



Olympiakomitean yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

Hyväksytty Olympiakomitean hallituksessa 24.10.2023

Sisällys

1. Johdanto	4
1.1. Suunnitelman tavoite	4
1.2. Keskeisiä käsitteitä	5
1.3. Lainsäädännöllinen tausta	5
1.4. Olympiakomitean yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön perusta	6
1.4.1. Urheiluyhteisön vastuullisuusohjelma	6
1.4.2. Urheilun kansainväliset tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyön sitoumukset ja suositukset	6
2. Prosessi	7
2.1. Suunnitelman tekeminen	7
2.2. Tiedottaminen ja toimeenpano	8
2.3. Seuranta ja päivittäminen	8
3. Nykytila - missä mennään Olympiakomitean yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä?	9
3.1. Olympiakomitean toteuttama toiminta	9
3.2. Olympiakomitea työnantajana	12
3.2.1. Olympiakomitean työntekijät	12
3.2.2. Rekrytointi ja henkilövalinnat	12
3.2.3. Henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin	13
3.2.4. Palkkakartoitus	13
3.2.5. Syrjintä, häirintä ja muu epäasiallinen käytös	13
3.3. Henkilöstön ääni	14
3.3.1. Olympiakomitealaisten ajatuksia ja toiveita yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisestä	14
3.3.2. Selvitys epäasiallisesta kohtelusta	15
4. Tavoitteet ja toimenpiteet	16

Kuvat: iStock (kansi, s. 3, 9, 11), Shutterstock (s. 15), Milla Vahtila (s. 14), Janina Pitkänen (s. 16), Suomen Olympiakomitea (s. 4, 8, 10, 22, 23), Suomen Paralympiakomitea (s. 7)

Taitto: Väinö Klemola Design 2023





1. Johdanto

Suomen Olympiakomitea on valtakunnallinen liikunta- ja urheilujärjestö, jonka tehtävä on edistää suomalaisten liikettä ja liikunnallista elämäntapaa, rakentaa edellytyksiä laadukkaalle ja uudistuvalla seura- ja järjestötoiminnalle ja tuottaa menestystä huippu-urheilussa. Yhdessä jäsenjärjestöjen ja yhteistyökumppaneiden kanssa rakennamme liikunnasta ja urheilusta elinvoimaa Suomeen.

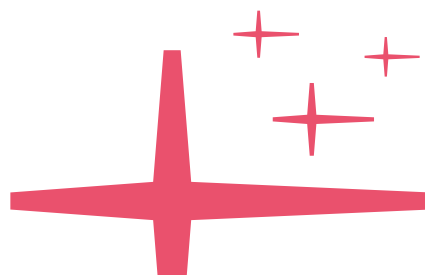
Olympiakomitean strategia >>

Olympiakomitea on toimintasääntöjensä tarkoituksypykälässä sitoutunut noudattamaan ja **edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta** sekä hyvää hallintotapaa päätöksenteossa.

Järjestö vahvistaa liikunnan ja urheilun eettistä perustaa edistämällä laaja-alaista tasa-arvoa ja ryhtymällä toimenpiteisiin mm. kaikenlaista urheilussa esiintyvää syrjintää, väkivaltaa vastaan.

1.1. Suunnitelman tavoite

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelulla sovimme yhdessä ja teemme näkyväksi, miten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteita toteutetaan käytännössä. Olympiakomitea haluaa toimia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä esimerkkinä ja tukena muille liikunta- ja urheilujärjestöille. Suunnitelman osana arvioidaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista Olympiakomiteassa sekä tunnistetaan kehittämistarpeita ja keinoja, joilla toimintaa voidaan kehittää paremmaksi.



1.2. Keskeisiä käsitteitä

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän iästään, alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, poliittisesta tai ammattiyhdistystoiminnastaan, perhesuhteistaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

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

Tasa-arvo tarkoittaa sukupuolten välistä syrjimättömyyttä sisältäen myös ymmärryksen sukupuolen moninaisuudesta.

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

Syrjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella (ikä, sukupuoli, alkuperä, toimintakyky, kieli, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy). 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. Työelämän syrjintä voi liittyä rekrytointeihin, työtehtävien tai koulutusmahdollisuuksien jakamiseen, palkkauksen ja muiden työsuhteen etujen toteuttamiseen.

Häirinnällä tarkoitetaan henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaavaa käyttäytymistä. Häirintään liittyy henkilöä halventava, nöyryyttävä tai häntä uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Seksuaalinen häirintä tarkoittaa fyysistä, sanallista tai sanatonta ei-toivottua seksuaalista käytöstä, jolla tarkoituksenmukaisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön fyysistä tai henkistä koskemattomuutta luomalla uhkaava, vihamielinen, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Esteettömyydessä on kyse ihmisten moninaisuuden huomioon ottamisesta rakennetun ympäristön suunnittelussa ja toteuttamisessa. Se merkitsee palvelujen saavutettavuutta, välineiden käytettävyyttä, tiedon ymmärrettävyyttä ja mahdollisuutta osallistua itseä koskevaan päätöksentekoon.

1.3. Lainsäädännöllinen tausta

Yhdenvertaisuuden edistämistä liikunta- ja urheilujärjestöissä edellytetään yhdenvertaisuuslaissa, tasa-arvolaissa ja liikuntalaissa. Olympiakomitean yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö nojaa myös YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmalliseen julistukseen ja lapsen oikeuksien sopimukseen.

Yhdenvertaisuuslaki: Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Laki edellyttää yhdenvertaisuussuunnitelmaa viranomaisilta, koulutuksen järjestäjiltä sekä työnantajilta, joilla on vähintään 30 työntekijää. Kaikkia työnantajia koskee lain velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta.

Tasa-arvolaki: Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä ja se velvoittaa viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia myös ennaltaehkäisemään tätä syrjintää.

Liikuntalaki: lain tavoitteena on edistää mm. eri väestöryhmien mahdollisuuksia liikkua ja harrastaa liikuntaa sekä eriarvoisuuden vähentämistä liikunnassa. Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monikulttuurisuus ovat lain tavoitteiden toteuttamisen lähtökohtia. Lain mukaan liikuntaa edistävien järjestöjen valtionavustuksen määrää harkittaessa otetaan huomioon se, miten järjestö edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus: YK:n yleiskokous hyväksyi 10.12.1948 ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen, joka on ollut perustana kaikille myöhemmin solmituille kansainvälisille ihmisoikeus-sopimuksille. Julistuksen sanoma on, että ihmisoikeudet ovat perustavanlaatuisia ja luovuttamattomia ja kuuluvat yhdenvertaisesti maailman kaikille ihmisille.

YK:n lapsen oikeuksien sopimus: Kansainvälisesti 2.9.1990 voimaan tullut sopimus kokoaa yhteen näkemyksen lasten hyvän elämän ja kasvun perusedellytyksistä. Lapsen oikeuksien sopimus perustuu käsitykseen jokaisen yhtäläisestä ihmisarvosta. Samat oikeudet kuuluvat kaikille lapsille ja syrjimättömyysperiaate kieltää lasten asettamisen eriarvoiseen asemaan esimerkiksi uskonnon, ihonvärin tai vammaisuuteen perustuen.

