Olympiakomitean yhdensuuntaisuuksien ja tasa-arvosuunnitelmia 2020–2022

Hyväksytty hallituksessa 22.9.2020
# Sisällys

1. **Johdanto** .................................................................................................................. 5
   1.1. Keskeisiä käsitteitä .................................................................................................. 6
   1.2. Lainsäädännöllinen tausta .................................................................................. 6

2. **Suunnitteluprosessi** .................................................................................................. 7
   2.1. Suunnitelman tavoite .......................................................................................... 7
   2.2. Prosessin kuvaus .................................................................................................. 8
   2.3. Tiedottaminen ja toimeenpano ......................................................................... 8
   2.4. Seuranta ja päivittäminen ................................................................................... 8

3. **Nykytila – missä mennään Olympiakomitean yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä?** .... 9
   3.1. Olympiakomitean yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön perustaa ......................... 9
       3.1.1. Urheiluyhteisön vastuullisuusohjelma ...................................................... 10
       3.1.2. Olympiakomitean vastuullisuukskompassi ............................................... 10
   3.2. Olympiakomitea työnantajana .......................................................................... 11
       3.2.1. Rekrytointi ja henkilövalinnat ................................................................. 11
       3.2.2. Henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin ...................................................... 11
       3.2.3. Palkkaselvitys ........................................................................................... 11
   3.3. Henkilöstökyselyn tuloksia .............................................................................. 12
   3.4. Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävä toiminta ......................................... 15
   3.5. Urheilyhteisön tukevien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä ......................... 17
   3.6. Epäasiallisen käytöksen ennaltaehkäisy ja tapauksiin puuttuminen ................. 17

4. **Kehityskohdeita – mitä voimme tehdä paremmin?** ............................................. 19
   4.1. Olympiakomitealaisten ääni ............................................................................... 19
   4.2. Jäsenjärjestöjen ääni ......................................................................................... 19
   4.3. Arvo edellisen suunnitelman toteutumisesta .................................................. 21

5. **Tavoitteet ja toimenpiteet** .................................................................................... 22

Liite 1: Olympiakomitean yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-ohjelma ................................. 28
Urheilyyhteisön vastuuullisuusohjelma

Hyvä hallinto
Turvallinen toiminta-
ympäristö
Yhden-
vertaisuus
ja tasa-arvo
Ympäristö
ja ilmasto
Antidoping

Reiliu peli – Urheilyyhteisön eettiset periaatteet

YK:n kestävän kehityksen tavoitteet 2030

#urheillanihmisiksi
1. Johdanto

Suomen Olympiakomitea on valtakunnallinen liikunta- ja urheilujärjestö, joka toimii sen hyväksi, että suomalaiset liikkuisivat enemmän ja menestyisivät huippu-urheilussa. Yhdessä jäsenjärjestöjen ja yhteistyökumppaneiden kanssa rakennamme liikunnasta ja urheilusta elinvoimaa Suomeen.

Missio=
Liikunnasta ja urheilusta elinvoimaa Suomeen

Visio=
Kansainvälisesti menestyvä urheiluma, jossa yhä useampi liikkuu enemmän

Arvot=
Yhdessä, Ilolla, Kunnioittavasti, Vastuullisesti, Erinomaisesti

Olympiakomitea on sitoutunut edistämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen on kirjattu Suomen Olympiakomitea ry:n sääntöihin seuraavasti:


Tarkoituksensa toteuttamiseksi järjestö vahvistaa liikunnan ja urheilun eettistä perustaa edistämällä laaja-alaista tasa-arvoa ja ryhtymällä toimenpiteisiin kaikenlaisista urheilussa esiintyvää syrjintää, väkivaltaa ja kilpailutapahtumien manipulointia vastaan.
1.1. Keskeisiä käsitteitä

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän iästäan, alkupe- rästäan, kansalaisuudestaan, kieleestään, uskonnostaan ja vakaudenmillostaan, niin liitteistään, poliittisesta tai ammatti- ihmystystomiinnastaan, perhesuhteistaan, vam- mastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautu- misestaan tai muusta henkilön liittyvästä syystä.

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

Tasa-arvo tarkoittaa sukupuolten välistä syrjimättömyyttä.

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

Syrjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua sillä perusteella, että he kuuluvat tiettyyn ryhmään, esimerkiksi tunnustaa- vat tiettyä uskonnosta tai kuuluvat seksuaalivähemmistoön. Syrjintää voi olla yksittäinen teko tai se voi olla seurauksta epäoikeudenmukaisuutta tuottavista käytännöistä. Syrjintä merkitsee palvelujen huomioon ottamisesta rakennetun ympäristön suunnittelussa ja toteuttamisessa. Se merkitsee palvelujen huomioon ottamisesta rakennetun ympäristön suunnittelussa ja toteuttamisessa. Se ei halventaa, nöytyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Häirinnällä tarkoitetaan henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaavaa käyttäytymistä. Häirintään liittyy henkilöä halventava, nöyryttävä tai häntä uhkava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Seksuaalinen häirintä tarkoittaa fyysistä, sanallista tai sanatonta ei-toivottua seksuaalista käyttöä, jolla tarkoituksella tai tosiasiallisesti loukataan henkilön fyysistä tai henkistä koskemattomuutta luomalla uhkaava, vihamielinen, nöyryttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuolleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuolesta, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmuon suuntaa liittyvää ei-toivottua käyttöä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista, jolla tarkoituksella tai tosiasiallisesti loukataan henkilöstä tai fyysisistä koskemattomuutta ja jolla luoadaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Estetömyydessä on kyse ihmisten moninaisuuden huomioon ottamisesta rakennetun ympäristön suu- nittelussa ja toteuttamisessa. Se merkitsee palvelujen saavutettavuutta, välineiden käytettävyyttä, tiedon ymmärrettävyyttä ja mahdollisuutta osallistua itseän juoksematun julistuksen sekä lapsen oikeuksien sopimus.

1.2. Lainsäädännöllinen tausta

Yhdenvertaisuudessa edistämistä liikunta- ja urheiluryöhö järjestöissä edellytetään yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- sekä liikuntalaisella Olympiakomitean yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön taustalla vaikuttavat myös vahvasti YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus sekä lapsen oikeuksien sopimus.


Tasa-arvolaki: Uusi tasa-arvolaki astui voimaan 1.5.2015. Lain tarkoituksena on edistää sukupuoleen perustuva syrjintää ja edistää naisten ja miesten välitöistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös edistää sukupuolille identiteettä ja sukupuolen ilmuon suuntaa, koulutuksen ja työelämän parantamisessa.


Tapahtumissa ja järjestelyissä edellytetään ymmärtämänä, että kaikki vuorokauden ajan ja naapurien välinen yhteistyö on ehdottomana perustana kaikille ihmisille.

