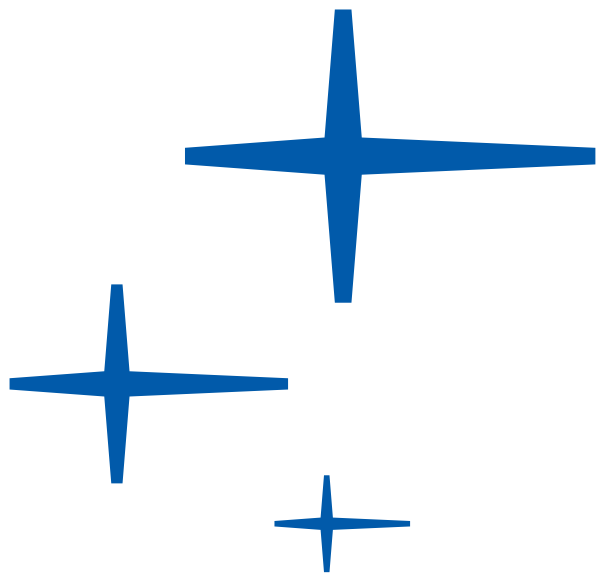


Olympiakomitean
yhdenvertaisuus- ja
tasa-arvosuunnitelma
2018–2019

1. Suunnitteluprosessi	5
1.1. Prosessin kuvaus	5
1.2. Suunnitelman tavoite.	5
2. Nykytilan kuvaus	6
2.1. Vastuullisuuskompassi	6
2.2. Järjestön toteuttama toiminta	7
2.2.1. Yleinen ilmapiiri ja sitoutuminen yhdenvertaisuuden edistämiseen.	7
2.2.2. Toiminnan saavutettavuus, esteettömyys ja viestintä	7
2.2.3. Koulutus- ja kehittämistoiminta	8
2.2.4. Luottamushenkilövalinnat	8
2.3. Työnantajanäkökulma	9
2.3.1. Henkilöstön määrä, työsuhteen muoto, sukupuolirakenne ja ikä	9
2.3.2. Rekrytointi ja henkilövalinnat	9
2.3.3. Henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin	9
2.3.4. Palkkaselvitys.	9
2.3.5. Työsuojelu	10
2.3.6. Osallisuus ja sisäinen viestintä	10
2.3.7. Syrjintä ja siihen puuttuminen	10
2.4. Missä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo kehittämistoimenpiteissä on onnistuttu hyvin ja mitkä vaatisivat eniten kehittämistä?	11
3. Tavoitteet ja toimenpiteet	12
4. Tiedottaminen ja toimeenpano	14
5. Seuranta	14
6. Päivittäminen ja uusien tavoitteiden asettaminen	15



Olympiakomitean yhtenäisyys- ja tasa-arvosuunnitelma

Suomen Olympiakomitea

Olympiakomitean tarkoituksena on:

- edistää koko elämäntulkua koskevaa liikuntaa ja urheilua, arjen fyysisestä aktiivisuudesta terävimpään huippu-urheiluun
- kehittää ja suojella olympialiikettä Suomessa olympialaisen peruskirjan mukaisesti sekä päättää ja huolehtia Suomen osanotosta olympiakisoihin
- vahvistaa liikunnan kansalaistoimintaa
- edistää ja kehittää suomalaista huippu-urheilua ja sen toimintamahdollisuuksia
- vahvistaa liikuntakulttuurin yhteiskunnallista asemaa
- tukea jäsentensä ja alueellisten organisaatioiden ja näiden jäsenten sekä näissä järjestöissä toimivien ihmisten monipuolista toimintaa liikunnan parissa
- edustaa suomalaisia liikuntajärjestöjä tehtäväalueensa kansallisessa ja kansainvälisessä toiminnassa

Järjestö sitoutuu kansallisella tasolla osallistumaan rauhaa edistäviin toimiin. Järjestö sitoutuu niin ikään edistämään naisten osallistumista urheiluun ja heidän vaikuttamistaan urheiluun liittyvässä päätöksenteossa. Järjestö sitoutuu lisäksi tukemaan ja kannustamaan urheilutiikan edistämistä, taistelemaan dopingia ja kilpailutapahtumien manipulointia vastaan ja toimimaan vastuullisesti ympäristökysymyksissä. (Olympiakomitean säännöt)

Olympiakomitean päätehtävinä ovat liikkeen lisääminen eri-ikäisten suomalaisten keskuudessa sekä suomalaisen huippu-urheilumenestyksen turvaaminen. Näiden kahden strategisen valinnan toimintaa vahvistavat tukipalvelut. Toimintaorganisaation johtoryhmä muodostuu toimitusjohtajasta, tiimien esimiehistä sekä Huippu-urheiluyksikön johtajasta.

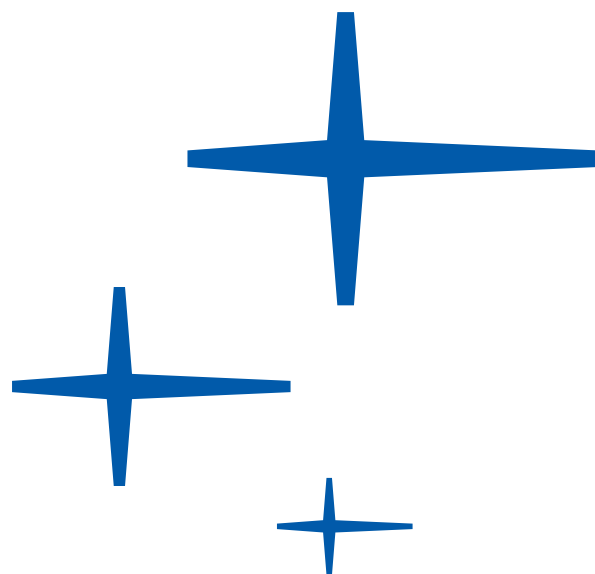
Yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelma

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

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa kuvataan siihen liittyvä suunnitteluprosessi, nykytilan kartoitusmenetelmät ja johtopäätökset, valitut kehittämistoimenpiteet sisältäen niiden aikataulut ja vastuut sekä suunnitelman seuranta ja päivittäminen.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-ohjelma

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toimenpiteistä on johdettu tiivis Olympiakomitean yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-ohjelma.