Urheiluyhteisön vastuullisuusohjelma



REILU PELI – URHEILUYHTEISÖN EETTISET PERIAATTEET

YK:N KESTÄVÄN KEHITYKSEN TAVOITTEET 2030



#urheillaan ihmisiksi

1.4.1. Urheiluyhteisön vastuullisuusohjelma

Vastuullisuusohjelma toimii yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen ja laajemmin vastuullisuustyön raamina Olympiakomitealle ja koko urheiluyhteisölle. Vastuullisuusohjelma perustuu Reilun Pelin ihanteisiin ja tavoitteisiin ja se on rakennettu Olympiakomitean johdolla tiiviissä yhteistyössä lajiliittojen kanssa. Reilu Peli pohjautuu olemassa olevaan lainsäädäntöön sekä erilaisiin kansainvälisiin sopimuksiin ja säännöstöihin, kuten YK:n kestävä kehityksen tavoitteisiin 2030. Se peilaa vahvasti myös olympismin perusarvoja – kunnioitusta, ystävyyttä ja erinomaisuutta.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen sekä turvallisen toimintaympäristön varmistaminen ovat vastuullisuusohjelman keskeisiä osa-alueita. Tavoitteena on, että kaikki kokevat itsensä tervetulleeksi mukaan urheilun ja liikunnan pariin riippumatta mm. sukupuolesta, etnisestä taustasta, vammasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai taloudellisesta tilanteesta. Haluamme luoda liikuntaan ja urheiluun pelikentän, jossa kaikki ovat turvassa kiusaamiselta, häirinnältä ja muulta epäasialliselta käytökseltä.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo linkittyvät myös vastuullisuusohjelman hyvän hallinnon ja ilmaston ja ympäristö tavoitteisiin. Päätösten avoimuus ja hallinnon läpinäkyvyys edistävät tasapuolista kohtelua. Ympäristön kestävä kehityksen mukaisilla toimintatavoilla voidaan mm. vähentää harrastamisen kustannuksia parantaa taloudellista yhdenvertaisuutta.

Tutustu urheiluyhteisön vastuullisuusohjelmaan >>

Tutustu reilun pelin ihanteisiin ja tavoitteisiin >>

Vastuullisuusohjelman tavoitteena on vastuullinen urheilu ja liikunta:

- Toimintamme on läpinäkyvää, avointa ja osallistavaa.
- Urheilu tuottaa iloa ja positiivisia kokemuksia. Yksikään ei koe kiusaamista, häirintää tai muuta epäasiallista käytöstä.
- Kaikki ovat tervetulleita mukaan toimintaamme.
- Toimimme kestävästi myös tulevia sukupolvia kohtaan.
- Urheilemme reilusti ja puhtaasti.

1.4.2. Urheilun kansainväliset tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyön sitoumukset ja suositukset

Olympiakomitean työtä ohjaavat keskeiset kansainväliset sitoumukset ja suositukset:

Suomen olympiakomitea on allekirjoittajana sitoutunut:

- *International Working Group (IWG) on Women and Sport Brighton plus Helsinki 2014 Declaration on Women and Sport*

Muita työssä seurattavia suosituksia ovat:

- *IOC Gender Equality and Inclusion Objectives 2021-2024*
- *Euroopan komission toimintasuunnitelma ja suositukset urheilun tasa-arvon edistämiseksi (pdf)*
- *Sukupuolivähemmistöt: IOC Framework on Fairness, Inclusion and Non-Discrimination on the Basis of Gender Identity and Sex Variations*
- *EOC GEDI Commission aspirations for 2030*



2. Prosessi

2.1. Suunnitelman tekeminen

Olympiakomitean yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on päivitys 2020 hallituksessa hyväksyttyyn versioon. Prosessin vastuuhenkilöinä toimivat vastuullisuuden erityisasiantuntija ja vastuullisuuspäällikkö. Työnantajapuolen osalta asiantuntijana ja vastuuhenkilönä toimi hr-päällikkö. Päivitystyössä hyödynnettiin Olympiakomitean johtoryhmää ja johtavia asiantuntijoita sekä Olympiakomitean hallituksen alaista vastuullisuuden sparriryhmää.

1) Prosessin käynnistämisestä ja kulusta tiedotettiin henkilöstötilaisuudessa helmikuussa 2023. Päivitystyöstä tiedotettiin myös jäsenistölle toiminnanjohtajien infossa helmikuussa 2023.

2) Kysely: Aiemmasta poiketen henkilöstölle ja hallitukselle ei järjestetty yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyä, vaan nykytilan arvioinnissa hyödynnettiin vuonna 2022 henkilöstölle ja hallitukselle tehtyä laajaa kyselyä epäasiallisesta kohtelusta.

3) Henkilöstön kuuleminen: Henkilöstölle järjestettiin kaksi lähetekeskustelutilaisuutta helmi-maaliskuussa 2023. Tilaisuuksissa keskusteltiin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta, kehittämistarpeista sekä kerättiin ajatuksia kehittämismahdollisuuksista Olympiakomitean toiminnassa ja arjessa. Tilaisuuksiin oli mahdollista osallistua paikan päällä tai etänä. Tilaisuuksiin osallistui 26 henkilöä, 37 % henkilöstöstä. Osallistujia oli kattavasti organisaation eri yksiköistä ja toiminnoista ja lähes tasapuolisesti naisia

ja miehiä. Henkilöstölle tarjottiin myös anonyymi kanava, jolla voi antaa palautetta yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta sekä kehittämistarpeista. Anonyymi palaute jäi vähäiseksi.

4) Hallituksen kuuleminen: Hallituksen nimeämä vastuullisuuden sparriryhmä käsitteli yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa työstövaiheessa maaliskuussa 2023, jonka jälkeen hallitus kävi aiheesta lähetekeskustelun.

5) Muu tiedonkeruu: Nykytilaa koskevaa tietoa kerättiin henkilöstötilastoista ja muista lähteistä. Hr-toiminnossa tapahtui prosessin aikana muutoksia ja henkilövaihdoksia, mikä viivästytti työnantajaosion päivittämistä. Palkkakartotus jää tehtäväksi vuoden 2024 alussa.

6) Kehittämiskohteiden tunnistaminen: Lähetekeskusteluiden, nykytilan arvioinnin ja edellisen suunnitelman toteutumisen arvioinnin pohjalta tunnistettiin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista koskevia haasteita ja tarpeita sekä tehtiin alustavat ehdotukset tavoitteista ja toimenpiteistä. Toimenpidesuunnitelmaa täsmennettiin ja yksikkökohtaisista tavoitteista sovittiin Olympiakomitean toimintayksiköiden ja tiimien kanssa. Kehittämistoimien tunnistamisessa kuultiin myös ulkoisia asiantuntijoita, kuten Tasa-arvovaltuutettua.

7) Suunnitelman kokoaminen: Edellä kuvatut vaiheet kirjattiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaksi.

8) Suunnitelma hyväksyttiin hallituksessa lokakuussa 2023.



2.2. Tiedottaminen ja toimeenpano

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tavoitteita ja toimenpiteitä toteutetaan osana vuosittaista toimintasuunnitelmaa. Toimenpiteiden resursointiin varaudutaan talous-suunnittelussa. Suunnitelman sisällöstä ja siihen liittyvistä yhteisistä toimintatavoista tiedotetaan henkilöstölle ja hallituksen hyväksynnän jälkeen se julkaistaan Olympiakomitean kotisivuilla.