1.1. Keskeisiä käsitteitä

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän iästään, alkupe- rästäan, kansalaisuudestaan, kieleestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, niin liitteistään, poliittisesta tai ammatti- hymystymisestä ja joukkueestaan, seksuaalisesta suuntautu- misestaan tai muusta henkilön liittyvästä syystä. Yhdenvertaisuus liikunnassa ja urheilussa tarkoittaa turvallista ja syrjimättömyttä ympäristöä, jossa jokainen voi haastaa itsensä, edistää terveyttä ja saada merkityksellisiä kokemuksia.

Tasa-arvo tarkoittaa sukupuolten välistä syrjimättömyyttä.

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

Syntyiä tarkoittaa henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaavaa käyttäytymistä. Syntyiinä syntyiä pidetään sitä, että näänäinen neutraali kohtelu tai käytäntö johtaa syrjivin lopputuloksiin.

Häirinnällä tarkoitetaan henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaavaa käyttäytymistä. Häirintään liittyy henkilöä halventava, nöyryttävä tai häntä uhkava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Seksuaalinen häirintä tarkoittaa fyysistä, sanallista tai sanatonta ei-toivottua seksuaalista käyttöä, jolla tarkoituksella tai tosiasiallisesti loukataan henkilön fyysistä tai henkistä koskemattomuutta luomalla uhkaava, vihamielinen, nöyryttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuolleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuolesta, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmuon suuntaa liittyvää ei-toivottua käyttöä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luoadaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Estetömyydessä on kyse ihmisten moninaisuuden huomioon ottamisesta rakennetun ympäristön suunnittelussa ja toteuttamisessa. Se merkitsee palvelujen saavutettavuutta, välineiden käytettävyyttä, tiedon ymmärrettävyyttä ja mahdollisuutta osallistua itseän juoksematun päätökseentekoon.
2. Suunnitteluprosessi

Tässä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa kuvataan siihen liittyvä suunnitteluprosessi, nykytilan kartoitusmenetelmät ja johtopäätökset sekä valitut kehittämistoimenpiteet sisältäen niiden aikataulut ja vastuut. Suunnitelmassa tarkastellaan edellisen suunnitelman toimenpiteiden toteutumista.

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

Suunnitelmalla tavoitellaan ohjaavuutta. Olympiakomitea on sitoutunut urheiluyhteisön reilun pelin ihanteisiin ja tavoitteisiin sekä urheiluyhteisön vastuullisuusohjelmaan, joissa keskeinen periaate on jokaisen tasavertainen mahdollisuus liikuntaan ja urheiluun. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma pyrimme vaikuttamaan siihen, että periaate toteutuu myös käytännössä.

Olympiakomitea haluaa toimia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä esimerkkinä ja tukea muille liikunta- ja urheilujärjestöille. Tavoitteena on arvioida yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista Olympiakomiteassa, tunnistaa kehittämistarpeita ja löytää keinoja, joilla toimintaa voidaan kehittää paremmaksi.

2.2. Prosessin kuvaus

Olympiakomitean yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on päivitys 2018 hallitukseessa hyväksytyyn versioon.

1) Prosessin suunnittelu

2) Henkilöstökysely

3) Muu tiedonkeruu
Henkilöstökyselyn lisäksi nykytilaa koskevaa tietoa kerättiin henkilöstötilastosta ja muista lähteistä.

4) Prosessista tiedottaminen

5) Kehittämiskohdeiden tunnistaminen
Nykytilan arvioinnin ja edellisen yhdenvertaisuus suunnitelman (2018-19) pohjalta tunnistettiin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista koskevia haasteita ja tehtiin kaksivuotissuunnitelma.

6) Suunnitelman kokoaminen
Edellä kuvatut vaiheet ja niiden tulokset koottiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan.

7) Ohjelman rakentaminen
Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma pohjalta rakennettiin tiiviis toimenpideohjelma.

2.3. Tiedottaminen ja toimeenpano

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa määrittävät tavoitteet ja toimenpiteet kirjataan vuosittaisiin toimintasuunniteliin ja konkretisoidaan tuloskorteissa. Toimenpiteiden resursointiin varaudutaan talousvalinnassa. Suunnitelman sisällöstä ja siihen liittyvistä yhteisistä toimintatavoista tiedotetaan henkilökunnalle ja jäsenjärjestöille. Hallituksen hyväksynnän jälkeen se julkaistaan Olympiakomitean kotisivuilla.

2.4. Seuranta ja päivittäminen

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma päivitys 2018 hallitukseessa hyväksytyn versioon.

1) Prosessin suunnittelu

2) Henkilöstökysely

3) Muu tiedonkeruu
Henkilöstökyselyn lisäksi nykytilaa koskevaa tietoa kerättiin henkilöstötilastosta ja muista lähteistä.

4) Prosessista tiedottaminen

5) Kehittämiskohdeiden tunnistaminen
Nykytilan arvioinnin ja edellisen yhdenvertaisuus suunnitelman (2018-19) pohjalta tunnistettiin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista koskevia haasteita ja tehtiin kaksivuotissuunnitelma.

6) Suunnitelman kokoaminen
Edellä kuvatut vaiheet ja niiden tulokset koottiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan.

7) Ohjelman rakentaminen
Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma pohjalta rakennettiin tiiviis toimenpideohjelma.
3. Nykytila - missä mennään Olympiakomitean yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä?

Tässä luvussa tarkastellaan Olympiakomitean toiminnan eri ulottuvuuksia muun muassa Olympiakomitean organisoinan toiminnan, henkilöstölle ja hallitukselle osoitetun yhdenvertaisuuskyselyn ja henkilöstötilastojen valossa.
3.1. Olympiakomitean yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön perustaa


Olympiakomitea on sitoutunut noudattamaan Reilun Pelin ihanteita ja tavoitteita ja toteuttamaan niiden pohjalta laadittua urheiluyhteisön vastuullisuuksuohjelmaa. Lisäksi Olympiakomitea edistää vastuullisuutta henkilöstön ja hallituksen päätöksenteossa vastuullisuuskompassin linjausten mukaisesti.

3.1.1. Urheiluyhteisön vastuullisuuksuohjelma

Reilun pelin keskeinen periaate on jokaisen tasavertainen mahdollisuus liikuntaan ja urheiluun. Se on koko urheiluyhteisöä sitova eettinen ohjeisto, vastuullisuuksuon perusta ja kaikkien liikuntan ja urheilun toimijoiden oikeus ja velvollisuus. Ennen kaikkea kysymys on päivittäistä arvovalinnointia liikunnan ja urheilun arjessa.

Reilun pelin pohjalta Olympiakomitea on tiiviissä yhteistyössä lajiliittojen kanssa rakentanut vuosille 2020-2024 urheiluyhteisön yhteisen vastuullisuuksuohjelman, joka toimii vastuullisuuksuon raamina koko urheiluyhteisölle.

Vastuullisuuksuohjelman tavoitteena on vastuullinen urheilu ja liikunta:
- Toimintamme on läpinäkyvää, avointa ja osallistavaa.
- Urheilu tuottaa iloa ja positiivisia kokemuksia. Yksikään ei koe kiusaamista, häiritä tai muuta epäasiallista käyttöä.
- Kaikki ovat tervetulleita mukaan toimintaamme.
- Toimimme kestävästi myös tulevia sukupolvia kohtaan.
- Urheiluemme riiostu ja puhtaasti.