1. Suunnitteluprosessi

1.1. Prosessin kuvaus

Olympiakomitean yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on päivitys 9.12.2015 hallituksessa hyväksyttyyn versioon. Suunnitelma on sovittu päivitettäväksi kahden vuoden välein. Suunnitelma koskee ensisijaisesti järjestöämme ja sen henkilöstöä ja hallitusta.

Suunnitelma linkittyy muun muassa Olympiakomitean vastuullisuuskompassiin, jonka päivitys on hyväksytty hallituksessa 14.12.2017 (ensimmäinen versio hyväksytty hallituksessa 14.2.2017). Vastuullisuuskompassissa kuvataan Syrjimättä-otsikon alla laajasti yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä toimintatapojamme. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa määritellään tavoitteet ja toimenpiteet kirjataan toimintasuunnitelmaan ja tuloskortteihin ja huomioidaan budjetissa.

- **Prosessin suunnittelu** (syyskuu 2017), vastuuhenkilöinä toimivat vastuullisuus- ja yhteisömanageri Elina Laine ja henkilöstöpäällikkö Riikka Valjakka. Valmistelussa hyödynnettiin kahden vuoden takaista prosessia.

- **Yhdenvertaisuuskysely henkilöstölle ja hallitukselle** 10.-18.10.2017. Kyselyyn vastasi 41 henkilöä, joista henkilöstön edustajia oli 36 ja hallitusten edustajia 5. Vastaajista 28 oli naisia ja 11 miehiä, kaksi vastaajaa ei halunnut määritellä sukupuoltaan. Vastaajista 6 toimii järjestössä esimiestehtävissä.
- **Muu tiedonkeruu.** Kyselyn lisäksi nykytilaa koskevaa tietoa kerättiin henkilöstötilastoista ja muista lähteistä.
- **Prosessista tiedottaminen.** Prosessin käynnistämistä tiedotettiin henkilöstön kick off -tilaisuudessa syyskuussa 2017 ja hallitukselle sähköpostilla lokakuussa 2017.
- **Kehittämiskohteiden tunnistaminen.** Nykytilan arvioinnin ja edellisen yhdenvertaisuussuunnitelman (2015) pohjalta tunnistettiin yhdenvertaisuuden toteutumista koskevia haasteita ja tehtiin kaksivuotissuunnitelma.
- **Suunnitelman kokoaminen.** Edellä kuvatut vaiheet ja niiden tulokset koottiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaksi.
- **Ohjelman rakentaminen.** Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman pohjalta rakennettiin tiivis toimenpideohjelma.

1.2. Suunnitelman tavoite

Jokaisen tasavertainen mahdollisuus liikuntaan ja urheiluun on Reilun Pelin keskeinen periaate. Jäsenjärjestöt ovat hyväksyneet Reilu Peli -asiakirjan Valon (nyk. Olympiakomitean) syyskokouksessa 30.11.2013. Uudistunut liikuntalaki velvoittaa liikuntajärjestöjä entistä voimakkaammin edistämään toiminnassaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Olympiakomitean vastuullisuuskompassi painottaa syrjimättömyyttä niin työ- kuin koko urheiluyhteisössä.

Suunnitelmalla tavoitellaan ohjaavuutta, tavoitteena on tunnistaa kehittämistarpeita ja löytää keinoja joilla toimintaa voidaan kehittää entistä paremmaksi.

Olympiakomitea haluaa toimia yhdenvertaisuustyössä myös esimerkkinä ja tukena muille liikuntajärjestöille.



2. Nykytilan kuvaus

Nykytilan kuvauksessa esitetyt asiat perustuvat vastuullisuuskompassiin, yhdenvertaisuuskyselyn tuloksiin sekä henkilöstötilastoihin. Nykytilan kuvaus on jaettu kolmeen osioon: vastuullisuuskompassin kirjauksiin, järjestöjen toteuttamaan toimintaan sekä työnantajanäkökulmaa koskevaan osioon. Järjestön toteuttamassa toiminnassa tuloksia (2017) verrataan edellisen kyselyn tuloksiin (2015). Lisäksi osioon on koottu esimerkkejä jo toteutetuista yhdenvertaisuuteen liittyvistä toimenpiteistä.

2.1. Vastuullisuuskompassi

Olympiakomitean vastuullisuuskompassissa on linjattu useita yhdenvertaisuuteen liittyviä asioita.

Yleiset linjaukset:

- Syrjimiselle, häirinnälle ja kiusaamiselle on nollatoleranssi.
- Edistämme tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti syrjimättömyyttä iän, sukupuolen, etnisen alkuperän, toimintakyvyn, kielen, uskonnon, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.
- Päätöksenteossa ja toiminnassa otamme huomioon sukupuolinäkökulman ja tasa-arvon.

Hallitus ja työryhmät:

- Noudatamme hallitusvalinnassa eettisyyttä, läpinäkyvyyttä ja sukupuolten välistä tasa-arvoa. Olympiakomitean sääntöjen mukaan hallituksen jäsenistä vähintään 30 prosenttia on miehiä tai naisia. Tavoitteenamme on, että sekä hallituksessa että kaikissa työryhmissä on vähintään 40% edustus kumpaakin sukupuolta vuonna 2020.
- Hallitusvalinnoissa käytämme sääntöjen mukaista vaalitapaa.