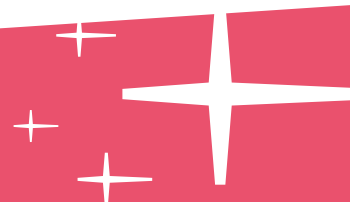
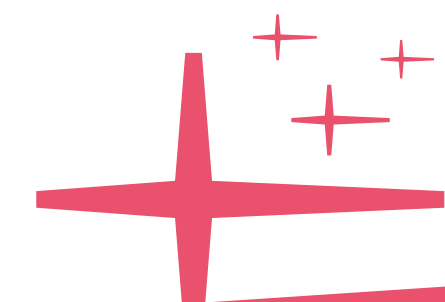
Suunnitelmaan kirjattuja toimenpiteitä tarkennetaan ja tarvittaessa päivitetään yksikkökohtaisesti.

2.3. Seuranta ja päivittäminen

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen ja suunnitelman toimenpiteiden toteutumista arvioidaan säännöllisesti. Seuranta toteutetaan mm. Toimintaa koskevien tilastojen, palkkakartoituksen, henkilöstökyselyn, oman toiminnan arvioinnin ja määräaikaikatsausten avulla.

Suunnitelma on määräaikainen ja sitä päivitetään 3 vuoden välein. Päivittäminen perustuu suunnitelman toteutumisen sekä yhdenvertaisuustilanteen seurantaan. Työnantaja-velvoitteisiin liittyvät osiot (palkkakartoitus/tasa-arvosuunnitelma) päivitetään niille asetetun aikataulun mukaan useammin.

Tämän suunnitelman henkilöstöä koskevat osat liitetään osaksi henkilöstösuunnitelmaa.





3. Nykytila - missä mennään Olympiakomitean yhtenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä?

Yhten-
vertaisuus
ja tasa-arvo

3.1. Olympiakomitean toteuttama toiminta

Olympiakomitea luo edellytyksiä sille, että Suomessa jokaisella on yhtenvertainen mahdollisuus liikkua, harrastaa ja urheilla turvallisessa toimintaympäristössä.

Yhtenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen läpileikkaavasti päävalinnoissa

Seuratoiminnan kehittämisessä lähtökohta on kaikkien tasa-arvoinen ja yhtenvertainen mahdollisuus liikuntaan ja urheiluun. Edistämme matalan kynnyksen seura-

toimintaa: tavoitteena on kattavan, matalan kynnyksen liikunnan tarjoaminen yhteisöllisesti kaikille ikä- ja ihmisryhmille.

Huippu-urheilussa lähtökohtana on huippu-urheilijoiden yhtenvertainen mahdollisuus tavoitella menestystä riippumatta sukupuolesta, etnisestä taustasta, uskonnosta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Paraurheilu on osa Olympiakomitean huippu-urheiluyksikön toimintaa. Urheilija- ja joukkuevalinnoissa ja apurahojen valmistelussa noudatamme voimassa olevia kriteeristöjä. Valintaprosessit ja -päätökset toteutetaan läpinäkyvästi, ja ne julkaistaan ja dokumentoidaan huolellisesti.



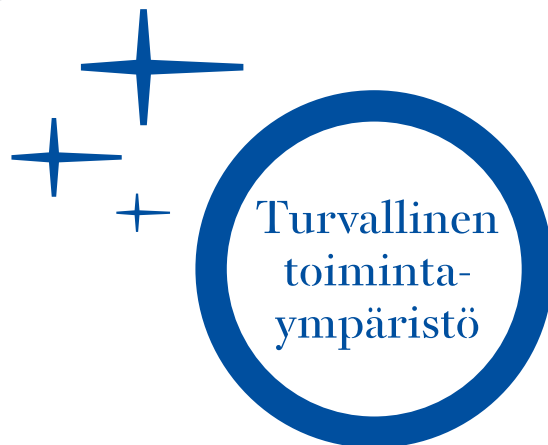
Liikkeen ja liikunnallisen elämäntavan päävalinta edistää liikkumisen mahdollisuuksia koko väestön tasolla vaikuttamisen, viestinnän ja verkostojen keinoin. Edistämme yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa myös vaikuttamistyössä kansallisella tasolla, kansainvälisesti urheilu- ja liikuntajärjestöissä sekä olympialiikkeessä.

Urheiluyhteisön tukeminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä

Olympiakomitean vastuullisuustyön kulmakiviä ovat liikunta- ja urheiluyhteisön vastuullisuustyön kehittäminen ja tukeminen. Tavoitteena on vahvistaa vastuullisia toimintatapoja koko urheiluyhteisössä vastuullisuusohjelman mukaisesti.

Epäasiallisen käytöksen ennaltaehkäisy ja tapauksiin puuttuminen

Olympiakomitea tekee systemaattista työtä turvallisen toimintaympäristön varmistamiseksi urheiluyhteisössä. Epäasiallisen käytöksen ehkäisemisessä ja tapauksiin puuttumisessa teemme tiivistä yhteistyötä eri tahojen, kuten SUEKin, Väestöliiton ja lajiliittojen kanssa. Olympiakomitean ja Väestöliiton yhdessä laatimassa **Lupa välittää, lupa puuttua -oppaassa** on tarkat ohjeistukset ennaltaehkäisyyn ja tapauksiin puuttumiseen.



Epäasiallisen käytöksen ennaltaehkäisyn portaat:

1. Rikostaustan tarkistaminen myös vapaaehtoistoimijoilta
2. Yhteisten pelisääntöjen laatiminen
3. Vastuuhenkilöiden nimeäminen
4. Tiedottaminen nettisivuilla
5. Toimintamallin luominen epäasialliseen käytökseen puuttumiseen
6. Koulutukset
7. Tiedon levittäminen häirinnästä ilmiönä
8. Palautteen kerääminen



Nostoja edellisen ohjelman tavoitteiden toteutumisesta:

- seuratoiminnan kehittämisessä yhdenvertaisuus ja tasa-arvo, sekä laajemmin lapsen oikeudet ja ihmisyyden oikeudet on otettu **Tähtiseura**-ohjelman päivitysprosessissa entistä vahvemmin osaksi laatutekijöitä.
- osaamista on uudistettu. Rekrytoinneissa on painotettu henkilöiden vastuullisuusosaamista ja vastuullisuus on viety osaksi toimenkuvia.
- huippu-urheiluyksikön asiantuntijat ovat tunnistaneeet tuoneet esiin mm. kehopenueen ja vastuullisen valmentajuuden teemoja.
- vastuullisuusohjelman toimeenpanon osana on toteutettu vuosittain useita jäsenistölle suunnattuja klinikoita ja sparrauksia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoteeemoista.
- Olympiakomitea on järjestänyt vuosittain urheiluyhteisön yhteisen osallistumisen **Pride**-kulkueeseen.
- sukupuoliwähemmistöjen ja erityisesti transsukupuolisten asemaa urheilussa on käsitelty yhdessä lajiliittojen, viranomaistahojen ja vähemmistöjen edustajien kanssa. Suositus/ohjeistus ei vielä ole valmis, vaan työ jatkuu.
- **Vastuullinen valmentaja** –verkkokoulutus on toteutettu ja sen on suorittanut yli **8000** henkilöä.
- Toimitusjohtaja on osallistunut aktiivisesti yhteiskunnalliseen keskusteluun vastuullisuudesta, tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta (mm. podcastit ja tilaisuudet).
- Toimimme aktiivisesti kansallisissa ja kansainvälisissä toimielimissä: **VLN YTK**- jaosto, **Urheilun eettisten asioiden neuvottelukunta**, **EOC GEDI**-komissio, **ENGSON EWS**-komitea, **ANOC legal commission** ja **EOC ethic commission**.
- viestinnän saavutettavuuden kehittäminen on käynnistetty toteuttamalla **www.olympiakomitea.fi**- verkkosivuston auditointi, korjaamalla todettuja puutteita ja päivittämällä saavutettavuusselosteet. Työ jatkuu muiden palvelujen osalta.
- **olympiakomitea.fi** -sivustosta on julkaistu ruotsinkielinen versio. Työ jatkuu englannin kieliversion osalta.