3.1.2. Olympiakomitean vastuullisuuksuompassi


Tutustu Olympiakomitean vastuullisuuksuompassiin >>
3.2. Olympiakomitea työnantajana

Suomen Olympiakomitea ry:n, Suomen Olympiakomitean Markkinointi Oy:n ja Suomen Olympiakomitean tukisäätiön henkilöstön kuuluu vuoden 2019 lopussa yhteensä 64 työntekijää, joista 49 oli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ja 15 määräaikaisessa työsuhteessa.

Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevista miehiä oli 18 (37 %) ja naisia 31 (63 %) ja määräaikaisissa työsuhteissa olevista miehiä oli 10 (67 %) ja naisia 5 (33 %).


Olympiakomitean tavoitteena on varmistaa molemmillle 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 avoimia oleviin tehtäviin.

3.2.1. Rekrytointi ja henkilövalinnat

Olympiakomiteaan rekrytoitiin vuoden 2019 aikana 11 uutta työntekijää. Palkatuista 5 (45 %) oli miehiä ja 6 (55 %) naisia. Palkatuista 5 tuli toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen ja 6 määräaikaiseen työsuhteeseen. Rekrytoinneista yhdeksän oli avoimia hakuja. Avoimiin hakuihin saapui yhteensä 399 hakemusta, joista 166 oli miehiltä ja 233 naisilta.

Olympiakomiteaan rekrytointiprosessit toteutetaan rekrytointiin ja henkilövalinnat

erinessiä mukaan. Olympiakomitean rekrytointiprosessissa sallitaan mahdollisuudet toimillaan

työmailla erilaisilla vaativuustasolla. Olympiakomitean rekrytoinnissa on myös huomioidaan

erilaisilla elämäntilanteissa työskenteleviä. Organisaatioissa kannustetaan kaikkia

työntekijöitä hakeutumaan avoimia oleviin tehtäviin.

3.2.2. Henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin

Olympiakomitean johto- ja esimiestehtävissä oli

11 henkilöä, joista 8 (63 %) oli miehiä ja 3 (27 %) oli naisia. Asiantuntijatehtävissä oli 40 henkilöä, joista

17 (42 %) oli miehiä ja 23 (58 %) oli naisia. Ammatti- ja

tehtävissä oli 13 henkilöä, joista 3 (23 %) oli miehiä ja

10 (77 %) oli naisia.

3.2.3. Palkkaselvitys

Vuonna 2019 Suomen Olympiakomitea ry:n toimitusjohtaja vastasi ry:n palkoista ja Suomen Olympiakomitea Markkinointi Oy:n toimitusjohtaja vastasi palkoista Oy:ssä ja tukisäätiössä, huomioiden hallintosäännön määrittämän "yhden yli -periaatteen".

Olympiakomiteaan 1.1.2017 yhdistyneessä Valossa oli

organisaatiomuutosten vuoksi vastasi ry:n palkoista ja Suomen Olympiakomitea Markkinointi Oy:n toimitusjohtaja vastasi palkoista Oy:ssä ja tukisäätiössä, huomioiden hallintosäännön määrittämän "yhden yli -periaatteen". Olympiakomiteaan 1.1.2017 yhdistyneessä Valossa oli

organisaatiomuutosten vuoksi vastasi ry:n palkoista ja Suomen Olympiakomitea Markkinointi Oy:n toimitusjohtaja vastasi palkoista Oy:ssä ja tukisäätiössä, huomioiden hallintosäännön määrittämän "yhden yli -periaatteen".
3.3. Henkilöstökyselyn tuloksia


Kyselyn vastaan saatiin tärkeää tietoa henkilöstön ja hallituksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilasta. Kyselyn tulokset antavat tietoa, miten henkilöstön ja hallituksen tasa-arvoosa on kehittynyt viime vuosina ja miten edustajia on tarkasteltu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta.
Yleinen ilmapiiri ja sitoutuminen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Henkilökyselyn tuloksia liityttyn yleiseen ilmapiiriin ja sitoutumiseen.</th>
<th>2020</th>
<th>2017</th>
<th>2015</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Järjestön yleinen ilmapiiri koetaan melko innostavaksi,</td>
<td>3.4/5</td>
<td>3.6/5</td>
<td>3.5/5</td>
</tr>
<tr>
<td>moniavoseksi ja avoimeksi.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista keskustellaan järjestössä melko hyvin.</td>
<td>3.8/5</td>
<td>3.8/5</td>
<td>2.8/5</td>
</tr>
<tr>
<td>Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymyksiä pidetään tärkeänä osana järjestöinne toimintaa.</td>
<td>4/5</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Yleinen sitoutuneisuus yhdenvertaisuuden edistämiseen:

- Työntekijät
  - 4/5

- Luottamushenkilöt
  - 3.8/5

- Operatiivinen johto
  - 3.9/5

- Omakohtainen sitoutuminen
  - 4.5/5

Luottamushenkilöiden ja järjestön toimitilojen esteettömyyden koetaan toteutuvan tyydyttävästi.

- 4.3/5

- 4/5

- 3.7/5

Järjestön sisäinen ja ulkoinen viestintä arvioidaan melko hyvänä.

- 3.3/5

- 3.6/5

- 2.8/5

- 94 %:n mukaan organisation juhlatilaisuuksiin on helppo osallistua, jos ei käytä alkoholia.

- 94%

- 100%

- 93%

- 91 % arvoo, että työntekijä/luottamushenkilö voisi tuoda organisation avec-tilaisuutensa samaa sukupuolta olevan puolisonsa.

- 91%

- 100%

- 98%

- Kyselyn perusteella saavutettavuudessa, esteettömyydessä ja sitoutumisessa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen ei ole tapahtunut huomattavaa muutosta.

Toiminnan saavutettavuus, esteettömyys ja viestintä

<table>
<thead>
<tr>
<th>Henkilökyselyn tuloksia liitettyn saavutettavuuteen, esteettömyyteen ja viestintään.</th>
<th>2020</th>
<th>2017</th>
<th>2015</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Esteettömyyden ja saavutettavuuden edistämisen koetaan näkyvän järjestön toiminnassa melko hyvin.</td>
<td>3.6/5</td>
<td>3.6/5</td>
<td>3.5/5</td>
</tr>
<tr>
<td>Järjestön toimitilojen esteettömyyden ja saavutettavuuden koetaan toteutuvan hyvin.</td>
<td>4.3/5</td>
<td>4/5</td>
<td>3.7/5</td>
</tr>
<tr>
<td>Vuoden 2017 kyselyn jälkeen muuttettu uusimmille toimitiloille</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Järjestön sisäinen viestintä arvioidaan melko avoimeksi ja monipuoliseksi ja sen koetaan tavoittavan työntekijät ja luottamushenkilöt melko hyvin.</td>
<td>3.6/5</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Järjestön ulkoinen viestintä arvioidaan melko avoimeksi ja monipuoliseksi ja sen koetaan tavoittavan järjestön jäsenet melko hyvin.</td>
<td>3.6/5</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Henkilöstöllä koetaan olevan melko yhdenvertaiset mahdollisuudet tehdä työtään.</td>
<td>3.8/5</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Vastausten perusteella henkilöstön yhdenvertaiset mahdollisuudet kehittyä ja edetä työssään toteutuvat tyydyttävästi.</td>
<td>3.4/5</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
</tbody>
</table>

- Kyselyn perusteella saavutettavuudessa, esteettömyydessä ja viestinnässä ei ole tapahtunut huomattavaa muutosta.

