Olympiakomitean yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 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 vastuullisuuskompassi 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. Urheiluyhteisön tukeminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä 17

3.6. Epäasiallisen käytöksen ennaltaehkäisy ja tapauksiin puuttuminen 17

4. Kehityskohteita - mitä voimme tehdä paremmin? 19

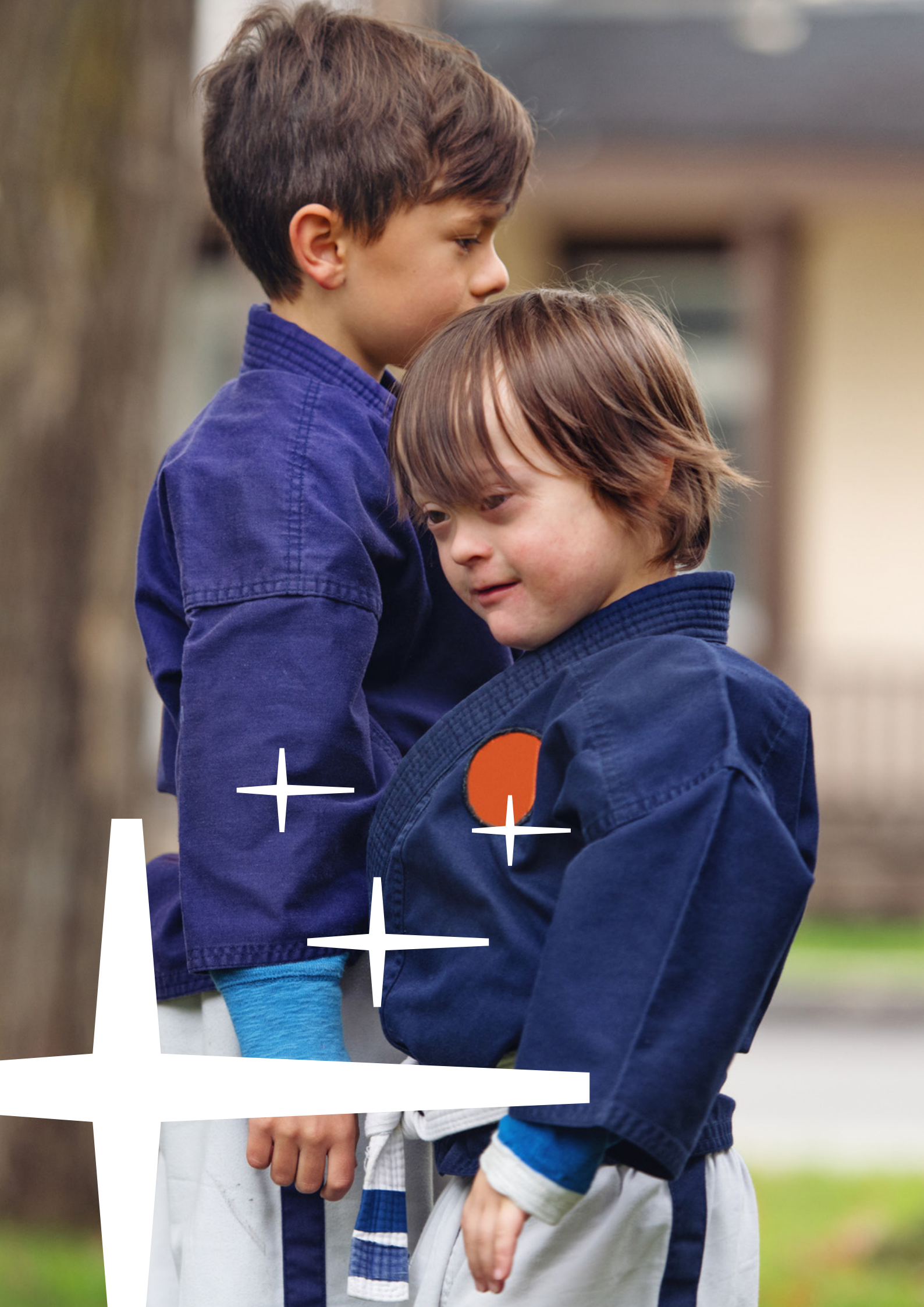
4.1. Olympiakomitealaisten ääni 19

4.2. Jäsenjärjestöjen ääni 19

4.3. Arvio edellisen suunnitelman toteutumisesta 21

5. Tavoitteet ja toimenpiteet 22

Liite 1: Olympiakomitean yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-ohjelma 28