3.2. Olympiakomitea työnantajana

Olympiakomitean tavoitteena on varmistaa molemmille sukupuolille tasapuoliset mahdollisuudet työskennellä erilaisilla vaativuustasoilla ja erilaisissa tehtävissä. Olympiakomitean tavoitteena on myös huomioida eri-ikäisiä ja erilaisissa elämäntilanteissa työskenteleviä. Organisaatioissa kannustetaan kaikkia työntekijöitä hakeutumaan avoimin oleviin tehtäviin.

Vuonna 2022 Olympiakomiteassa käynnistettiin johtamisen uudistus, jossa hierarkkisesta johtamismallista siirrytään verkostomaisen johtamisen malliin. Johtamisessa korostuu yhteinen tilannekuva, päätöksenteon valmistelu määritel-

tyjen prosessien mukaan sekä avoimuus ja yhteistyö läpi organisaation hallitukseen asti.

Työyhteisön yhteiset pelisäännöt tukevat yhdenvertaista ja tasa-arvoista kohtelua. Olympiakomitean henkilöstöä ohjaa Yhteinen tapa toimia -käsikirja, jossa käsitellään Olympiakomitean johtamisjärjestelmään, hyvään hallintoon, osaamisen kehittämiseen, viestintään, työturvallisuuteen, -terveyteen ja -hyvinvointiin sekä työsuhteen elinkareen liittyviä ohjeita ja yhteisiä toimintatapoja.

3.2.1. Olympiakomitean työntekijät

	2019	2023 (9/2023)
Työntekijöitä	64	60 (ei sisällä harjoittelijoita eikä yhteispalkkattuja)
Toistaiseksi voimassa olevat	49	51
Naisia	31 (63 %) keski-ikä 45 v.	32 (63 %) keski-ikä 46 v.
Miehiä	18 (37 %) keski-ikä 44 v.	19 (37 %) keski-ikä 42 v.
Määräaikaiset	15	9
Naisia	5 (33 %)	2
Miehiä	10 (67 %)	7
Harjoittelijat	7	6
Naisia	5	4
Miehiä	2	2

3.2.2. Rekrytointi ja henkilövalinnat

Olympiakomitean rekrytointiprosessit toteuttaa pääsääntöisesti esihenkilö henkilöstöpäällikön tuella. Rekrytoinnissa voidaan tarpeen mukaan käyttää tukena HR-konsulttia. Työhönottoprosessissa huomioidaan henkilötieto- ja tasa-arvolain vaatimukset, kuten sukupuolisen syrjinnän välttäminen sekä neutraalit hakumenettelyt. Prosessi käynnistyy täytettävän tehtävän, osaamisvaatimusten sekä muiden työsuhteen ehtojen määrittelyllä. Haut ovat pääsääntöisesti avoimia ja niistä tiedotetaan henkilöstöä. Harkinnan mukaan tehtävässä voi tulla kyseeseen myös suorahaku. Tällöin perusteena voi olla esimerkiksi kyseisen tehtäväalueen osaajien tunteminen tai hyvin lyhytaikainen työvoiman tarve.

Rekrytoinnin perusprosessi sisältää valinnan haastatteluun, ensimmäisen esihenkilön haastattelun, valinnan toiseen

haastatteluun, toisen esihenkilön haastattelun, yhteydenoton suosittelijaan, esihenkilön esityksen palkattavaksi työntekijäksi, toimitusjohtajan haastattelun ja päätöksen palkkauksesta. Haastatteluissa voi olla mukana tarpeen mukaan esimerkiksi toinen esihenkilö tai kollega. Kriittisissä rekrytoinneissa hyödynnetään myös ulkoista rekrytointikumppania, jonka tekemät arvioinnit ja haastattelut sijoituvat pääsääntöisesti ensimmäisen ja toisen haastattelun väliin. Rekrytoiva esihenkilö dokumentoi rekrytointiprosessin valintavaiheet ja toimittaa dokumentoinnin toimitusjohtajalle tehdessään esityksen palkattavasta työntekijästä.

Ainakin ensimmäiseen haastatteluun pyritään saamaan mukaan eri sukupuolten edustajia. Haastattelun tukena on yhtenäinen haastattelurunko. Haastattelussa huomioidaan hakijan osaaminen, soveltuminen kyseiseen tehtävään, hakijan motivaatio, kehittymishalukkuus sekä soveltuvuus työyhteisöön ja kyseiseen tiimiin. Pyrimme lisäämään rekrytoinneissa työyhteisön diversiteettiä.

	2019	2023 (viimeinen täysi vuosi)
Rekrytoinnit	11	12
Naisia	6	6
Miehiä	5	6
Hakemukset	399	772
Naisia	233	478 (62%)
Miehiä	166	262 (34%)
Muu		1 (<1%)
Ei ilmoitettu sukupuolta		31 (4%)

3.2.3. Henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin

	2019	2023
Henkilöstö yhteensä	64	60
Johto- ja esimiestehtävissä	11	8
Naisia	3 (27 %)	4 (50 %)
Miehiä	8 (63 %)	4 (50 %)
Asiantuntijatehtävissä	40	44
Naisia	23 (58 %)	24 (55 %)
Miehiä	17 (42 %)	20 (45 %)
Ammattitehtävissä	13	8
Naisia	10 (77 %)	6 (75 %)
Miehiä	3 (23 %)	2 (25 %)

3.2.4. Palkkakartoitus

Henkilöstömuutoksista johtuen palkkakartoituksen toteuttaminen on viivästynyt. Kartoitus tehdään alkuvuoden aikana 2024, kun uusi HDR- päällikkö aloittaa.

3.2.5. Syrjintä, häirintä ja muu epäasiallinen käytös

Olympiakomiteassa ei hyväksytä syrjimistä, häirintää tai kiusaamista. Käytössä on selkeä malli mahdollisten tapausten esille nostamiseen ja eteenpäin ilmoittamiseen:

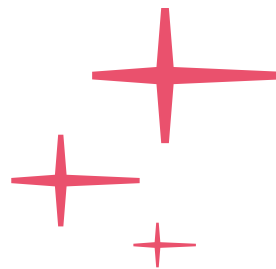
Olympiakomitean toimintaohje häirintään, syrjintään ja kiusaamiseen puuttumiseen.

Esihenkilöillä on velvollisuus ottaa kaikki tapaukset vakavasti ja puuttua niihin toimintamallin mukaisesti. Olympiakomiteassa on nimetty häirintäyhdyshenkilöiden ryhmä.

Ennaltaehkäisemme syrjintää, häirintää ja kiusaamista rohkaissamalla avoimeen ja kunnioittavaan ilmapiiriin. Keinoina on koulutukset, puuttumisen toimintamallin läpikäyminen vuosittain, häirintäyhdyshenkilöt, käsittelyn ja tiedottamisen prosessi sekä **Whistleblowing**-kanava. Urheilussa ilmenneisiin epäasiallisen käytöksen tapauksiin liittyen organisaation eri tasoilla on lisätty tietoisuutta ja kehitetty ennaltaehkäisyn ja puuttumisen prosessia.