- Lukujen valossa sisäinen ja ulkoinen viestintä koetaan molemmat tyydyttävääksä ja melko hyväksi. Avoimista vastauksista näkyy, että ulkoinen viestintä koetaan onnistuneemmaksi, kun taas sisäisessä tiedonkulussa koetaan olevan enemmän kehitettävää.

- Vastauksista voidaan päätellä, että uusiin toimitiloihin muuttaminen on parantanut kokemuksia toimitilojen esteettömyydestä ja saavutettavuudesta.

- Henkilöstöllä koetaan olevan melko yhdenvertaiset mahdollisuudet tehdä työtään, kun taas kehittymis- ja etenemismahdollisuuksia ei koeta yhtä yhdenvertaisiksi.
Syriintä, häirintä ja muu epäasiallinen käytös

Henkilöstökyselyssä kartoitettiin kokemuksia syrjinnästä, häirinnästä ja muusta epäasiallisesta käytöksestä työyhteisössä.

Tuloksista ilmenee, että työyhteisössä tai luottomuutominnassa on ilmennyt erityisesti syrjintää ja epäarvostavaa käyttöä.

Yleisimmiksi syrjintäperusteiksi koettiin asema työyhteisössä, mielipiteet ja sukupuoli. 36% olympiakomitealaisista ei ole tietoisia toimintatavoista ja puuttumisen keinoista, mikäli työyhteisössä ilmenee syrjintää.


Onnistumisia ja kehittämiskohteita

Henkilöstökyselyssä kerättiin kokemuksia syrjinnästä ja hallituksen näkemyksiä siitä, missä yhdenvertaisuus- tai tasa-arvosioiden olympiakomiteassa on onnistuttu hyvin, ja mitkä asiat vaatisivat eniten kehittämistä.

Onnistumisia:

- Sukupuolten välinen tasa-arvo ja tasa-arvohankkeet
- Liikunta- ja urheiluyhteisön tukeminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä
- Yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta viestiminen
- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosioiden keskustelua avoimesti
- Vastuullisuusohjelma ja muut laadukkaat vastuullisuusmateriaalit
- Paraurheilun asema

Kehittämistä vaativat asiat:

- Kaikkien yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon osa-alueiden huomioiminen
- Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkeminen toiminnan läpikäykkyyteen arvopohjana
- Materiaalien jalkauttaminen
- Monikulttuurisuus

Kyselyssä tiedusteltiin, miten tärkeäksi eri yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon osa-alueiden edistäminen koetaan. Suositukemmiä vastauksia on seuraavat:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Vuosi</th>
<th>2020</th>
<th>2017</th>
<th>2015</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. Sukupuolten välinen yhdenvertaisuus (3,3/5)</td>
<td>Sukupuolten välinen yhdenvertaisuus (4/5)</td>
<td>Taloudellinen yhdenvertaisuus (3,9/5)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2. Taloudellinen yhdenvertaisuus (3,2/5)</td>
<td>Etninen yhdenvertaisuus (3,6/5)</td>
<td>Sukupuolten välinen yhdenvertaisuus (3,8/5)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3. Eri-ikäisten yhdenvertaisuus (3,2/5)</td>
<td>Taloudellinen yhdenvertaisuus (3,5/5)</td>
<td>Eri-ikäisten yhdenvertaisuus (3,6/5)</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
3.4. Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävä toiminta

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

1) Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo laadukkaan seuratyön kulmakivenä

Olympiakomitean seuratyön lähtökohta on kaikkien tasa-arvoinen ja yhdenvertainen mahdollisuus liikuttaa ja urheilun. Edistämme matalan kynnyksen seuratoimintaa: tavoitteena on kattavan, matalan kynnyksen liikunnan tarjoaminen yhteisöllisesti kaikille ikä- ja ihmisryhmille.


Olympiakomitea on mukana rakentamassa lasten ja nuorten harrastamisen mallia Suomeen. Mallin tarkoituksena on taata hallitusohjelman linjauksen mukaan jokaiselle lapselle ja nuorelle aito mahdollisuus mieluumaan harrastukseen koulupäivän yhteydessä. Lasten Liike on Olympiakomitean ja koko liikuntayhteisön, koulujen, kuntien sekä yritysten yhteinen ponnistus alakouluisten harrastamisen ja liikkeen lisäämiseksi. Iltaapäivien liikuntakerhot tuovat turvallisen, iloisen ja lapsenehtoisen harrastamisen koulupäivien yhteyteen ja jokaisen lapsen ulottuville.

2) Syrjimmättymyss huippu-urheilussa

Huippu-urheilumme lähtökohtana yhdenvertaisuuden näkökulmasta on se, että kaikilla huippu-urheilijoina on yhdenvertainen mahdollisuus tavoitella menestystä riippumatta sukupuolelta, etnisestä taustasta, uskonnosta tai muusta henkilöön liittyvästä taustasta. Olympiakomitean ja Paralympiakomitean yhteistyö on vahvaa ja paraurheilu on osa toimintaamme. Puhuttaessa huippu-urheilusta viitataan sekä vammattomilla että paraurheilijoilla.

Epärehelliseen toimintaan, kuten dopingiin, suhtau-dumme äärimmäisen vakavasti. Teemme jatkuvasti töitä puhumaan urheilun puolesta, jotta reilu peli toteutuu.


Urheilija- ja joukkuevalinnoissa ja apurahojen valmiste-lussa noudatamme voimassa olevia kriteeristöjä. Valintaprosessit ja -päätökset toteutetaan läpiinäkyvästi, ja ne julkaistaan ja dokumentoidaan huolellisesti.

3) Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuvat laajassa liikuntakulttuurissa

Edistämme yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa liikunnan ja urheilun kentällä kansallisella vaikuttamistyöllä, esim. lausunnoilla ja kannanotolla. Viestinnän ja yhteiskunnallisen vaikuttamisen keino edistämme liikunnallista elämääpaata ja liikumisen mahdollisuuksia koko väestön tasolla.