Henkilöstön rekrytointi:

- Työhönottoprosessissa huomioimme henkilötieto- ja tasa-arvolain vaatimukset, kuten sukupuolisen syrjinnän välttämisen sekä neutraalit hakumenettelyt.
- Käytämme työhönottoprosessissa pääsääntöisesti avoimia hakuja sekä menetelmiä, joilla löydämme tehtävään tiedoiltaan, taidoiltaan ja asenteiltaan oikeat henkilöt oikeisiin tarpeisiin.
- Ensimmäisessä karsintavaiheessa hakijoita vertaillaan pääsääntöisesti ilman tietoa nimestä, sukupuolesta ja iästä.
- Rekrytoinneissa pyrimme lisäämään työyhteisön diversiteettiä.

Henkilöstön työskentely:

- Varmistamme molemmille sukupuolille tasapuoliset mahdollisuudet työskennellä ja edetä erilaisilla vaativuustasoilla ja erilaisissa tehtävissä. Tavoitteenaan on myös huomioida eri-ikäisiä ja erilaisissa elämäntilanteissa työskenteleviä yhdenvertaisesti esimerkiksi liukuvan työajan ja etätömahdollisuuden avulla.
- Varhaisen välittämisen mallissa kuvataan, minkälaiset tilanteet vaativat puuttumista (esimerkiksi syrjintä ja kiusaaminen), ja kenellä on puuttumisen vastuu.
- Palkkausjärjestelmämme tukee yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.
- Toteutamme henkilöstölle yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn joka toinen vuosi ja tunnistamme sen perusteella keskeisimmät kehityskohteet.
- Vastuullisuusasioiden koordinointi on määritelty yhden asiantuntijan työnkuvaan, joka raportoi johtoryhmälle. Vastuullisuusyhteenvedo käsitellään vuosittain myös hallituksessa.

Urheilijoiden tukeminen:

- Urheilijavalinnoissa noudatamme voimassa olevaa kriteeristöä.
- Urheilija-apurahojen valmistelussa noudatamme voimassa olevaa kriteeristöä.

Viestintä:

- Viestintämme on yhdenvertaista (mm. kuvavalinnat ja sanavalinnat).
- Pyrimme viestinnässä kaikenlaisten stereotyyppien hälventämiseen.
- Emme anna syrjiviä lausuntoja mistään ihmisryhmästä.

Tapahtumien järjestäminen:

- Panostamme saavutettavuuteen, esteettömyyteen ja etäosallistumismahdollisuuksiin. Kiinnitämme erityistä huomiota osallistujien, puhujien ja esiintyjien diversiteettiin.

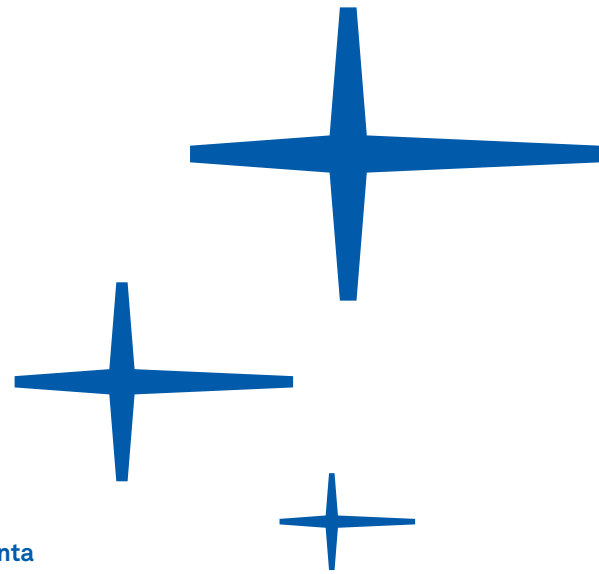
2.2. Järjestön toteuttama toiminta

2.2.1. Yleinen ilmapiiri ja sitoutuminen yhdenvertaisuuden edistämiseen

	2017	2015
Järjestön yleinen ilmapiiri koetaan melko innostavaksi, moniarvoiseksi ja avoimeksi (KA 3,6/5)	3,6 / 5	3,5 / 5
Yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista keskustellaan järjestössä melko hyvin (KA 3,8/5). <i>Tässä on tapahtunut positiivinen muutos verrattuna kahden vuoden takaiseen tilanteeseen.</i>	3,8 / 5	2,8 / 5
Käsitykset yhdenvertaisuuden huomioimisesta strategisessa- ja toiminnan suunnittelussa:		
Ei huomioida lainkaan 9 %	9 %	24 %
Keskeiset vähemmistöt mainitaan erillisenä kappaleena 37 %	37 %	46 %
Vähemmistöjen huomioiminen on keskeinen ja pysyvä osa strategista suunnittelua 53 %	53 %	27 %
<i>Tässä on tapahtunut positiivinen muutos verrattuna kahden vuoden takaiseen tilanteeseen.</i>		
Vähemmistöjä palvelevaa ja uusia kohderyhmiä tavoittelevaa toimintaa pyritään 62 % mukaan kehittämään uusille tai aliedustetuille kohderyhmille.	62 %	tieto puuttuu
Huomattava osa (32 %) ei osannut vastata kysymykseen.	32 %	28 %
Yleinen sitoutuneisuus yhdenvertaisuuden edistämiseen arvioidaan melko sitoutuneeksi.		
Omaehtainen sitoutuminen 4,3/5	4,3 / 5	4,2 / 5
Operatiivinen johto 4	4	3,8
Luottamusjohto 3,6	3,6	3,3
Organisaation sisällä ilmapiiriä heijastavat kysymykset: 100 %:n mukaan organisaation juhlatilaisuuksiin on helppo osallistua, jos ei käytä alkoholia.	100 %	93 %
100 % arvioi, että työntekijä/luottamushenkilö voisi tuoda organisaation avec-tilaisuuteen samaa sukupuolta olevan puolisonsa.	100 %	98 %