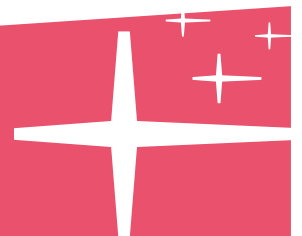
Olympiakomitean toimintaohje häirintään, syrjintään ja kiusaamiseen puuttumiseen

Olympiakomiteassa on läpikäyty epäasialliseen käytökseen puuttumisen osalta merkittävä oppimisprosessi. Vuosina 2021 ja 2022 tapahtuneiden epäasiallisen käytöksen tapausten johdosta on vuonna 2022 on toteutettu hallinnon perusprosessien perusteellinen läpikäynti, vastuullisuusasioiden läpikäynti koko organisaation kaikilla tasoilla, tehty laaja selvitys niin oman toiminnan kuin koko laajan urheiluyhteisön osalta (ks. 3.3.2.) sekä sovittu ja toteutettu toimia vastuullisuuden ja hyvän hallinnon parantamiseksi. Vastuullisuustyön toteutusta on tehostettu kouluttamalla henkilöstöä ja hallitusta, lisäämällä edistymisen seuranta sekä vahvistamalla työtä rakenteellisesti (esim. hallitukseen on nimetty vastuullisuuden sparriryhmä ja vastuullisuustyön seurantavastuu on osoitettu johtoryhmässä). Kokonaisuus on esitetty *Vastuullisuusraportissa 9.11.2022*.



Nostoja edellisen ohjelman tavoitteiden toteutumisesta

- Tietoisuus syrjinnästä ja siihen puuttumisesta on lisääntynyt 65% -> 80%.
- Rekrytoinneissa on kiinnitetty huomiota vastuullisuusasioihin ja niitä on viety toimenkuviin.
- Olympiakomiteaan on valittu ensimmäinen naispuolinen toiminnanjohtaja ja huippu-urheiluvastaava.
- Sääntöuudistuksessa korotettiin hallituksen jäsenten sukupuolikiintiötä korotettiin 30 prosentista 40 prosenttiin.
- TESn mukaista paikallista erää on kohdennettu erityisesti tasa-arvoperusteisilla palkankorotuksilla tasoittamaan samankaltaisesta tehtävästä maksettavaa palkkaa naisten ja miesten välillä





3.3. Henkilöstön ääni

Henkilöstön näkemyksiä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon nykytilasta ja kehittämiskohteista kerättiin prosessin aikana järjestetyissä keskustelutilaisuuksissa. Epäasiallisen kohtelun osalta hyödynnettiin vuonna 2022 henkilöstölle ja hallitukselle tehtyä laajaa kyselyä, jossa epäasiallisen kohtelun kokemuksia selvitettiin kolmannen osapuolen toimesta.

3.3.1. Olympiakomitealaisten ajatuksia ja toiveita yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisestä

Keskustelutilaisuuksien otsikoina ja kysymyksinä olivat:

1. Huomiot yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta työyhteisössämme ja toiminnassamme

2. Näkemykset kehittämiskohteista ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa huomioitavista asioista:

- Mitä ovat tärkeimmät kehittämiskohteet ja edistettävät asiat?
- Mitä ehkä puuttuu, mikä jäänyt huomioimatta?
- Mitä uusia tavoitteita?

Keskustelutilaisuuksien lisäksi aiheita oli mahdollisuus kommentoida anonymisti SurveyPal-kyselyyn.

Poimintoja keskustelutilaisuuksista:

- Keskeinen yhdenvertaisuuskysymys on, mikä estää liikuntaharrastukseen osallistumista?
- Käytiin pohdintaa yhdenvertaisuuden määritelmästä ja sen suhteesta urheiluun ja kilpailuun. Yhdenvertaisuus ei ole tasapäästämistä vaan erilaisten lähtökohtien ja tarpeiden huomioimista.
- Yhdenvertaisuus nähdään osana laadukkaan urheilun kehittämistä, esim. valmennuskulttuurin kehittäminen ja lasten urheilun suositukset.

- Tunnistettiin erilaisia näkökulmia ja tarpeita yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisessä:

- **Vaikuttamisnäkökulma.** Esim. harrastamisen mahdollistaminen kaikille sekä liikkeen ja liikunnallisen elämäntavan edistäminen. Miten urheilijoiden ja urheilevien nuorten yhdenvertaisuuden toteutumista voidaan edistää vaikuttamistyössä?

- **Viestintä.** Moninaisuuden parempi huomioiminen kuva- ja sanavalinnoissamme. Viestinnän saavutettavuuden kehittäminen ja kieliversiot.

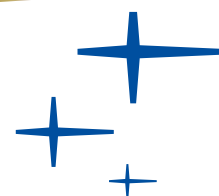
- **Ennakointi.** Miten tunnistamme nousevia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiä?

- Kehittämismahdollisuutena tunnistettiin hyvien esimerkkien nostaminen, tasa-arvo-asioiden sanoittaminen sekä miesten että naisten suulla, sisäisen sparriryhmän kokoaminen edistämään asiaa ja tukemaan työntekijöitä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvissä kysymyksissä.
- Yleisesti yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen koettiin tärkeäksi.

- Keskustelutilaisuuksissa oli kehittämismyönteinen ilmapiiri, joka konkretisoitui mm. seuraaviin toiveisiin:

- Tunnistetaan ratkaisuja ja mahdollisuuksia
- Lisätään yhteistä tekemistä ja tukea (osaamisen jakaminen)
- Toimintatapana ratkaisukeskeisyys toimii paremmin kuin ongelmalähtöinen lähestyminen
- Tehdään arjen tekoja.

”Yhdenvertaisuuden edistämisen pitäisi olla meille majakka, joka ohjaa joka saralla – majakan ohjaamana toteutuu kaikkien mahdollisuus olla mukana, tuntea turvallisuutta ja kuuluvansa joukkoon.”



3.3.2. Selvitys epäasiallisesta kohtelusta

SUEK toteutti kyselyn Olympiakomitean henkilöstölle touku-kuussa 2022. Tavoitteena oli selvittää Olympiakomitean kokonaistilannetta epäasiallisen kohtelun osalta. Selvityksessä epäasiallisesti kohteluksi katsottiin seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä, kiusaaminen, fyysinen väkivalta sekä syrjintä. Anonyymissä kyselyssä selvitettiin henkilöstön kokemuksia ja havaintoja viimeisen vuoden ajalta. Kyselyn vastausprosentti oli 90,2 (55 vastaajaa).