Olympiakomitea on mukana useissa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävissä hankkeissa ja verkostoissa:

Johtaa kuin nainen
Naiset vaikuttajina liikunnan pelikentillä
Valmentaa kuin Nainen
LiikunNaiset
IWG
EWS – ENGSO Equality Within Sport Committee


Naiset vaikuttajina liikunnan pelikentillä -kou- lutuksen kohderyhmänä ovat seura- ja aluetason toimijat. Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) on myöntänyt hankkeelle Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoituksen.
3.5. Urheiluyhteisön tukeminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä

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

Lajiliittojen toiminnanjohtajien kyselyssä (2019) tiedusteltiin, millaista tukea lajiliitot toivovat Olympiakomitealtaomaan vastuullisuustyöön. Suosituimmiksi vastauksiksi nousivat:

- Koko urheiluyhteisön vastuullisuusohjelman rakentaminen yhteistyössä
- Tiedon ja hyvien käytäntöjen jakaminen yhteisillä klinikoilla
- Oppaat, mallisäännöt, suositukset ja muut tukimateriaalit

Panostamme yllä mainittuihin kohtiin, jotta pystymme vastaamaan tarpeisiin ja tukeamana urheiluyhteisöä vastuullisuustyössä laadukkaasti ja johdonmukaisesti. Vastuullisuusohjelma rakennettiin vuoden 2020 alussa, joten keskitymme ohjelman jalkautustyöhön.
3.6. Epäasiallisen käytöksen ennaltaehkäisy ja tapauksiin puuttuminen

Olympiakomitean yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön yhtenä tavoitteena on varmistaa, että liikunnan ja urheilun kentällä jokainen on turvassa kiusaamiselta, häirinnältä ja muulta epäasialliselta käytökseltä. Tavoitteena on taata positiivinen ja kannustava ilmapiiri, jossa jokainen kokee olevansa arvostettu. Viime aikoina urheiluyhteisössä esillä nousseet tapaukset korostavat johdonmukaisen työn tarvetta turvallisen toimintaympäristön edistämiseksi.

Turvallisen toimintaympäristön varmistaminen on osa vastuullisuusohjelman sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman käytäntöön vientä. Epäasiallisen käytöksen ehkäisemisessä ja tapauksiin puuttumisessa Olympiakomitea tekee tiivistä yhteistyötä eri tahojen, kuten SUEKin, Väestöliiton ja lajiliittojen kanssa. Panostamme esimerkiksi tukimateriaalien julkaisemiseen liikunnan ja urheilun kentällä, koulutukseen ja henkilökohtaiseen sparraukseen lajiliittoissa sekä seurojen tukemiseen Tähtiseuratoiminnan kautta.


---

**Epäasiallisen käytöksen ennaltaehkäisyyn portaat**

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

**Toimintaohje epäasiallisen käytöksen ilmetessä Olympiakomitean kilpailujoukkueissa**
4. Kehityskohteita - mitä voimme tehdä paremmin?

4.1. Olympiakomitealaisten ääni

Henkilöstökyselyn vastausten perusteella voidaan tunnistaa Olympiakomitean yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä kehittämiskohteita, joihin liittyvät tavoitteet ja toimenpiteet on koottu tavoitetaulukoihin (kts. kappale 5).


Olympiakomitean henkilöstö on toistaiseksi varsin homogeenista. Kyselyssä nousi esille toive monimuotoisuuden lisäämisestä työyhteisössä.

Olympiakomitean yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön materiaali koetaan laadukkaaksi, mutta jalkauttamiseen ja konkretisointiin kaivataan panostusta.

4.2. Jäsenjärjestöjen ääni

Olympiakomitean jäsenjärjestöjen kyselyssä keväällä 2020 kartoitettiin näkemyksiä siitä, miten Olympiakomitea on kolmen edellisen vuoden aikana onnistunut vastuullisuustyössään.

Vastaajista (n=67) 61,2% prosenttia oli sitä mieltä, että Olympiakomitean jäsenjärjestöjen vastuullisuustyön tuki on onnistunut hyvin tai erittäin hyvin. 59,7%:n mielestä Olympiakomitea on onnistunut vastuullisuusen toimijana hyvin tai erittäin hyvin.

<table>
<thead>
<tr>
<th>OK vastuullisena toimijana</th>
<th>Jäsenjärjestöjen vastuullisuustyön tuki</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1 onnistunut erittäin huonosti</td>
<td>0%</td>
</tr>
<tr>
<td>2 onnistunut huonosti</td>
<td>4,50%</td>
</tr>
<tr>
<td>3 ei onnistunut huonosti eikä hyvin</td>
<td>28,40%</td>
</tr>
<tr>
<td>4 onnistunut hyvin</td>
<td>46,80%</td>
</tr>
<tr>
<td>5 onnistunut erittäin hyvin</td>
<td>14,90%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Olympiakomitean henkilöstö on toistaiseksi varsin homogeenista. Kyselyssä nousi esille toive monimuotoisuuden lisäämisestä työyhteisössä.
Pyrimme jatkuvasti kehittämään vastuullisia toimintatapa- poja ja tarjoamaan tukea vastuullisuustyössä jäsenjärjes- töille entistä laadukkaammin.

Syksyllä 2019 Olympiakomitean jäsenien toiminnanjohtajilta tiedusteltiin, mihin vastuullisuustyön osa-alueisiin suomalaisessa urheilussa tulisi seuraavan neljän vuoden aikana keskittyä. Suositummissa vastauksissa nousivat turvallinen toimintaympäristö (73,5%) ja yhdenvertaisuus (72,1%).

Mihin vastuullisuustyön osa-alueisiin suomalaisessa urheilussa tulisi keskittyä seuraavan neljän vuoden aikana?
(n=68)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Osasto</th>
<th>Prosentti</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Hyvä hallinto (mm. läpinäkyvyys, selkeät lähipiirikäytännöt, vastuulliset hankintaprosessit)</td>
<td>93,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>Ihmisoikeudet kansainvälistesti</td>
<td>67,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sukupuolten välinen tasa-arvo</td>
<td>60,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Terveyden edistäminen (mm. päihteettömyys)</td>
<td>78,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Turvallinen toimintaympäristö (mm. valmennusosaamisen kehittäminen, rasimin ja seksuaalisen häirinnön kitkeminen)</td>
<td>73,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Yhdenvertaisuus (yhdenvertaisuus rippumatta mm. iästä, etnisestä taustasta, vammasta, seksuaalisesta suuntausta muusta henkilöön liittyvästä)</td>
<td>74,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Ympäristö ja ilmasto</td>
<td>62,9%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Lisäksi toiminnanjohtajilta pyydettiin arvioimaan asteikolla 1 - 5, miten tärkeää urheiluyhteisön on edistää eri vastuullisuuden osa-alueita liikunnassa ja urheilussa seuraavan neljän vuoden aikana (1= ei lainkaan tärkeää, 5= erittäin tärkeää).