2.2.2. Toiminnan saavutettavuus, esteettömyys ja viestintä

	2017	2015
Yhdenvertaisuuskyselyn mukaan esteettömyyden ja saavutettavuuden edistäminen näkyy järjestön toiminnassa melko hyvin tai tyydyttävästi (3,6 / 5).	3,6 / 5	3,5 / 5
Järjestön toimitilojen esteettömyys ja saavutettavuus toteutuvat melko hyvin* <i>*Kysely on toteutettu vanhojen toimitilojen aikana</i>	4 / 5	3,7 / 5
Yhdenvertaisuuskyselyn mukaan järjestön viestinnässä avoimuus, monipuolisuus ja järjestön kaikkien jäsenten tavoittaminen toteutuvat melko hyvin (3,5/5).	3,5 / 5	3,6 / 5



Esteettömyyden huomioiminen uusissa toimitiloissa

- Olympiakomitea muutti uusiin toimitiloihin tammikuussa 2018. Uusien toimitilojen suunnitteluvaiheessa tehtiin yhteistyötä Suomen Paralympiakomitean ja Suomen Vammaisurheilu- ja liikunnan kanssa esteettömyyden huomioimisesta uusissa toimitiloissa. Tämän raportin tekoaikaan osaa suunnitelluista esteettömyysratkaisuksista ei ole vielä toteutettu, mutta ne ovat edelleen työlliställä. Vuoden 2018 aikana uusissa toimitiloissa tehdään esteettömyyskartoitusta.

Viestintä

- 68% arvioi, että järjestön toiminnasta saa neuvontaa muulla kuin suomen (tai ruotsin) kielellä, 27 % ei osannut sanoa. Vaikka neuvonta suullisesti onnistuisi, kirjallista materiaalia löytyy lähes ainoastaan suomen kielellä. Erityisesti olympiakomitea.fi-sivuilta puuttuu englanninkieliset materiaalit. Myös ruotsi näkyy viestinnässä äärimmäisen vähän.
- Viestintä on monikanavaista (olympiakomitea.fi, videot, uutiskirjeet, Facebook, Twitter, sähköiset ja painetut julkaisut)
- Joissain tapauksissa viestintä/koulutus/kampanja-tms. materiaalien kuvavalinnat ja muu visuaalinen materiaali ohjaavat mielikuvia ei-yhdenvertaiseen suuntaan (vain miehiä/naisia, kantasuomalaisen näköisiä, vammattomia)
- Tapahtuman puhujien ja esiintyjien valinnassa moninaisuutta ei huomioida kaikilta osin riittävästi: esimerkiksi monikulttuurisuus ei näy juuri lainkaan.

2.2.3. Koulutus- ja kehittämistoiminta

- Olympiakomitea on toteuttanut jäsenjärjestöille vuodesta 2015 alkaen useita yhdenvertaisuusklinikoita. Olympiakomitea tarjoaa liikunta- ja urheilujärjestöille yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitteluun liittyvää neuvontaa ja tukimateriaaleja.
- Tähtiseurakriteereihin on lisätty yhdenvertaisuuden huomioiminen
- Sukupuolten tasa-arvon parantaminen (Johtaa kuin nainen -hanke, LiikunNaiset-verkosto, IWG)
- Olympiakomitea on mukana ASPIRE – Acitivity, Sport and Play for the Refugees in Europe Erasmus+-hankkeessa, jonka tarkoituksena on kehittää kansainvälinen koulutusmoduuli maahanmuuttajien liikunnan tukemiseksi

2.2.4. Luottamushenkilövalinnat

- Olympiakomitean päätösvaltaa käyttää järjestön kokous. Olympiakomitean sääntöjen mukaan hallituksen jäsenistä vähintään 30 prosenttia tulee olla miehiä tai naisia. Hallituksessa on 62 % miehiä ja 38 % naisia.
- Yleinen liikunnan ja urheilun tasa-arvolinjauksissa määritelty tavoite on vähintään 40 % kumpaakin sukupuolta. Tämä on myös vastuullisuuskompassin tavoite (vuoteen 2020 mennessä). Myös KOK suosittelee naisten määrän lisäämistä luottamustehtävissä (IOC Gender Equality Review Project – Recommendations).

2.3. Työnantajanäkökulma

Olympiakomitea ja Valo yhdistyivät 1.1.2017. Olympiakomitean henkilöstömäärä kasvoi merkittävästi eikä tähän raporttiin ole sen vuoksi kirjattu kuin vuoden 2017 henkilöstömäärät.

2.3.1. Henkilöstön määrä, työsuhteen muoto, sukupuolirakenne ja ikä

Olympiakomitea ry:n ja Olympiakomitea Oy:n henkilöstöön kuului vuoden 2017 lopussa yhteensä 69 työntekijää, joista 39 oli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ja 30 määräaikaisessa työsuhteessa. Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevista miehiä oli 14 (36 %) ja naisia 25 (64 %) ja määräaikaisissa työsuhteissa olevista miehiä oli 13 (43 %) ja naisia 17 (57 %). Harjoittelijoita oli vuoden 2017 aikana 8 ja heistä 3 oli miehiä ja 5 naisia. Olympiakomitean henkilökunnan keski-ikä on 45 vuotta. Miesten keski-ikä on 48 vuotta ja naisten 43 vuotta.

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 avoinna oleviin tehtäviin.