Urheiluyhteisön vastuullisuusohjelma

Hyvä hallinto

Turvallinen toiminta-ympäristö

Yhden-vertaisuus ja tasa-arvo

Ympäristö ja ilmasto

Antidoping

REILU PELI – URHEILUYHTEISÖN EETTISET PERIAATTEET

YK:N KESTÄVÄN KEHITYKSEN TAVOITTEET 2030

#urheillaanihmisiksi

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 urheilumaa, 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:

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 urheiluetiikan edistämistä, taistelemaan dopingia ja kilpailutapahtuminen manipulointia vastaan ja toimimaan vastuullisesti ympäristökysymyksissä.

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

1.1. 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.

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

Syrjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua sillä perusteella, että he kuuluvat tiettyyn ryhmään, esimerkiksi tunnustavat tiettyä uskontoa tai kuuluvat seksuaalivähemmistöön. 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.

Häirinnällä tarkoitetaan henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiallisesti 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.

1.2. Lainsäädännöllinen tausta

Yhdenvertaisuuden edistämistä liikunta- ja urheilujärjestöissä edellytetään yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- sekä liikuntalaissa. Olympiakomitean yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön taustalla vaikuttavat myös vahvasti YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus sekä lapsen oikeuksien sopimus.

Yhdenvertaisuuslaki: Uusi yhdenvertaisuuslaki astui voimaan 1.1.2015. Se toi uusia velvoitteita ja se ulotettiin koskemaan kaikkia syrjintäperusteita. 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: Uusi tasa-arvolaki astui voimaan 1.1.2015. 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: Uusi liikuntalaki astui voimaan 1.5.2015. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus mainitaan lain lähtökohtina ja lakiin on tullut voimakkaampi vaatimus yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisestä. Lain mukaan liikuntaa edistävien järjestöjen valtionavustuksenmäärää 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 ihmisoikeussopimuksille. 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.

1. *Yhdenvertaisuus.fi*
2. *Sisäasianministeriön julkaisut 28/2011: Kop kop – Pääseekö sisään? –Yhdenvertaisen järjestötoiminnanopas urheilu- ja nuorisojärjestöille. 2011.*
3. *Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)*
4. *Tasa-arvo.fi*
5. *Tasa-arvo.fi*
6. *Invalidiliitto.fi*
7. *Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)*
8. *Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (609/1986)*
9. *Liikuntalaki (309/2015), Tasa-arvo.fi*
10. *Ykliitto.fi*

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-arvosuunnittelulla pyrimme vaikuttamaan siihen, että periaate toteutuu myös käytännössä.

Olympiakomitea haluaa toimia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä esimerkkinä ja tukena 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 hallituksessa hyväksyttyyn versioon.

1) Prosessin suunnittelu
Vastuuhenkilöinä toimivat vastuullisuuspäällikkö ja henkilöstöpäällikkö. Työn tukena toimi vastuullisuustiimi. Valmistelussa hyödynnettiin kahden vuoden takaista prosessia.

2) Henkilöstökysely
Kysely toteutettiin 13.-26.8.2020. Se lähetettiin sähköpostitse sekä henkilöstölle että hallitukselle.

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

4) Prosessista tiedottaminen
Prosessin käynnistämisestä tiedotettiin henkilöstölle Aikalisässä toukokuussa 2020. Henkilöstölle on annettu mahdollisuus vaikuttaa suunnitelman laatimiseen.

5) Kehittämiskohteiden tunnistaminen
Nykytilan arvioinnin ja edellisen yhdenvertaisuussuunnitelman (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-arvosuunnitelmaksi.

7) Ohjelman rakentaminen
Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman pohjalta rakennettiin tiivis toimenpideohjelma.