85,5% vastasi, että sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen on tärkeää tai erittäin tärkeää

95,7% vastasi, että häirinnän ennaltaehkäisy ja häirintä- tapauksiin puuttuminen on tärkeää tai erittäin tärkeää

97% vastasi, että kiuseamisen, rasimin ja muun epäasiollisen käytöksen kitkeminen on tärkeää tai erittäin tärkeää

75,3% vastasi, että esteettömyyden ja saavutettavuuden parantaminen on tärkeää tai erittäin tärkeää

79,7% vastasi, että toimintarajoitteisten henkilöiden osallisuuden edistäminen on tärkeää tai erittäin tärkeää

4.3. Arvio edellisen suunnitelman toteutumisesta


Voidaan todeta, että kaikkia Olympiakomitean edellisessä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa määriteltyjä tavoitteita on edistetty. Osa on toteutunut hyvin, mutta osa toimenpiteistä vaatii kehittämistä. Arviota tehdessä on huomioitava, että suunnitelma sisältää eriluontoisia tavoitteita ja toimenpiteitä.


Osa jatkuvista toimenpiteistä on toteutettu, mutta ne tulee toteuttaa jatkossa paremmin. Esimerkiksi vastuuasuusviestintään kaivataan lisää rohkeutta ja näkyvyyttä, ja tilaisuuksien esiintyvien diversiteettiin tulee kiinnittää parempaa huomioita, jotta työmme heijastaa vahvemmin moniarvoista liikunktakulttuuriamme. Varhaisen välittämisen malli on suunnitelman mukaisesti päivitytynyt, mutta jalkautustyötä on tehtävä jatkossa kattavammin ja johdonmukaisemmin.

Englannin ja ruotsin kieliversioita on tehty joistain tuottamistamme sisällöistä, muttei kuitenkaan läheskään kaikista keskeisistä sisällöistä.
5. Tavoitteet ja toimenpiteet

EDISTÄMME YHDENVERTAI SUUTTA JA TASA-ARVOA TOIMINNASSAMME

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tavoite</th>
<th>Toimenpiteet</th>
<th>Aikataulu</th>
<th>Vastuut</th>
<th>Seuranta</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Edistämme yhdenvertaisuutta ja tasa-arvollisuutta ja tavoitteellisesti</td>
<td>Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-ohjelma on osa toimintasuunnitelmaamme.</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Kaikki</td>
<td>Toimintasuunnitelma, vuosikertomus, arvio</td>
</tr>
<tr>
<td>Toteutamme työtä laadukkaasti sekä arvioimme ja seuraamme työn toteutumista.</td>
<td>Sitoudumme toteuttamaan urheiluyhteisön yhteistä vastuullisuusohjelma.</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Kaikki</td>
<td>Toteuman seuranta</td>
</tr>
<tr>
<td>Toteumann toteuttamme yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman mukaisesti.</td>
<td>Teemme yhdenvertaisuuskyselyn säännöllisesti.</td>
<td>2-3 vuoden välein</td>
<td>Vastuullisuus-päällikkö</td>
<td>Kyselyn tulokset</td>
</tr>
<tr>
<td>Varaamme toimintabudjetistamme osuuden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-työhön.</td>
<td>Varaamme toimintabudjetistamme osuuden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-työhön.</td>
<td>Vuosittain</td>
<td>Toimitusjohtaja ja talousjohtaja</td>
<td>Budjetti</td>
</tr>
<tr>
<td>Teemme johdonmukaisista vastuullisuusraportointia, jonka osana ovat yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvät teemat.</td>
<td>Teemme johdonmukaisista vastuullisuusraportointia, jonka osana ovat yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvät teemat.</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Vastuullisuus-päällikkö</td>
<td>Vastuullisuusraportti</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Ensimmäinen Olympiakomitean vastuullisuuskatsaus julkaistaan 2021
<table>
<thead>
<tr>
<th>Tavoite</th>
<th>Toimenpiteet</th>
<th>Aikataulu</th>
<th>Vastuut</th>
<th>Seuranta</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Tuemme urheiluyhteisöä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöössä.</td>
<td>Tuemme liikunta- ja urheiluyhteisöä yhteisen vastuullisuusohjelman toteuttamisessa.</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Kaikki</td>
<td>Toimintasuunnitelma, vuosikertomus, arvio</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Järjestämme säännöllisesti vastuullisuusklinikkoita, joissa nostamme yhdenvertaisuus – ja tasa-arvoteemoja.</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Vastuullisuus-päällikkö</td>
<td>Toteuman seuranta</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Tarjoamme urheiluyhteisölle tukimateriaaleja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöhön, esimerkiksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyseleyt lajiliitollen ja seuroille sekä suositukset kilpailutapahtumien järjestämiseen.</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Vastuullisuus-päällikkö</td>
<td>Palaute</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Panostamme aktiiviseen tukimateriaalien jalkautustyöhön.</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Vastuullisuus-päällikkö, kaikki</td>
<td>Arvio</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Tarjoamme lajeille lähtitukea ja lajikohotaista neuvontaa vastuullisuuteen liittyvissä asioissa.</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Vastuullisuus-päällikkö, vastuullisuus</td>
<td>Toteuman seuranta</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Vahvistamme urheiluyhteisön toimijoiden valmiuksia edistää tasa-arvoa kansainvälistä kontekstessa esim. järjestämällä työpajoja tai tarjoamalla muita työkaluja.</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Kansainvälisten asioiden erityisasiantuntija</td>
<td>Toteuman seuranta</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Teemme yhteistyötä eri asiantuntijajen kanssa mm. rasismin torjumiseksi ja seksuaalivähemmistöjien hyvinvoinnin edistämiseksi liikunnassa ja urheilussa</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Kaikki</td>
<td>Vastuullisuus</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Valmistelemme suositukset liittyen transurheilijoiden kilpailuvoikeuksiin.</td>
<td>2021</td>
<td>Vastuullisuus-päällikkö</td>
<td>Suositukset</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tavoite</th>
<th>Toimenpiteet</th>
<th>Aikataulu</th>
<th>Vastuut</th>
<th>Seuranta</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>On koko urheilun etu, että edellytämme vastuunottamista ja -kantamista jokaiselta toimijalta. Tämän verkkokurssin suorittaminen on yksi tärkeä vastuullisuusteko.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon teemat ovat osa Tähtiseuraohjelmaa.</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Seuratoiminnan asiantuntijat</td>
<td>Toteuman seuranta</td>
</tr>
<tr>
<td>Tavoite</td>
<td>Toimenpideet</td>
<td>Aikataulu</td>
<td>Vastuu</td>
<td>Seuranta</td>
</tr>
<tr>
<td>------------------------------------------------------------------------</td>
<td>----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------</td>
<td>-----------</td>
<td>--------------</td>
<td>-----------------</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Urheilija-apurahojen valmistelussa noudatamme olevaa kriteeristöä.</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Huippu-urheiluyksikkö</td>
<td>Toteuman seuranta</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Kokoamme vuosikertomukseen lukujen tasa-arvon toteutumisesta urheilija- ja joukkuevalinnoissa sekä urheilija-apurahojissa.</td>
<td>Vuosittain</td>
<td>Vastuullisuus-päällikkö</td>
<td>Vuosikertomus</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Nostamme viestinnässämme aktiivisesti vastuullisuustesteemoja, esim. osana Vastuullinen matka kohti kisoja -kokonaisuutta.</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Vastuullisuus-päällikkö, viestintätäimi</td>
<td>Toteuman seuranta</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Huippu-urheiluyksikön toimesta johdetuissa kilpailu- tai muissa tapahtumissa esiin tulleita joukkueen jäseniä koskien epäasialliseen käytöön liittyviin tapauksiin puutetaan laadittujen toimintaohtojen mukaisesti.</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Kisa tiimin päällikkö, vastuullisuus-päällikkö</td>
<td>Toteuman seuranta</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Kokoamme vuosikertomukseen lukujen tasa-arvon toteutumisesta urheilija- ja joukkuevalinnoissa sekä urheilija-apurahojissa.</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Huippu-urheiluyksikkö</td>
<td>Toteuman seuranta</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Huippu-urheiluyksikön toimesta johdetuissa kilpailu- tai muissa tapahtumissa esiin tulleita joukkueen jäseniä koskien epäasialliseen käytöön liittyviin tapauksiin puutetaan laadittujen toiminta-ohjeiden mukaisesti.</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Huippu-urheiluyksikkö</td>
<td>Toteuman seuranta</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tavoite</th>
<th>Toimenpideet</th>
<th>Aikataulu</th>
<th>Vastuu</th>
<th>Seuranta</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Edistämme yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa laajassa liikuntakulttuurissa.</td>
<td>Huomioimme yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmat kannanotoisamme ja lausunnoissamme.</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Yhteiskuntasuhdeiden päällikkö</td>
<td>Arvio</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Edistämme tasa-arvoasioita suunnan näyttäjänä kansainvälisesti.</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Kaikki, kansainvälisten asioiden erityisasiantuntija</td>
<td>Arvio</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Kehitämme Olympiisin digitaalisen verkkosalan ja viemme sen käytäntöön.</td>
<td>2020-22</td>
<td>Projektipäällikkö</td>
<td>Digihanke</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Huomioimme yhdenvertaisuus työssä laaja-alaisesti esimerkiksi etnisyyteen, vammaisuuteen, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin sekä vähävaraisuuteen liittyvät asiat.</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Kaikki</td>
<td>Arvio</td>
</tr>
<tr>
<td>Tavoite</td>
<td>Toimenpiteet</td>
<td>Aikataulu</td>
<td>Vastuut</td>
<td>Seuranta</td>
</tr>
<tr>
<td>---------</td>
<td>--------------</td>
<td>-----------</td>
<td>--------</td>
<td>---------</td>
</tr>
<tr>
<td>Kehitämme toimia turvallisen toimintaympäristön varmistamiseksi liikunta- ja urheiluyhteisössä.</td>
<td>Korostamme positiivisen ja kannustavan ilmapiirin merkitystä liikunnassa ja urheilussa.</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Kaikki</td>
<td>Arvio</td>
</tr>
<tr>
<td>Koulutamme epäasiallisen käytöksen ja häirinnän teemoja vastuullisuusklinikoina.</td>
<td>Vastuullisuus-päällikkö</td>
<td>2020-22</td>
<td>2020-21</td>
<td>Vastuullisuus-päällikkö</td>
</tr>
<tr>
<td>Käymme läpi yhdenvertaisuuteen, tasa-arvoon ja turvalliseen toimintaympäristöön liittyviä kysymyksiä yhdessä lajiliittojen kanssa lajikohtaisissa sparraustapaamisissa.</td>
<td>Vastuullisuus-päällikkö</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Toteuman seuranta</td>
</tr>
<tr>
<td>Viestimme Et ole yksin –palvelusta ja epäasiallisen käytöksen ennaltaehkäisyyn työkaluista säännöllisesti.</td>
<td>Vastuullisuus-päällikkö</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Toteuman seuranta</td>
</tr>
<tr>
<td>Suosittelemme rikostaustan selvittämisstä myös vapaaehtoistoimijoilta.</td>
<td>Kaikki</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Toteuman seuranta</td>
</tr>
<tr>
<td>Tarjoamme tukimateriaaleja epäasiallisen käytöksen ennaltaehkäisyyn ja tapauksiin puuttumiseen lajiliitoille ja seuroille. Panostamme erityisesti materiaalien ja kauttamiseen.</td>
<td>Kaikki</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Toteuman seuranta</td>
</tr>
<tr>
<td>Selvitämme yhdessä SUEKin kanssa mahdollisuuden keskittää eettisten asioiden rikkomuksien tutkintaa ja kurinottoa.</td>
<td>Lainsääädännön erityisasiantuntija</td>
<td>2020-21</td>
<td>2020-21</td>
<td>Toteuman seuranta</td>
</tr>
<tr>
<td>Teemme selvityksen sovittelumenettelyistä ja valmentajalisenssin käyttöönotosta.</td>
<td>Seuratiimi</td>
<td>2020-21</td>
<td>2020-21</td>
<td>Selvitys</td>
</tr>
<tr>
<td>Tuemme epäasialliseen käytöseen puuttumisen toimintamallien rakentamista lajiliitoissa ja urheiluseuroissa.</td>
<td>Vastuullisuus-päällikkö, vastuullisuustiimi</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Toteuman seuranta</td>
</tr>
<tr>
<td>Tuemme seuroja ja lajiliittoja epäasiallisseen käytöseen liittyvissä tapauksissa tarjoamalla Help Desk -neuvontaa, kouluuksia ja henkilökohtaista tukea.</td>
<td>Seura- ja jäsen-järjestötiimi, vastuullisuus-päällikkö</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Toteuman seuranta</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Tavoite

