketaan yhteistyötä Luovi – erityisammattioppilaitoksen kanssa työssäoppimismahdollisuuksien tarjoamisessa.

3.3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus SUH:n koulustoiminnassa

SUH järjestää vuosittain noin 200–300 koulutusta, joihin osallistuu noin 3000–3500 henkilöä. Tavoitteena on, että koulutamme uimahalli- ja kylpyläalan toimintakenttään ammattilaisia, joilla on osaamista muun muassa eri-ikäisten, toimintakyvyltään erilaisten sekä erilaisista taustoista tulevien opettamiseen ja ohjaamiseen turvallisesti sekä kyky tuottaa palveluja eri kohderyhmille ja kohdata työssään erilaisia asiakkaita.

Koulutettavien sukupuolijakauma vaihtelee vuosittain, esimerkiksi vuonna 2023 koulutukseen osallistuvista noin 69 % oli naisia ja 31 % miehiä. Koulutuksia järjestetään eri puolilla Suomea, jotta eri puolella Suomea asuvilla olisi mahdollisuus kouluttautua. Tavoitteena on myös pitää koulutusten hinnat kohtuullisina, jotta eri elämäntilanteessa olevilla, kuten opiskelijoilla, on mahdollisimman matala kynnyks osallistua. Koulutuksia on järjestetty eri kohderyhmille, kuten maahanmuuttajataustaisille tai mielenterveyskuntoutujille.

Kursseilla kouluttajina toimivat pääosin SUH:n oto-kouluttajat (60 % naisia, 40 % miehiä) eri puolella Suomea. Alueellinen jakauma on seuraava: Etelä-Suomi 34, Itä-Suomi 8, Lappi 5, Länsi-Suomi 18, Oulun alue 7 henkilöä. Ruotsinkielisestä uimaopettaja-, vauva- ja perheinnin sekä erityisinnin koulutuksesta vastaa SUH:n kanssa yhteistyössä Folkhälsan ja heillä on omat kouluttajansa eri alueilla. Tämän lisäksi SUH:lla on muutama kouluttaja, jotka voivat toteuttaa allasturvallisuuden ja hengenpelastuksen koulutuksia ruotsin kielellä. Kouluttajista löytyy myös muutama maahanmuuttajataustainen henkilö.

Kouluttajakausi on kaksivuotinen ja sinä aikana kouluttajien tulee täyttää tietyt vaatimukset, jotta voivat säilyttää kouluttajastatuksensa. Kouluttajille järjestetään vuosittain koulusta osaamisen ylläpitämiseksi. Uusia kouluttajia rekrytoidaan tarpeen vaatiessa noin 2-4 vuoden välein. Kouluttajien vaatimukset on kuvattu ns. SUH:n kouluttajapolussa. Rekrytoinnista tiedotetaan laajasti SUH:n eri kanavissa, kuten nettisivuilla ja uutiskirjeessä.

Kouluttajille toteutetusta yhdenvertaisuuskyselyssä (2021) selvisi, että pääosin kouluttajat kokevat tulevansa kohdelluksi tasavertaisesti, eikä kyselyssä noussut esiin hälyttäviä epäasialliseen käyttäytymiseen tai häirintään liittyviä kokemuksia. Sisäisessä tiedonkulussa ja eri sektorien kouluttajien välisessä yhdenvertaisuudessa oli muutamien vastausten mukaan haasteita. Liiton toiminnasta kouluttajat nostivat esiin, että yhdenvertaisuusasioista ja etenkin monikulttuurisuudesta voitaisiin viestiä entistä painokkaammin sekä sisällyttää niitä vielä enemmän koulutuksiin.

Konkreettisia toimenpiteitä:

- Tilastoidaan koulutuksiin osallistuvien sukupuolijakauma vuosittain.
- Lisätään edelleen kouluttajien tietoutta ja osaamista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kysymyksistä esim. koulutuksen kautta (verkko-oppimisympäristö, kouluttajaseminaarit).
- Tuetaan ruotsinkielisen kurssitoiminnan toteuttamista huomioimalla kielitaito tulevissa kouluttajien rekrytoinnissa myös jatkossa.
- Tiedotetaan kurseilla SUH:n vieraskielisestä materiaalista, kuten Tule uimahalliin -oppaasta ja Uimataito kuuluu kaikille -esitteestä (11 kielellä) ja kannustetaan käyttämään niitä omassa toiminnassa.
- Huomioidaan kouluttajien yhdenvertaisuuskyselyn tulokset koulutustoiminnan ja viestinnän kehittämisessä.



3.4. Yhdenvertaista viestintää

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

Konkreettisia toimenpiteitä:

- Kaikessa viestinnässä (sis. materiaalituotanto) ja eri viestintäkanavissa huomioidaan moninaisuus muun muassa kuvissa ja sanavalinnoissa.
- Lisätään edelleen ruotsinkielistä materiaalituotantoa ja viestintää.
- Tuotetaan mahdollisuuksien mukaan vesi- ja jääturvallisuusviestintää suomen ja ruotsin lisäksi myös muilla Suomessa yleisillä vierailta kielillä, samoin kuin selkokielellä. Kiinnitetään huomiota helppolukuisuuteen ja saavutettavuuteen.

4. Seuranta ja arviointi

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöt ja toimenpiteet integroidaan osaksi liiton toimintasuunnitelmaa ja niiden toteutumista seurataan osana toiminnan- ja strategian arviointiprosessia vuosittain henkilöstön ja hallituksen toimesta. Seuraavan kerran suunnitelma arvioidaan ja päivitetään laajemmin liiton strategiaprosessin yhteydessä 2025.