2.3. Tiedottaminen ja toimeenpano

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa määriteltävät tavoitteet ja toimenpiteet kirjataan vuosittaisiin toimintasuunnitelmiin ja konkretisoidaan tuloskorteissa. Toimenpiteiden resursointiin varaudutaan taloussuunnittelussa. 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-arvotilanteen ja suunnitelman toimenpiteiden toteutumista arvioidaan säännöllisesti. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman kriittinen arviointi ja seuranta ovat erittäin tärkeitä toiminnan kehittämisen kannalta.

Seurantaa toteutetaan mm. seuraavin keinoin:

- Tilastojen analysointi
- Toiminta- ja vuosikertomusten tarkastelu
- Palkkakartoitukset
- Yhdenvertaisuuskyselyn toistaminen henkilöstölle 2-3 vuoden välein
- Oman toiminnan arvio
- Vastuullisuuskatsaukset

Suunnitelma on määräaikainen ja sitä päivitetään 2-3 vuoden välein. Päivittäminen perustuu suunnitelman toteutumisen sekä yhdenvertaisuustilanteen seurantaan.

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

Yhden-
vertaisuus
ja tasa-arvo

Tässä luvussa tarkastellaan Olympiakomitean toiminnan eri ulottuvuuksia muun muassa Olympiakomitean organisoiman toiminnan, henkilöstölle ja hallitukselle osoitetun yhdenvertaisuuskyselyn ja henkilöstötilastojen valossa.

3.1. Olympiakomitean yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön perustaa

Olympiakomitean yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö pohjautuu olemassa olevan lainsäädännön lisäksi erilaisiin kansainvälisiin sopimuksiin ja säännöstöihin. Taustalla vaikuttavat vahvasti niin YK:n kestävän kehityksen tavoitteet 2030 kuin myös olympismin perusarvot: kunnioitus, ystävyys ja erinomaisuus.

Kansainvälisiä suosituksia Olympiakomitean tasa-arvotyön taustalla: IOC Gender Equality Review Project – recommendations, IWG Legacy Document: Helsinki calls the world of sport to LEAD THE CHANGE, BE THE CHANGE ja Gender Equality in Sport: Proposal for Strategic Actions 2014 – 2020

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

3.1.1. Urheiluyhteisön vastuullisuusohjelma

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

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

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.

Vastuullisuusohjelman keskeisiin nostoihin kuuluvat **yhdenvertaisuus** ja **tasa-arvo** sekä **turvallinen toimintaympäristö**. Tavoitteena on, että kaikki kokevat itsensä tervetulleeksi mukaan urheilun ja liikunnan pariin riippumatta mm. sukupuolesta, etnisestä taustasta, vammasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai taloudellisesta tilanteesta. Urheiluyhteisö haluaa luoda liikunnan ja urheilun pelikentän, jossa kaikki ovat turvassa kiusaamiselta, häirinnältä ja muulta epäasialliselta käytökseltä.

Tutustu urheiluyhteisön vastuullisuusohjelmaan »
Tutustu reilun pelin ihanteisiin ja tavoitteisiin »

3.1.2. Olympiakomitean vastuullisuuskompassi

Vastuullisuuskompassissa kuvaamme sitä, kuinka varmistamme eettisen ja vastuullisen toiminnan kaikissa Olympiakomitean ja sen henkilöstön ja hallituksen määräysvaltaan kuuluvissa päätöksissä. Vastuullisuuskompassi sisällytetään jokaisen uuden työntekijän ja hallitusten jäsenten perehdyttämiseen. Syrjimättä-otsikon alla kuvataan laajasti yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä toimintatapojamme.

Tutustu Olympiakomitean vastuullisuuskompassiin »

3.2. Olympiakomitea työnantajana

Suomen Olympiakomitea ry:n, Suomen Olympiakomitean Markkinointi Oy:n ja Suomen Olympiakomitean tukisäätiön henkilöstöön kuului 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 %). Harjoittelijoita oli vuoden 2017 aikana 7 ja heistä 2 oli miehiä ja 5 naisia. Olympiakomitean henkilökunnan keski-ikä oli vuoden 2019 lopussa 45 vuotta. Miesten keski-ikä oli 44 vuotta ja naisten 45 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.