Viestintämme on entistä yhdenvertaisempaa. Nostamme yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoteemoja esille proaktiivisesti.

### Toimenpiteet

<table>
<thead>
<tr>
<th>Aikataulu</th>
<th>Vastuu</th>
<th>Seuranta</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Jatkuva</td>
<td>Kaikki</td>
<td>Arvio</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Kuvaavalitamme ja muu visuaalinen materiaalimme edistävät yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä heijastavat moniarvoista liikuntakulttuuriamme.

Sanavalitamme edistävät yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä heijastavat moniarvoista liikuntakulttuuriamme.

Jatkuva Kaikki Arvio

Varmistamme digitaalisten palvelujemme saavutettavuuden noudattamalla saavutettavuusdirektiivin vaatimuksia.

Jatkuva Viestintä, kaikki Toteuman seuranta

Jatkamme sisäisen viestinnän kehittämistä.

2020-22 Kaikki Arvio, henkilöstökysely

Viestinnän ja muu visuaalinen materiaalimme edistävät yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä heijastavat moniarvoista liikuntakulttuuriamme.

Jatkuva Vastuullisuus-päällikkö Toteuman seuranta

### Tavoite

Huomioimme tapahtumissa ja tilaisuuksissa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmat.

### Toimenpiteet

<table>
<thead>
<tr>
<th>Aikataulu</th>
<th>Vastuu</th>
<th>Seuranta</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Jatkuva</td>
<td>Kaikki</td>
<td>Arvio</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Kiinnitämme erityistä huomiota osallistujien, puhujien ja esiintyjien diversteettiin.

Jatkuva Kaikki Toteuman seuranta

Järjestämämme tilaisuuksissa pyrimme mahdollistamaan etäosallistumismahdollisuuden.