2.3.2. Rekrytointi ja henkilövalinnat

Olympiakomiteaan rekrytoitiin vuoden 2017 aikana 14 uutta työntekijää. Palkatuista 6 (43 %) oli miehiä ja 8 (57 %) oli naisia. Palkatuista 3 tuli toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen ja 11 määräaikaiseen työsuhteeseen. Rekrytoinneista kolme oli avoimia hakuja. Niihin saapui yhteensä 173 hakemusta, joista miesten hakemuksia oli 100 ja naisten 73.

Olympiakomitean rekrytointiprosessit toteuttaa yleensä henkilöstöpäällikkö yhdessä esimiehen kanssa. Olympiakomitean 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 suora haku. Tällöin perusteena voi olla esimerkiksi kyseisen alueen osaajien tunteminen tai lyhyt määräaikaisuus. Hakijoiden ensimmäisessä karsintavaiheessa sukupuolta ei tarkastella pääsääntöisesti lainkaan vaan valinta tehdään painottuen hakijan koulutukseen ja työkokemukseen. Sen jälkeen tehdään valinta haastatteluihin, tällöin hakijoista on käytettävissä kaikki tiedot. Haastatteluihin pyritään valitsemaan kummankin sukupuolen edustajia. Haastattelun tukena on yhtenäinen haastattelurunko. Haastattelussa huomioidaan aiemmin mainittujen ominaisuuksien lisäksi hakijan motivaatio, kehittymishalukkuus sekä soveltuvuus työyhteisöön ja kyseiseen tiimiin.

Olympiakomiteassa varmistetaan työhönottoprosessin tasa-arvoisuus ohjeistusten sekä hakijoiden ja valittujen määrä- ja sukupuolitietojen dokumentoinnilla.

2.3.3. Henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin

Olympiakomitean johtotehtävissä oli 9 henkilöä, joista 7 (78 %) oli miehiä ja 2 (22 %) oli naisia. Asiantuntijatehtävissä oli yhteensä 49 henkilöä, joista 19 (39 %) oli miehiä ja 30 (61 %) oli naisia. Ammattitehtävissä oli yhteensä 12 henkilöä, joista 1 (9 %) oli miehiä ja 10 (91 %) oli naisia.

2.3.4. Palkkaselvitys

Suomen Olympiakomitea ry:n toimitusjohtaja vastaa ry:n palkoista ja Suomen Olympiakomitea Markkinointi Oy:n toimitusjohtaja vastaa palkoista Oy:ssä, huomioiden hallintosäännön määrittämän ”yksi yli -periaatteen”.

Olympiakomiteaan 1.1.2017 yhdistyneessä Valossa oli organisaatiomuutosten vuoksi taito- ja vastuuperusteisten palkkaerojen lisäksi jonkin verran palkkaeroja, jotka johtuivat työntekijän aiemmasta organisaatiosta (Nuori Suomi, Kuntoliikuntaliitto ja Suomen Liikunta ja Urheilu). Valon työntekijöiden siirtyessä Olympiakomiteaan palkkoja ei yhdenmukaistettu. Vinoumia korjataan jossain määrin työehtosopimuksen palkankorotusten yrityskohtaisilla erillä. Yrityskohtaisia erinä on työehtosopimuksessa sovittu vuosille 2018 ja 2019.

Olympiakomiteassa on tavoitteena oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja kannustava johtaminen. Olympiakomiteassa tehtävät on johdettu strategiasta ja tavoitteista. Työntekijän palkka perustuu tehtävän vaativuuteen ja siitä suoriutumiseen.

2.3.5. Työsuojelu

Urheilujärjestöllä on nykyisissä toimitiloissaan yhteinen työsuojelutoimikunta, johon samoissa toimitiloissa toimivat Olympiakomitean jäsenet voivat ilmoittautua mukaan. Työsuojelupäällikkönä toimii Olympiakomitean henkilöstöpäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu sekä varajäsenet on valittu vaaleilla.

Työsuojeluvaltuutettu

Heli Halava (Sukeltajaliitto)

1 varavaltuutettu

Tiiu Tuomi (Taekwondoliitto)

2 varavaltuutettu

Pirjo Puskala (Urheiluliitto)

Toimikunnan jäsen

Riikka Lahti (Olympiakomitea)

Toimikunnan jäsen

Björn Almark (FSI)

Toimintaan osallistuu säännöllisesti Terveystalon työterveyshoitaja sekä pääluottamusmies.

2.3.6. Osallisuus ja sisäinen viestintä

Henkilöstölle suoritetaan henkilöstökysely kerran vuodessa syyskuussa. Kyselyn tulokset käsitellään tiimeissä ja johtoryhmässä.

Olympiakomiteassa käydään vuosittain syksyllä kehityskeskustelut. Kehityskeskusteluissa käytetään yhtenäistä pohjaa ja esimiehiä ohjeistetaan käymään kehityskeskustelut samanlaisina kaikkien kanssa.

Olympiakomiteassa sisäisestä viestinnästä vastaa Viestintä- ja yhteiskuntasuhteiden johtaja. Sisäisen viestinnän suunnitelmaa uudistetaan keväällä 2018. Henkilöstölle järjestetään kahden viikon välein henkilöstöinfo (Aikalisä), jossa käydään läpi ajankohtaisia asioita ja esitellään kaikille yhteisiä asioita.

Olympiakomitealla on vuosittain kaksi vapaamuotoista tilaisuutta henkilöstölle: kesäpäivä ja pikkujoulut. Tilaisuuksiin on kutsuttu kaikki työntekijät.