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.

Olympiakomitean rekrytointiprosessit toteuttaa rekrytoiva esimies henkilöstöpäällikön tuella. Olympiakomitean työhönottoprosessissa huomioidaan henkilötieto- ja tasa-arvolain vaatimukset, kuten sukupuolisen syrjinnän välttäminen sekä neutraalit hakumenettelyt. Hakuprosessi 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 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. Rekrytointiprosessissa 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.

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 yhteensä 40 henkilöä, joista 17 (42 %) oli miehiä ja 23 (58 %) oli naisia. Ammattitehtävissä oli yhteensä 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 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 on korjattu 2018 ja 2019 työehtosopimuksen palkankorotusten yrityskohtaisilla erillä. Uusia työntekijöitä palkatessa palkkataso määritetään mahdollisimman yhdenmukaisesti tehtävän vaativuuteen ja siitä suoriutumiseen perustuen. Lisäksi kaikkien työntekijöiden palkkoja tarkastellaan keväisin tes-korotusten yhteydessä ja tarvittaessa tehtävän vaativuuteen ja siitä suoriutumiseen liittyviä vinoumia korjataan. Nykyisessä työehtosopimuksessa yrityskohtaisia eriä on sovittu vuosille 2020 ja 2021.

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

3.3. Henkilöstökyselyn tuloksia

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon nykytilaa Olympiakomiteassa kartoitetaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman päivittämisen yhteydessä 2–3 vuoden välein henkilöstölle ja hallitukselle osoitetulla kyselyllä. Koska yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö on kehittynyt paljon viime vuosien aikana, tämän vuoden kyselyn sisältöä on päivitetty viime kerrasta. Vertailtaessa eri vuosien tuloksia onkin tärkeää ottaa huomioon kyselyyn tehdyt muutokset.

Kysely lähetettiin 72 henkilöstön edustajalle ja 16 hallituksen jäsenelle. Kyselyyn vastasi 46 henkilöä, joista henkilöstön edustajia oli 42 ja hallituksen edustajia 3. Vastausprosentti oli siten 52 %. Yksi henkilö ei vastannut, edustaako henkilöstöä vai hallitusta. Vastaajista 25 oli naisia ja 19 miehiä, kaksi vastaajaa ei halunnut määritellä sukupuoltaan. Vastaajista 8 toimii järjestössä esimiestehtävissä.

Yleinen ilmapiiri ja sitoutuminen

Henkilökyselyn tuloksia liittyen yleiseen ilmapiiriin ja sitoutumiseen.			
	2020	**2017**	**2015**
Järjestön yleinen ilmapiiri koetaan melko innostavaksi, moniarvoiseksi ja avoimeksi.	3.4/5	3,6 / 5	3,5 / 5
Yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista keskustellaan järjestössä melko hyvin.	3.8/5	3.8/5	2.8/5
Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymyksiä pidetään tärkeänä osana järjestömme toimintaa.	4/5	-	-
Yleinen sitoutuneisuus yhdenvertaisuuden edistämiseen:			
Työntekijät	4/5	-	-
Luottamushenkilöt	3.8/5	3.6/5	3.3/5
Operatiivinen johto	3.9/5	4/5	3.8/5
Omakohtainen sitoutuminen	4.5/5	4.3/5	4.2/5
Luottamushenkilöiden ja henkilökunnan samanarvoisuuden koetaan toteutuvan tyydyttävästi.	3.3/5	-	-
94 %:n mukaan organisaation juhlatilaisuuksiin on helppo osallistua, jos ei käytä alkoholia.	94%	100%	93%
91 % arvioi, että työntekijä/luottamushenkilö voisi tuoda organisaation avec-tilaisuuteen samaa sukupuolta olevan puolisonsa.	91%	100%	98%

- Kyselyn perusteella yleisessä ilmapiirissä ja sitoutumisessa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen ei ole tapahtunut huomattavaa muutosta.