Tulokset tiivistetysti:

Epäasiallinen kohtelu:

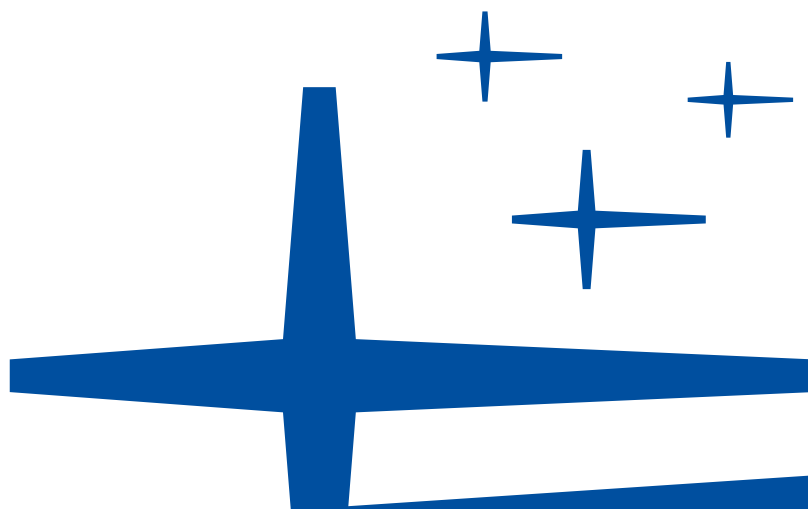
- 14 henkilöä (miehiä ja naisia) eli 25,5 % kaikista vastaajista on kokenut kiusaamista. Kiusaaminen on ilmennyt esimerkiksi kokemuksen eristämiseksi, sivuuttamisesta sekä osaamisen kyseenalaistamisena. Kiusaamista ilmeni keskimääräistä enemmän, kun verrataan muihin vastaaviin työyhteisön selvityksiin.
- Muita epäasiallisen kohtelun muotoja (sanallista seksuaalista häirintää, sukupuoleen perustuvaa häirintää) oli keskimääräisesti vähemmän kuin vertailukohtana olleissa selvityksissä. Fyysistä häirintää ei kyselyssä noussut esiin.

Epäasiallisen kohtelun selvittäminen ja siihen puuttuminen:

- Epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutuneista noin puolet on kertonut asiasta ja puolet ei. Epäasialliseen kohteluun on puututtu noin puolessa tapauksista ja puolessa ei. Epäasiallisen kohtelun arvioidaan loppuneen noin puolessa tapauksista ja puolessa on epävarmuutta loppumisesta tai arvioitu, että on loppunut osittain.

Tieto epäasiallisesta kohtelusta ja toimintaohjeista epäasiallisen kohtelun tilanteissa sekä tiedon saannin kanavat:

- 55 % on saanut tietoa epäasiallisesta kohtelusta ja sen eri muodoista. 16 % on saanut tietoa, muttei ole kokenut sitä riittäväksi ja 29 % ei ole saanut tietoa tai ei osannut sanoa.
- 71 % on saanut tietoa, mitä tehdä epäasiallista kohtelua kohdatessa. 9 % on saanut tietoa, mutta se ei ole ollut riittävä. 20 % ei ole saanut tietoa tai ei osannut sanoa.
- Tietoa on saatu useimmiten työhön liittyvistä ohjeistuksista ja työnantajalta.



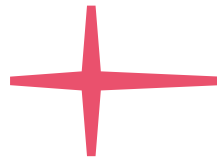
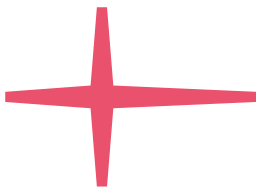


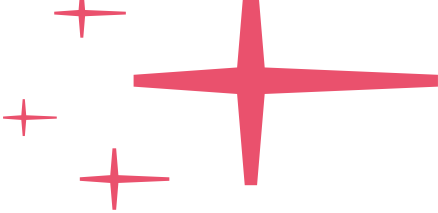
4. Tavoitteet ja toimenpiteet

Edistämme yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa toiminnassamme läpileikkaavasti

Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuut	Seuranta / mittari
Huolehdimme ohjelman toteutumisen resursseista ja seurannasta	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöhön kohdennetaan resursseja osana vastuullisuustyön henkilöresursseja ja toimintabudjettia. Haemme lisäresursssia urheiluyhteisön vastuullisuustyön tukemiseen, painopisteenä erityisesti yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasiat sekä turvalliseen toimintaympäristöön liittyvä työ.	Vuosittain	Toimitusjohtaja ja talousjohtaja	Budjetti
	Lisäämme henkilöstön osaamista ajankohtaisista yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon ajankohtaisista teemoista, esimerkiksi: - Sukupuolivähemmistöt - Viestinnän saavutettavuus - Turvallisen tilan periaatteet	vuosittain 1-2 koulutusta	Vastuullisuustiimi ja muut vastuuhenkilöt aiheen mukaan	Toteutuneet koulutukset tms.
	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden käsittely viedään vahvemmin osaksi vuoropuheluryhmän työtä	2024-	Vuoropuheluryhmä	Toteuma
	Kokoamme toimintamme keskeisiä tasa-arvo-lukuja vuosikertomukseen.	Vuosittain	Vastuullisuuspäällikkö	Vuosikertomus
	Kehitämme julkista vastuullisuusraportointia, jonka osana ovat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasiat.	2024	Vastuullisuuspäällikkö	Vastuullisuusraportti

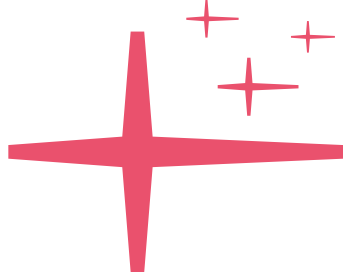
Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuut	Seuranta / mittari
Edistämme yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa osana yhteiskuntasuhteita ja kv-työtä	Toteutamme vaikuttamistyötä yhdenvertaisten liikkumisen mahdollisuuksien edistämiseksi, ajankohtaisia vaikuttamiskohteita mm.: - Harrastamisen Suomen malli - liikkumisympäristöt ja liikuntapaikkarakentaminen (saavutettavuus, esteettömyys jne).	Jatkuva	Yhteiskuntasuhteet + LLE + Seura- ja jäsen-palveluyksikkö	Toteutumisen arviointi
	Toteutamme vaikuttamistyötä urheilijoiden yhdenvertaisen kohtelun toteutumiseksi, ajankohtaisia vaikuttamiskohteita mm.: - urheilijoiden sosioekonominen asema - kaksoisura	Jatkuva	Yhteiskuntasuhteet + HUY	Toteutumisen arviointi
	Huomioimme yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmat vaikuttamistyössä läpileikkaavasti. Kehitämme kannanmuodostusprosessia merkittävien vaikuttamis-sisältöjen osalta (tarpeellisten sidosryhmien osallistaminen ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulmien näkökulmien sparraus).	Jatkuva	Yhteiskuntasuhteet	
	Toimimme aktiivisesti valtakunnallisissa toimielimissä, mm. Urheilun eettisten asioiden neuvottelukunta.	Jatkuva	Nimetyt edustajat	
	Edistämme tasa-arvoasioita suunnannäyttäjänä kansainvälisesti (kv-strategian mukaisesti). Toimimme aktiivisesti kv-päätöksentekopaikoissa (ENGSO, EOC) ja haemme myös uusia positioita sekä kannustamme suomalaista urheiluyhteisöä aktiiviseen vaikuttamiseen vaikuttamistyöhön tasa-arvoasioissa.	Jatkuva	Kv-asioiden erityisasiantuntija, kv-vaikuttajat	nykyiset positiot
	Seuraamme EU:n, kansainvälisten järjestöjen (esim. YK, Euroopan neuvosto) ja kv-urheiluliikkeen suosituksia ja arvioimme niiden toteutumista Suomessa. Osallistumme kv-tahojen tasa-arvotyön tiedonkeruisiin kansallisen tilanteen osalta. Olemme allekirjoittajana IWG:n Brighton + Helsinki tasa-arvositoumuksessa. Selvitämme mahdollisuutta/tarvetta UN Women Sport for Generation Equality initiative -sitoumuksen allekirjoittamiseen.	Jatkuva	kv-asioiden erityisasiantuntija, vastuullisuustiimi, kv-vaikuttajat	