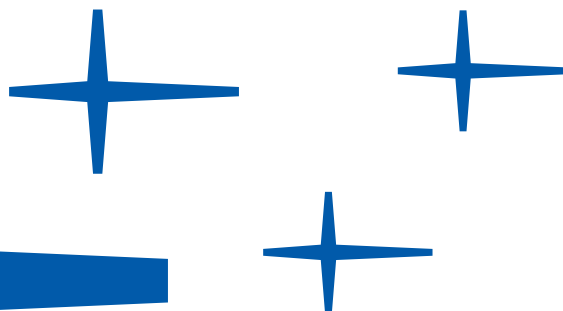
2.3.7. Syrjintä ja siihen puuttuminen

Yhdenvertaisuuskyselyn mukaan työntekijöiden/luottamus henkilöiden taholta esiintyy jonkin verran syrjivää kielenkäyttöä (2017: 15 % kyselyn vastaajista. 2015: 14 %)

Järjestön työyhteisössä tai luottamus-toiminnassa on kokenut tai todistanut syrjintää kertaluontoisesti lähes puolet (2017: 42 % kyselyn vastaajista. 2015: 29 %). Yleisimmiksi syiksi vastaajat ovat arvioineet sukupuolen, aseman ja mielipiteet.

Yli puolet eivät osanneet sanoa, onko järjestöllä toimintatapa syrjintätapusten varalle (2017: 54 % vastaajista. 2015: 53 %).

Varhaisen välittämisen mallissa, joka otettiin käyttöön keväällä 2015, on sovittu toimintatapa kaikkiin puuttumista vaativiin tilanteisiin. Asiat on tärkeä nostaa esiin, jotta tilannetta voi lähteä ratkomaan. Työntekijä ilmoittaa epäkohdista ensisijaisesti esimiehelle, mutta halutessaan voi kertoa myös henkilöstöpäällikölle, vastuullisuus- ja yhteisömanagerille tai kollegalleen. Varhaisen välittämisen malli päivitetään ja jalkautetaan henkilöstölle keväällä 2018.



2.4. Missä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo kehittämistoimenpiteissä on onnistuttu hyvin ja mitkä vaatisivat eniten kehittämistä?

Yhdenvertaisuuskyselyssä kerättiin henkilöstön ja hallituksen näkemyksiä siitä, missä yhdenvertaisuus- tai vähemmistöasioissa järjestö on **onnistunut** hyvin.

Onnistumiset

(yksittäiset maininnat):

- tieto ja kannustus yhdenvertaisuuteen
- yleinen ilmapiiri
- paraurheilu, vammaisurheilu
- visuaalisessa ilmeessä huomioitu yhdenvertaisuus
- sukupuolten välinen tasa-arvo
- ”vastuullisuuskompassi kaiken kaikkiaan”

Kvantitatiivisen aineiston mukaan huomattavimmat positiiviset muutokset ovat tapahtuneet siinä, että yhdenvertaisuusasioista keskustellaan aktiivisesti ja yhdenvertaisuus huomioidaan strategiassa.

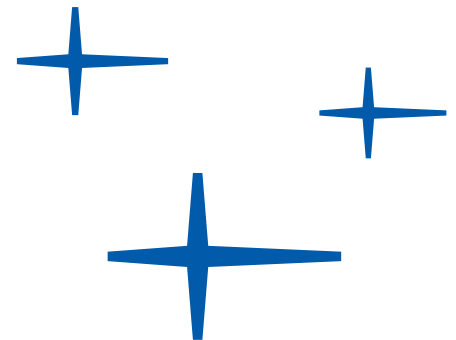
Kvantitatiivisen aineiston mukaan edistystä ei ole tapahtunut yleisessä yhdenvertaisessa ilmapiirissä, viestinnän avoimuudessa, monipuolisuudessa ja kaikkien jäsenten tavoittamisessa sekä syrjinnän kokemuksissa.

Kyselyssä pyydettiin nimeämään, mitkä yhdenvertaisuutta/vähemmistöasioita koskevat asiat vaatisivat järjestössä eniten **kehittämistä**.

Kehittämistä vaativat asiat

(yksittäiset maininnat):

- sukupuolten välinen tasa-arvo
- rekrytointien osaamiskartoitukset
- kieliversiot
- toimintaohjeet esim. urheilijoiden tai seurojen neuvominen syrjintäasioissa
- seksuaalinen suuntautuminen
- ulkomaalaistaustaiset
- tiimien tulisi koostua eri ikäisistä, eri koulutustaustoista ja tilaa tulisi olla eri mielipiteille
- palkkakehitys yhdenvertaiseksi
- nuorempien ja uusien työntekijöiden arvostus



Kyselyssä pyydettiin nimeämään keskeisimpiä kehittämiskohteita, mitkä syrjintäperusteet vaativat eniten huomiota:

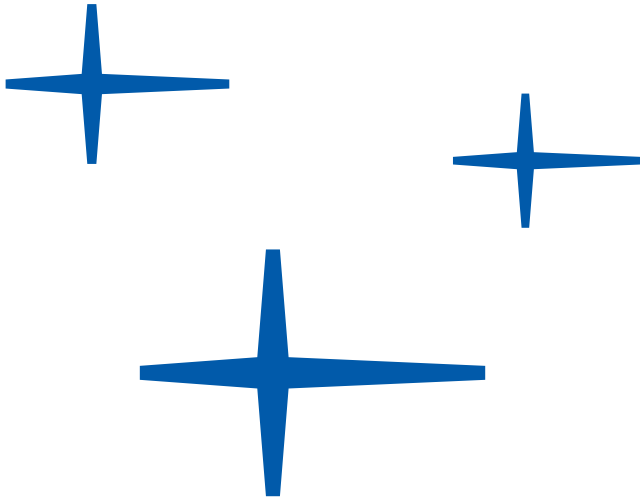
2017	2015
1. Sukupuolten välinen yhdenvertaisuus (4 / 5)	1. Taloudellinen yhdenvertaisuus (3,9 / 5)
2. Etninen yhdenvertaisuus (3,6 / 5)	2. Sukupuolten välinen yhdenvertaisuus (3,8 / 5)
3. Taloudellinen yhdenvertaisuus (3,5 / 5)	3. Eri-ikäisten yhdenvertaisuus (3,6 / 5)