Toiminnan saavutettavuus, esteettömyys ja viestintä

Henkilökyselyn tuloksia liittyen saavutettavuuteen, esteettömyyteen ja viestintään.			
	2020	**2017**	**2015**
Esteettömyyden ja saavutettavuuden edistämisen koetaan näkyvän järjestön toiminnassa melko hyvin.	3.6/5	3.6/5	3.5/5
Järjestön toimitilojen esteettömyyden ja saavutettavuuden koetaan toteutuvan hyvin. *Vuoden 2017 kyselyn jälkeen muutettu uusiin toimitiloihin*	4.3/5	4/5	3.7/5
Järjestön sisäinen viestintä arvioidaan melko avoimeksi ja monipuoliseksi ja sen koetaan tavoittavan työntekijät ja luottamushenkilöt melko hyvin.	3.6/5	-	-
Järjestön ulkoinen viestintä arvioidaan melko avoimeksi ja monipuoliseksi ja sen koetaan tavoittavan järjestön jäsenet melko hyvin.	3.6/5	-	-
Henkilöstöllä koetaan olevan melko yhdenvertaiset mahdollisuudet tehdä työtään.	3.8/5	-	-
Vastausten perusteella henkilöstön yhdenvertaiset mahdollisuudet kehittyä ja edetä työssään toteutuvat tyydyttävästi.	3.4/5	-	-

- Kyselyn perusteella saavutettavuudessa, esteettömyydessä ja viestinnässä ei ole tapahtunut huomattavaa muutosta.
- Lukujen valossa sisäinen ja ulkoinen viestintä koetaan molemmat tyydyttäväksi 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.

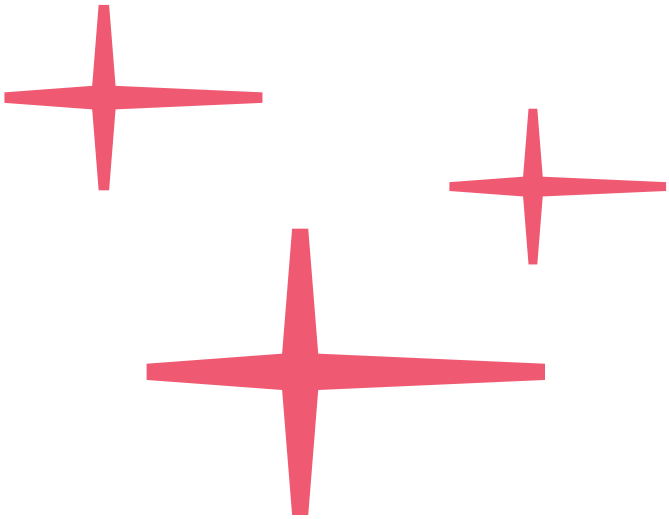
Syrjintä, häirintä ja muu epäasiallinen käytös

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

Tuloksista ilmenee, että työyhteisössä tai luottamustoiminnassa on ilmennyt esimerkiksi syrjintää ja epäarvostavaa käytöstä.

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

Olympiakomiteassa on vastuullisuuskompassin mukaisesti syrjintään, häirintään ja muuhun epäasialliseen käytökseen nollatoleranssi. Vastaukset käydään läpi sisäisesti ja epäkohtiin puututaan niiden vaatimalla tavalla. Pyrimme kehittämään toimintatapojamme tapausten ehkäisemisessä ja niihin puuttumisessa. Tavoitteet ja toimenpiteet on koottu tämän suunnitelman tavoitetaulukkoon (kts. kappale 5).