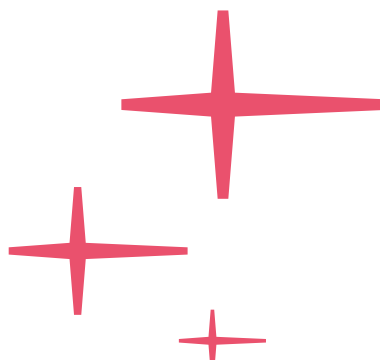
Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuut	Seuranta / mittari
Vastuullisuus-työmme urheilu-yhteisöä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä.	Tuemme liikunta- ja urheiluyhteisöä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä sekä turvallisen toimintaympäristön varmistamisessa ja häirintään puuttumisessa osana yhteisen vastuullisuusohjelman toteuttamista. Käsitlemme monipuolisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden eri näkökulmia mm. maahanmuuttajiin, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin, vammaisuuteen sekä vähävaraisuuteen liittyen. Teemme yhteistyötä ja järjestämme koulutuksia eri viranomais- ja asiantuntijatahojen kanssa. Toimenpiteinä mm.: - Klinikat - Tukimateriaalit (yv-kysely, suositukset) - Neuvonta - Kv-vaikuttamisen tuki - Verkostot	Jatkuva	Vastuullisuuspäällikkö/-tiimi, kaikki	Toteuman seuranta ja jäsenkyselyn arvio
	Teemme yhteistyötä ja olemme mukana eri sidosryhmien toimenpiteissä, mm.: - Antirasismi: olemme mukana hallituksen rasminvastaisessa työssä, tuemme Punainen kortti rasismille -hanketta - Sukupuolivähemmistöt: osallistumme keskustelutilaisuuksiin, teemme aktiivisesti viranomaisyhteistyötä - Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt: Osallistumme Pride-kulkeeseen ja viestimme aiheesta urheiluyhteisölle - Tasa-arvo: olemme kumppanina Suomen Valmentajien Valmentaa kuin nainen -hankkeessa - Toimintarajoitteisten liikuntamahdollisuudet: Toteutamme osana tiivistyvää yhteistyötä Paralympiakomitean kanssa	Jatkuva	Vastuullisuustiimi	Toteuman seuranta
	Tuemme ja keskustelutamme lajiliittoja sukupuolivähemmistöihin liittyvissä kysymyksissä. Valmistelemme suosituksia sukupuolen moninaisuuden huomioimiseksi urheilussa.	Jatkuva, suositukset	Vastuullisuuspäällikkö/-tiimi	Suosituksset

Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuut	Seuranta / mittari
Vastuullisuus-työmme tukee turvallisen toimintaympäristön tavoitetta urheiluyhteisössä	Viestimme Et ole yksin -palvelusta ja epäasiallisen käytöksen ennaltaehkäisyn työkaluista säännöllisesti.	Jatkuva	Vastuullisuuspäällikkö	Toteuman seuranta
	Suosittellemme rikostaustan selvittämistä myös vapaaehtoistoimijoilta ja lisäämme tietoisuutta asian tärkeydestä.	Jatkuva	Kaikki	Toteuman seuranta
	Toteutamme SUEKin kanssa urheilun eettisten rikkomuksien tutkinnan ja keskitetyn kurinpidon mallia.	Jatkuva	Lainsäädännön erityisasiantuntija	Lajiliittojen määrä, käsitellyt tapaukset
	Tuemme seuroja ja lajiliittoja epäasialliseen käytökseen liittyvissä tapauksissa tarjoamalla Help Desk -neuvontaa, koulutuksia ja henkilökohtaista tukea.	Jatkuva	Seura- ja jäsenjärjestötiimi, vastuullisuuspäällikkö	Toteuman seuranta



Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuut	Seuranta / mittari
Edistämme yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa seura- ja jäsenpalvelu-toiminnassa.	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulmat huomioidaan Tähtiseurojen laatutekijöissä. Laatutekijöitä on tarkennettu vuonna 2023 mm. esteettömyyden ja saavutettavuuden, epäasiallisen käytöksen torjunnan, lasten oikeuksien osalta.	Jatkuva	Seura- ja jäsenjärjestötiimi	Tähtiseurojen määrä
	Nostamme ajankohtaisia yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen liittyviä teemoja seura-toiminnan verkostoissa ja viestinnässä, mm.: - Harrastamisen kustannukset - Erilaisten liikkujien huomioiminen - Maahanmuuttajien osallistumisen esteet ja niiden poistaminen - Epäasiallisen käytöksen ennaltaehkäisy	2023-2025	Seura- ja jäsenjärjestötiimi	Toteuman seuranta
	Ylläpidämme maksutonta Vastuullinen valmentaja -verkkokoulutusta	Jatkuva	Seura- ja jäsenjärjestötiimi	Suorittaneiden määrä ja palaute
	Tarjoamme Lasten liike -materiaaleja ja edistämme Lasten Liike -toimintaa paikallisesti liikunnan aluejärjestöjen, kuntien sekä urheiluseurojen ja yhdistysten kanssa. Lasten Liikkeessä painottuvat saavutettavuus ja kaikille avoin toiminta.	Jatkuva	Seuratoiminta ja LLE	
	Hyödynnämme kansallisen lapsistrategian ja eOppivan toteuttamaa Lapsen oikeudet vapaa-ajalla ja harrastuksissa verkkokoulutusta.		Seuratoiminta ja LLE	

Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuut	Seuranta / mittari
Edistämme yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa huippu-urheilussa.	Toteutamme urheilija- ja joukkuevalinnat sekä huippu-urheilun tehostamistukipäätökset ja urheilija-apurahojen valmistelun yhdenvertaisesti ja syrjimättömästi sovitulla prosesseilla voimassa olevia kriteeristöjä noudattaen. Viestimme avoimesti valintaprosesseista ja päätöksistä.		HUY	
	Sisällytämme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-aiheita kisajoukkueiden ohjeistuksiin ja vastuullisuustekoihin	Kisaprosessien valmistelun osana	Vastuullisuuspäällikkö, viestintätiimi, kisa-kohtaiset tiimit	Toteuman seuranta
	Ohjeistamme ja koulutamme kisajoukkueet ja vastuuhenkilöt epäasiallisen käytöksen ehkäisemiseen ja puuttumiseen.	Kisaprosessien osana	Laji- ja kisaohjelman johtaja, vastuullisuuspäällikkö	Toteuman seuranta
	Nostamme ajankohtaisia yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen liittyviä teemoja huippu-urheiluverkostoissa ja viestinnässä, esim.: - Huippu-urheilun toimijaryhmien sukupuoli-jakaumat ja moninaisuus - Henkisen turvallisuuden ja hyvinvoinnin näkökulmat - Terveys ja kehopuheeseen liittyvien normien uudistaminen - Urheilun, ja perheellistymisen kysymykset	Jatkuva	HUY	Saadun palautteen seuranta



Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuut	Seuranta / mittari
Edistämme yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa liikkeen ja liikunnallisen elämäntavan päävalinnassa	Lisäämme koko väestön yhdenvertaisia liikkumisen mahdollisuuksia vaikuttamalla, viestimällä ja yhdistämällä toimijoita. Varmistamme, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasiat tulevat osaksi LLE:n työprosesseja (oma- ja verkostotyö)	Jatkuvaa	LLE	
	Kehitämme yhteiskuntasuhdetiimin kanssa toimintatavan, jolla varmistetaan, että erilaiset äänet tulevat kuulluksi vaikuttamistyössä.	2023 alkaen	LLE + yhteiskuntasuhteet	Arvio toteutumasta
	Tuomme viestinnässä esille erilaisia tarinoita ja näkökulmia liikkumisen takaa: vieraskynät, uutiset, Unelmien liikuntapäivä, tutkitun liikuntatiedon klinikat. Kerromme tarinaa myös liikunnan ja urheilun ulkopuolisille toimijoille ja heidän kauttaan. Kuvamaailmamme viestii erilaisista liikkujista sekä erilaisista liikuntatavoista. Huomioimme moninaisuuden näkymisen nettisivuston uudistamisessa.	Jatkuvaa 2023 alkaen	LLE + viestintä	Julkaisujen ja julkaisupaikkojen moninaisuus. Uusien käyttökelpoisten kuvien määrä.
	Varmistamme, että verkostoissamme on erilaisten liikkujien edustajia. Annamme tilaa erilaisille äänille sekä mielipiteille ja hyödynnämme niitä yhteisessä työssä.	2023, jatkuva	LLE	Verkostojen ja työryhmien jäsenpohjan seuranta

Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuut	Seuranta / mittari
Viestintämme ja tapahtumamme edistävät yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa	Kehitämme yhdenvertaista ja tasa-arvoista viestintää. Hyödynnämme KOK materiaalia: https://olympics.com/ioc/gender-equality/portrayal-guidelines		Viestintä, kaikki	
	Huomioimme yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmat kuvapankin täydentämisessä: Sukupuolet, vähemmistöt, soveltavan liikunnan puoli, eri ikäiset, eri tasoinen harrastaminen	Jatkuva	Viestintä, kaikki	Moninaisuutta viestivien kuvien määrä
	Kehitämme digitaalisten palvelujemme saavutettavuutta erillisen suunnitelman mukaisesti. Osana kehittämistä henkilöstöä koulutetaan HR:n kanssa yhteistyössä tehtävän suunnitelman mukaisesti.	Jatkuva	Viestintä, kaikki	Toteuman seuranta
	Toteutamme nettisivuista ruotsin- ja englanninkieliset versiot/osiot. Kieliversioiden laajuus on suhteutettu toteutus- ja ylläpitoresursseihin. Englanninkielisissä sisällöissä huomioidaan kv-strategian painopistealueet.	2023	Viestintä	Toteuman seuranta
	Nostamme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoja viestinnässä #urheillaan ihmisiksi .	Jatkuva	Vastuullisuuspäällikkö	Toteuman seuranta
	Kiinnitämme huomiota sukupuolen ilmoittamisen tarpeellisuuteen ja vaihtoehtoihin (esim. n/m/muu/en halua sanoa) ilmoittautumisissa ja tiedonkeruissa. Sukupuolta on tarpeellista kysyä vain, jos sukupuolittainen tieto on tarpeellista ja perusteltua.	Jatkuva	Kaikki	
	Kiinnitämme erityistä huomiota osallistujien, puhujien ja esiintyjien diversiteettiin.	Jatkuva	Kaikki	Arvio
	Järjestämissämme tilaisuuksissa pyrimme mahdollistamaan etäosallistumismahdollisuuden (saavutettavuus).	Jatkuva	Kaikki	Toteuman seuranta
	Tilojen kilpailutus kiteereissä ja valinnassa huomioimme fyysisen esteettömyyden.	Jatkuva	Kaikki	Toteuman seuranta

Edistämme yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa työyhteisössämme

Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuut	Seuranta
Johtaminen, päätöksenteko ja henkilövalinnat edistävät yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa	Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista työyhteisössä seurataan säännöllisesti. Tätä koskevia kysymyksiä sisällytetään osaksi vuosittain toteutettavaa henkilöstökyselyämme.	Jatkuva Uuden henkilöstökyselyn rakentaminen 2024.	HR	
	Johtoryhmä ja OK:n hallitus seuraa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toteutumista	Vuosittain	Vastuullisuustiimi, johtoryhmä ja hallitus	Toteuman seuranta osana vastuullisuusraporttia
	Linjaamme henkilöstön tasapuoliseen kohteluun liittyvistä asioista Yhteinen tapa toimia -käsikirjassa: osaamisen kehittäminen, etätyöskentely ulkomailla, jne.		Johto ja HR	Toteuman seuranta
	Huomioimme tasa-arvon ja moniarvoisuuden työryhmiemme henkilövalinnoissa. Luomme ohjeistuksen Yhteinen tapa toimia -käsikirjaan .	2024-	Johtoryhmä, HR	Arvio
	Hallitukselle tarjotaan koulutusta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioista.	Vuosittain		Toteuma
	Hallituksen sparriryhmä käsittelee keskeiset vastuullisuusmateriaalit.	2023-	Sparriryhmä, vastuullisuustiimi	Toteuma

Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuut	Nykytila
Toteutamme rekrytoinnit yhdenvertaisuutta edistäen ja tasa-arvoa kunnioittaen	Työhönnottoprosessissa huomioimme henkilötieto- ja tasa-arvolain vaatimukset, kuten sukupuolisen syrjinnän välttämisen sekä neutraalit hakumenettelyt.	Jatkuva	Johto ja tukena HR	Tilastointi
	Käytämme työhönnottoprosessissa pääsääntöisesti avoimia hakuja sekä menetelmiä, joilla löydämme tehtävään tiedoiltaan, taidoiltaan ja asenteiltaan oikeat henkilöt oikeisiin tarpeisiin.	Jatkuva	Johto ja tukena HR	Tilastointi
	Rekrytoinneissa ainakin ensimmäiseen haastatteluun pyritään saamaan mukaan eri sukupuolten edustajia.	Jatkuva	Johto ja tukena HR	Tilastointi

Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuut	Nykytila
Parannamme palkkatasa-arvoa	Toteutamme palkkakartoituksen osana henkilöstösuunnitelmaa. Tämän suunnitelman henkilöstöä koskevat osat liitetään henkilöstösuunnitelman osaksi.	2024 ja päivitys	HR	Toteuma
	TES:n yrityskohtaisilla palkkaerillä edistämme palkkatasa-arvoa.		Johto ja tukena HR	Tilastointi



Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuut	Seuranta / mittari
Edistämme henkilöstön tietoisuutta syrjinnästä ja häirinnästä sekä siihen puuttumisesta.	Työnantajana olemme sitoutuneet ehkäisemään kaikenlaista syrjintää ja häirintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.	Jatkuva	Johto ja HR	Toteuman seuranta
	Olympiakomitealla on epäasiallisen käytöksen ehkäisy- ja puuttumisen malli, se on jalkautettu henkilöstölle ja se käydään uusien työntekijöiden kanssa läpi.			
	Olympiakomitealla on nimetyt häirintäyhdyshenkilöt, vuoropuheluryhmä ja whistleblowing-kanava			
	Järjestämme vastuullisuuskoulutuksen uusille työntekijöille, nostamme yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon teemoja esille henkilöstötilaisuuksissa ja kannustamme epäkohtien puuttumiseen.	Jatkuva	Vastuullisuuspäällikkö	Toteuman seuranta
	Varmistamme, että toimitilamme ovat fyysisesti esteettömiä ja saavutettavia.		HR, työsuojelutoimikunta	Toteuman seuranta