3. Tavoitteet ja toimenpiteet

Tavoitteet	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuut	Seuranta
Olympiakomitean toimintaa koskevat				
3.1. Viestintämme on entistä yhdenvertaisempaa	3.1.1. Toteutamme en ja ru kieliversiot keskeisistä sisällöistä.	2018-2019	Viestintä Kaikki	Toteuman seuranta
	3.1.2. Kuvavalintamme ja muu visuaalinen materiaalimme heijastavat moniarvoista liikuntakulttuuriamme.	Jatkuva	Kaikki	Arvio
	3.1.3. Sanavalintamme (perhe, sukupuoli, toimintakyky) heijastavat moniarvoista liikuntakulttuuriamme.	Jatkuva	Kaikki	Arvio
	3.1.4. Tilaisuuksien järjestämisessä panostamme saavutettavuuteen, esteettömyyteen ja esiintyjien diversiteettiin.	Jatkuva	Kaikki	Arvio
3.2. Olemme proaktiivinen yhdenvertaisuusteemojen esiin nostaja	3.2.1. Vastuullisuusviestinnässä nostamme rohkeasti esiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioita.	Jatkuva	Kaikki Vastuullisuus- ja yhteisömanageri	Toteuman seuranta
3.3. Toimintaamme liittyvät henkilövalinnat edistävät tasa-arvoa ja moninaisuutta	3.3.1. Työryhmien valintaprosessimme tukevat tasa-arvoisen ja moniarvoisen päätöksenteon vahvistumista.	Jatkuva	Kaikki	Arvio
	3.3.2. Hallituksen valintaprosessimme tukevat tasa-arvoisen ja moniarvoisen päätöksenteon vahvistumista. Tavoitteemme on, että hallituksessa ja kaikissa työryhmissä on vähintään 40% edustus kumpaakin sukupuolta vuonna 2020.	2019	Ehdollepano- toimikunta Vastuullisuus- ja yhteisömanageri	Toteuman seuranta
	3.3.3. Kokoamme vuosittain vuosikertomukseen lukuja tasa-arvon toteutumisesta (työryhmät, hallitus, apurahat).	Vuosittain	Vastuullisuus- ja yhteisömanageri	Vuosikertomukset
3.4. Ylläpitäviä toimenpiteitä	3.4.1. Nostamme yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon teemoja esille henkilöstön tiimpäivillä ja Aikalisissä.	Tarvittaessa	Vastuullisuus- ja yhteisömanageri	Arvio
	3.4.2. Toistamme yhdenvertaisuuskyselyn.	2 vuoden välein	Vastuullisuus- ja yhteisömanageri	Kyselyn tulokset
	3.4.3. Varaamme toimintabudjetistamme osuuden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöhön.	Vuosittain	Viestintä- ja yhteiskuntasuhteiden johtaja	Budjetti
3.5. Tuemme urheilyyhteisöä yhdenvertaisuustyössä	3.5.1. Järjestämme vuosittain yhdenvertaisuusklinikoita vaihtuvien teemojen.	2 x vuosi	Vastuullisuus- ja yhteisömanageri	Toteuman seuranta
	3.5.2. Seuraamme järjenjärjestöjen yhdenvertaisuussuunnitelmien toteutumista arviointityökalun avulla.	2018	Vastuullisuus- ja yhteisömanageri	Kyselyn tulokset
	3.5.3. Johtaa kuin nainen -hankkeessa vahvistamme vapaaehtoistoimijoiden osaamista.	2018	Projektipäällikkö	Hankeraportti
	3.5.4. Olemme mukana häirinnän kitkemisessä tarjoamalla työkaluja häirinnän ennaltaehkäisyyn ja käsittelyyn.	Jatkuva	Vastuullisuus- ja yhteisömanageri	Toteuman seuranta
	3.5.5. Laadimme suosituksen kilpailutapahtumien järjestämiseen tasa-arvonäkökulmasta.	2019	Vastuullisuus- ja yhteisömanageri ja tapahtuma-koordinaattori	Toteuman seuranta

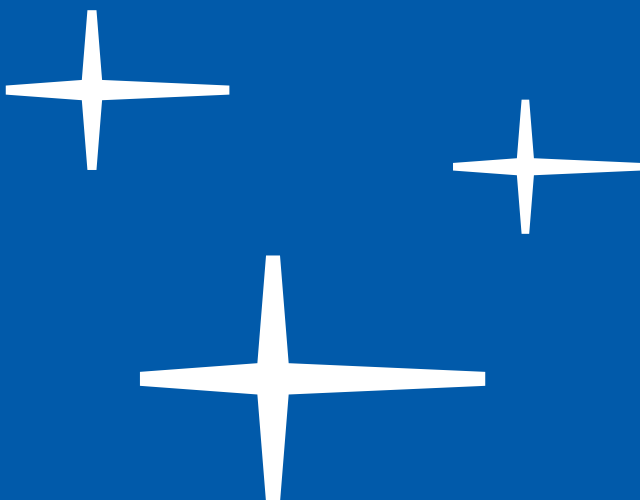
Tavoitteet	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuut	Seuranta
Työyhteisöä koskevat				
3.6. Organisaation sisällä kehittyy parempi tietoisuus syrjinnästä ja siihen puuttumisesta	3.6.1. Päivitämme varhaisen välittämisen mallin ja jalkautamme sen henkilöstölle.	2018	HR	Yhdenvertaisuus- kyselyn toistaminen
3.7. Parannamme palkkatasa-arvoa	3.7.1. TES:n yrityskohtaisilla palkkaerillä edistämme palkkatasa-arvoa.	2018 ja 2019	HR ja johto	Tilastointi
3.8. Huomioimme työhönottoprosessin tasa-arvoisuuden	3.8.1. Rekrytointiprosessimme vahvistavat tasa-arvoa ja moninaisuutta.	Jatkuva	HR ja johto	Tilastointi
3.9. Huomioimme esteettömyyden	3.9.1. Laadimme Sporttitalon esteettömyyskartoituksen.	2018 syksy	Työsuojelu- toimikunta	Kartoitus