Onnistumisia ja kehittämiskohteita

Henkilöstökyselyssä kerättiin henkilöstön ja hallituksen näkemyksiä siitä, missä yhdenvertaisuus- tai tasa-arvoasioissa 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-arvoasioista keskustellaan 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 läpileikkaavana arvopohjana
- Materiaalien jalkauttaminen
- Monikulttuurisuus

Kyselyssä tiedusteltiin, miten tärkeäksi eri yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon osa-alueiden edistäminen koetaan. Suosituimmiksi vastauksiksi nousivat:

2020	2017	2015
1.Sukupuolten välinen yhdenvertaisuus (3,3/5)	Sukupuolten välinen yhdenvertaisuus (4/5)	Taloudellinen yhdenvertaisuus (3,9/5)
2.Taloudellinen yhdenvertaisuus (3,2/5)	Etninen yhdenvertaisuus (3,6/5)	Sukupuolten välinen yhdenvertaisuus (3,8/5)
3.Eri-ikäisten yhdenvertaisuus (3,2/5)	Taloudellinen yhdenvertaisuus (3,5/5)	Eri-ikäisten yhdenvertaisuus (3,6/5)

3.4. Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävä toiminta

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

Olympiakomitean yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön tavoitteet jäsentyvät strategisten päävalintojen kautta:

1) Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo laadukkaan **seuratyön** kulmakivenä
2) Syrjimättömyys **huippu-urheilussa**
3) Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuvat **laajassa liikuntakulttuurissa**

1) Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo laadukkaan seuratyön kulmakivenä

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

Kehitämme seuratoiminnan laatua Suomessa ja vastuullisuus on laadukkaan seuratyön perusedellytys. Yhdenvertaisuus näkyy esimerkiksi Tähtiseura-ohjelman laatukriteereissä. Edellytyksenä on, että seura edistää yhdenvertaisia mahdollisuuksia osallistua varallisuudesta, etnisestä alkuperästä, sukupuolesta, vammasta tai muusta yksilöön liittyvästä syystä riippumatta ja toimii syrjinnän ehkäisemiseksi.

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

2) Syrjimättömyys huippu-urheilussa

Huippu-urheilumme lähtökohtana yhdenvertaisuuden näkökulmasta on se, että kaikilla huippu-urheilijoilla on yhdenvertainen mahdollisuus tavoitella menestystä riippumatta sukupuolesta, etnisestä taustasta, uskonnosta tai muusta henkilöön liittyvästä taustasta. Olympiakomitean ja Paralympiakomitean yhteistyö on vahvaa ja paraurheilu on osa toimintaamme. Puhuttaessa huippu-urheilusta viittaamme sekä vammattomien että paraurheilijoiden urheiluun.

Epärehelliseen toimintaan, kuten dopingiin, suhtaudumme äärimmäisen vakavasti. Teemme jatkuvasti töitä puhtaan urheilun puolesta, jotta reilu peli toteutuu.

Olympiakomitean vastuulla oleviin monilajisiin kisoihin valmistautuessa ja kisajoukkueissa huomioimme vastuullisuusnäkökulman: Joukkueen vastuullinen matka kohti kisoja -konseptilla huolehdimme vastuullisuusohjelman toteutumisesta. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon osalta kiinnitämme erityistä huomioita urheilijoiden turvallisuuteen. Häirinnälle ja muulle epäasialliselle käytökselle on nollatoleranssi, ja ohjeistamme tämän joukkueille.

Urheilija- ja joukkuevalinnoissa ja apurahojen valmistelussa noudatamme voimassa olevia kriteeristöjä. Valintaprosessit ja -päätökset toteutetaan läpinäkyvästi, 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 kannanotoilla. Viestinnän ja yhteiskunnallisen vaikuttamisen keinoin edistämme liikunnallista elämäntapaa ja liikkumisen mahdollisuuksia koko väestön tasolla.

Vaikutamme ja edistämme tasa-arvoa myös kansainvälisesti urheilu- ja liikuntajärjestöissä sekä olympialiikkeessä. Vahvistamme urheiluyhteisössä kansainvälisissä järjestöissä toimivien valmiuksia edistää tasa-arvoa. Vastuullisuustyömme kansainvälisessä viitekehyksessä pohjautuu urheiluyhteisön yhteiseen vastuullisuusohjelmaan.

Työstämme Olympismin digihanketta, jossa kootaan olympiakasvatukseen liittyvät materiaalit digitaaliseksi kokonaisuudeksi. Se toimii moduloituna verkkoalustana usealle eri kohderyhmälle. Vastuullisuuden ja kestävän kehityksen -osa-alueen sisällöt pohjautuvat urheiluyhteisön vastuullisuusohjelmaan ja siihen sisältyviin yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviin näkökohtiin.