Jatkuva Kaikki Toteuman seuranta

Tilojen kilpailutuskriteereissä ja valinnassa huomioimme fyysisen esteettömyyden.

Jatkuva Kaikki Toteuman seuranta
**EDISTÄMME YHDENVERTAISUUTTA JA TASA-ARVOA TYÖYHTEISÖSSämME**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tavoite</th>
<th>Toimenpiteet</th>
<th>Aikataulu</th>
<th>Vastuut</th>
<th>Seuranta</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Edistämme tietoisuutta syrjinnästä ja siihen puuttumisesta.</strong></td>
<td>Järjestämme vastuullisuuskompassikoulutuksen uusille työntekijöille.</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Vastuullisuus-pääliikko</td>
<td>Toteuman seuranta</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Nostamme yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon teemoja esille henkilöstön tii- mipäivillä ja Aikalisisissä ja kannustamme epäkohtien puuttumiseen.</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Vastuullisuus-pääliikko, kaikki</td>
<td>Toteuman seuranta</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Varhaisen välittämisen malli halkauste- taan henkilöstölle ja se käydään uusien työntekijöiden kanssa läpi.</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>HR</td>
<td>Toteuman seuranta</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Henkilöstön osaamisen kehittämisem rakenteet ja linjaukset liitetään Yhteinen tapa toimia –käskirjaan.</td>
<td>2021 aikana</td>
<td>Johto ja HR</td>
<td>Toteuman seuranta</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tavoite</th>
<th>Toimenpiteet</th>
<th>Aikataulu</th>
<th>Vastuut</th>
<th>Seuranta</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Rekrytointiprosessissa huomioimme yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon.</strong></td>
<td>Työhönottoprosessissa huomioimme henkilötieto- ja tasa-arvolain vaatimukset, kuten sukupuolulisen syrjinnän väittä- misen sekä neutraalit hakumenetteltyt.</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Johto ja tukena HR</td>
<td>Tilastointi</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Käytämme työhönottoprosessissa pääsääntöisesti avoimia hakuja sekä menetelmiä, joilla löydämme tehtävään tiedoitaan, taidoltaan ja asenteitaan oikeat henkilöt oikeisiin tarpeisiin.</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Johto ja tukena HR</td>
<td>Tilastointi</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Ensimmäisessä karsintavaiheessa hakijoita vertaillaan pääsääntöisesti ilman tietoa nimestä, sukupuolesta ja iästä.</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Johto ja tukena HR</td>
<td>Tilastointi</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Rekrytoinneissä pyrimme lisäämään työyhteisön diversiteettiä.</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Johto ja tukena HR</td>
<td>Arvio</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tavoite</th>
<th>Toimenpiteet</th>
<th>Aikataulu</th>
<th>Vastuut</th>
<th>Seuranta</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Päättösentekomme ja henkilövalintamme edistävät yhdenvertai- suutta ja tasa-arvoa.</strong></td>
<td>Työryhmien valintaprosessimme tukevat tasa-arvoisen ja moniarvoinen päätöksenteon vahvistumista.</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Johto</td>
<td>Arvio</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Tavoitteemme on, että hallituksen jäsenistä vähintään 40 prosenttia on miehiä tai naisia.</td>
<td>2022</td>
<td>Ehdollepanotoimikunta, vastuullisuus-pääliikko</td>
<td>Toteuman seuranta</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Hallitusvalinnoissa käytämme sääntöjen mukaista vaalitapaa.</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>Vastuullisuus-pääliikko</td>
<td>Toteuman seuranta</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Kokoaamme vuosikertomukseen lukuja tasa-arvon toteutumisesta (työryhmät, hallitus, apurahat).</td>
<td>Vuosittain</td>
<td>Vastuullisuus-pääliikko</td>
<td>Vuosikertomus</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tavoite</th>
<th>Toimenpiteet</th>
<th>Aikataulu</th>
<th>Vastuut</th>
<th>Seuranta</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Parannamme palkkatasa-arvoa.</strong></td>
<td>TES:n yrityskohtaisilla palkkaerillä edistämme palkkatasa-arvoa.</td>
<td>2020, 2021 ja 2022</td>
<td>Johto ja tukena HR</td>
<td>Tilastointi</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tavoite</th>
<th>Toimenpiteet</th>
<th>Aikataulu</th>
<th>Vastuut</th>
<th>Seuranta</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Huomioimme fyysisen esteettömyyden työpaikalla.</strong></td>
<td>Varmistamme, että toimitilamme ovat fyysisesti esteettömiä ja saavutettavia.</td>
<td>Jatkuva</td>
<td>HR, työsuojelutoimikunta</td>
<td>Toteuman seuranta</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Toteutamme urheiluyhteisön vastuullisuusohjelmaa, jossa yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat keskeisissä rooleissa.

Kuva- ja sanavalintamme heijastavat moniarvoista liikuntakulttuuriamme.

Rekrytointiprosessimme vahvistavat tasa-arvoa ja moniarvoisuutta.

Kiinnitämme erityistä huomiota osallistujien, puhujien ja esiintyjien diversiteettiin.

Vastuullisuusviestinnässä nostamme rohkeasti esiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosiota #urheillaanihmisiksi

Tilaisuuksien järjestämisessä panostamme saavutettavuuteen, esteettömyyteen ja etäosallistumismahdollisuuksiin.

ME

Olympiakomiteassa

OLYMPIAKOMITEAN YHDENVERTAI SUUS- JA TASA-ARVO-OHJELMA
Hallituksen ja työryhmien valintaprosessimme tukevat tasa-arvoisen ja moniarvoisen päätöksenteon vahvistumista.

Tavoitteemme on, että hallituksessa on vähintään 40% edustus kumpaakin sukupuolta.

Varaamme toiminta- budjetistamme osuuden yhdenvertaisuus- ja tasa- arvotyöhön.

Jalkautamme varhaisen välittämisn mallin henkilöstöle.

Kokoamme vuosittain vuosikertomukseen lukuja tasa-arvon toteutumisesta (työryhmät, hallitus, apurahat).

Hallituksen ja työryhmien valintaprosessimme tukevat tasa-arvoisen ja moniarvoisen päätöksenteon vahvistumista.

OLYMPIAKOMITEAN YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVO-OHJELMA
OLYMPIAKOMITEA
urheiluyhteisössä

Panostamme vahvasti häirinnän ja muun epäasiallisen käytöksen kitkemiseen tarjoamalla työkaluja, koulutusta ja neuvontaa

Järjestämme vuosittain vastuullisuus-klinikoita, joissa nostamme yhdenvertaisuus- ja tasa-avoteemoja

Edistämme tasa-arvoasioita suunnannäyttäjänä kansainvälisesti

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon teemat ovat osa Tähtiseuraohjelmaa

Johtaa kuin nainen ja Naiset vaikuttajina liikunnan pelikentillä -hankkeissa vahvistamme johtamisosaamista

OLYMPIAKOMITEAN YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVO-OHJELMA