4. Tiedottaminen ja toimeenpano

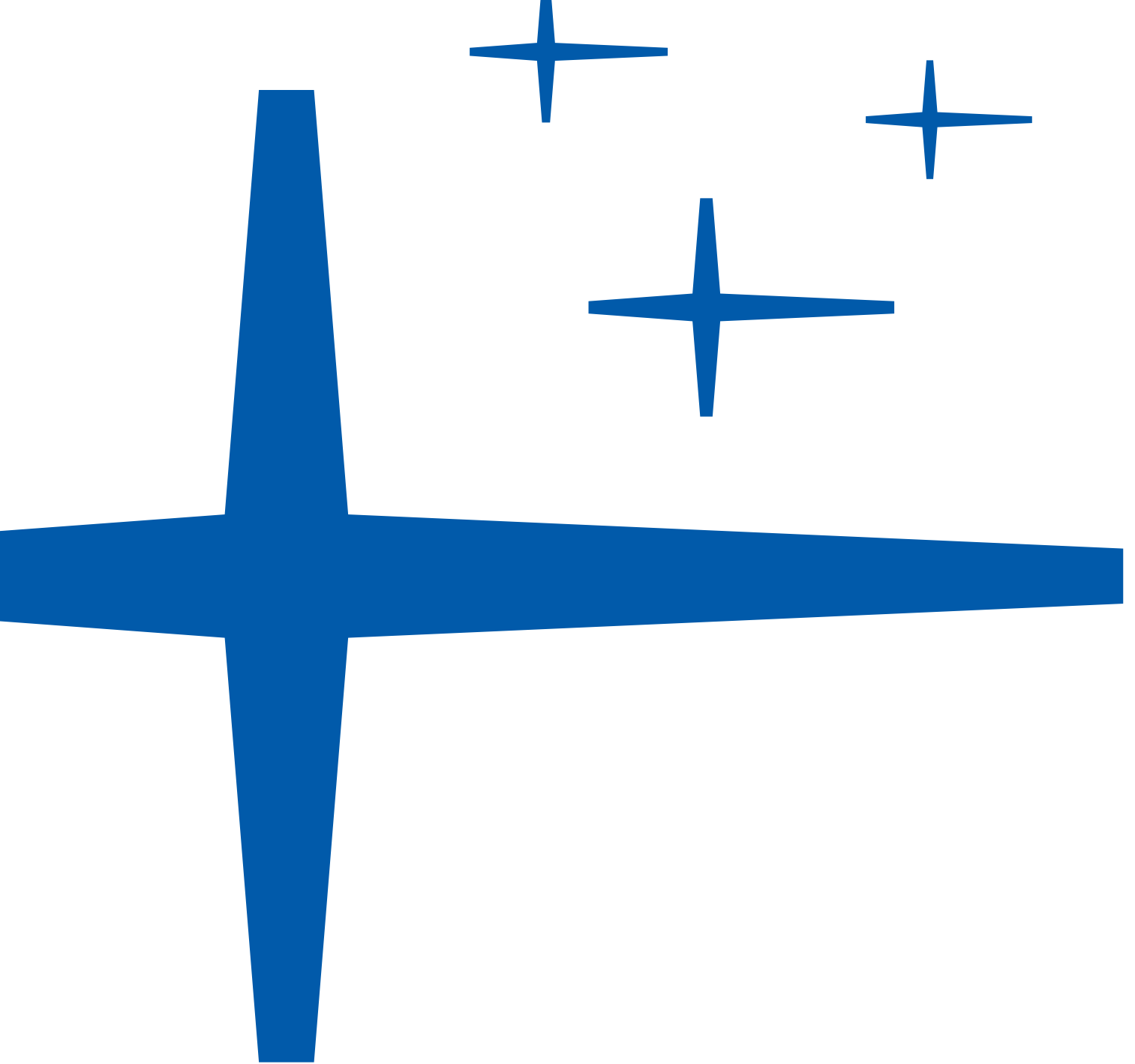


Yhdenvertaisuutta edistävät toiminnot kirjataan vuosittaisiin toimintasuunnitelmiin ja konkretisoidaan tuloskorteissa. Toimenpiteiden resursointiin varaudutaan taloussuunnittelussa. Lisäksi tiedotetaan suunnitelman sisällöstä ja siihen liittyvistä yhteisistä toimintatavoista.

5. Seuranta



Yhdenvertaisuustilanteen ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden toteutumista tulee arvioida säännöllisesti. Seuranta toteutetaan tilastojen, palkkakartoituksen ja toimintakertomusten tarkastelulla sekä toistamalla kartoituskysely (kahden vuoden välein).



6. Päivittäminen ja uusien tavoitteiden asettaminen

Suunnitelma on määräaikainen ja sitä päivitetään kahden vuoden välein. Päivittäminen perustuu suunnitelman toteutumisen sekä yhdenvertaisuustilanteen seurantaan. Suunnitelman päivittämisestä vastaavat vastuullisuus- ja yhteisömanageri sekä henkilöstöpäällikkö.