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

Tasa-arvoistamme urheilujohtamista viemällä eteenpäin Johtaa kuin nainen ja Naiset vaikuttajina liikunnan pelikentillä –koulutusohjelmia. Tavoitteena on, että liikunnan ja urheilun parissa toimivien naisten johtamisosaaminen vahvistuu ja yhä useampi nainen hakeutuu urheilun johtotehtäviin.

Johtaa kuin nainen -koulutuksen kohderyhmänä ovat liikunnan ja urheilun valtakunnallisten tai kansainvälisten järjestöjen johtotehtäviin tähtäävät. Hanketta rahoittaa Jane ja Aatos Erkon säätiö.

Naiset vaikuttajina liikunnan pelikentillä -koulutuksen 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 Olympiakomitealta omaan vastuullisuustyöhönsä. 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 tukemaan 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 esille nousseet tapaukset korostavat johdonmukaisen työn tarvetta turvallisen toimintaympäristön edistämiseksi.

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

Rakennamme vuoden 2020 loppuun mennessä Vastuullinen valmentaja -verkkokoulutuksen. Koulutuksen tavoitteena on lisätä liikunta- ja urheilutoimijoiden tietoisuutta ja yhteistä ymmärrystä vastuullisesta ja hyvästä valmentamisesta sekä sitouttaa heitä turvallisen toimintaympäristön edistämiseen omassa toiminnassaan.

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

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).

Kyselyn vastauksista ilmenee, että Olympiakomitean sukupuolten välinen tasa-arvotyö koetaan pääosin onnistuneeksi ja sen edistämistä pidetään edelleen tärkeänä. Samalla yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöhön toivotaan entistä laajempaa näkökulmaa ja yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon eri osa-alueiden tasapuolista huomioimista. Vastauksista myös nousi esille huomio siitä, että yhdenvertaisuus ja tasa-arvo tulisi nähdä laajasti osana kaikkea Olympiakomitean toimintaa ja läpileikkaavana arvopohjana, joka näyttäytyy asenteissa, käyttäytymisessä ja kohtaamisissa.

Moni vastaajista on sitä mieltä, että Olympiakomitean ulkoinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön tuki on hyvällä mallilla. Tyytymättömyyttä ilmenee ennemminkin sisäisessä tiedonkulussa ja työyhteisön ilmapiirin todellisessa avoimuudessa. Osa vastaajista kokee, ettei työntekijöitä ja työnkuvia arvosteta tasapuolisesti.

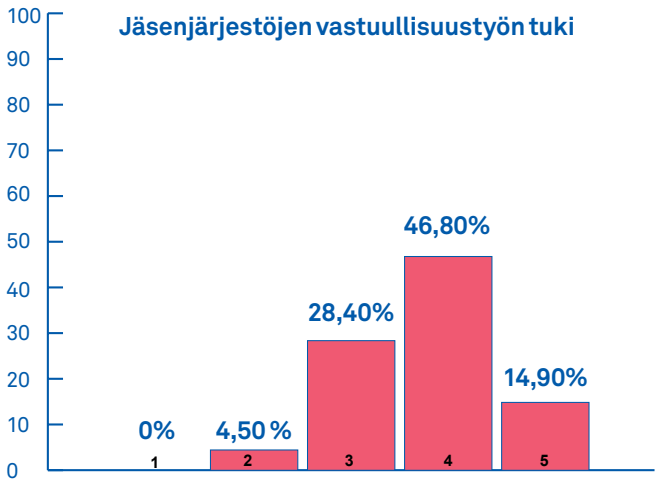
Olympiakomitean henkilöstö on toistaiseksi varsin homogeenista. Kyselyssä nousi esille toive monimuotoisuuden lisäämisestä työyhteisössä.

Olympiakomitean yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön materiaalit koetaan laadukkaiksi, mutta jalkauttamiseen ja konkretisointiin kaivataan panostusta.

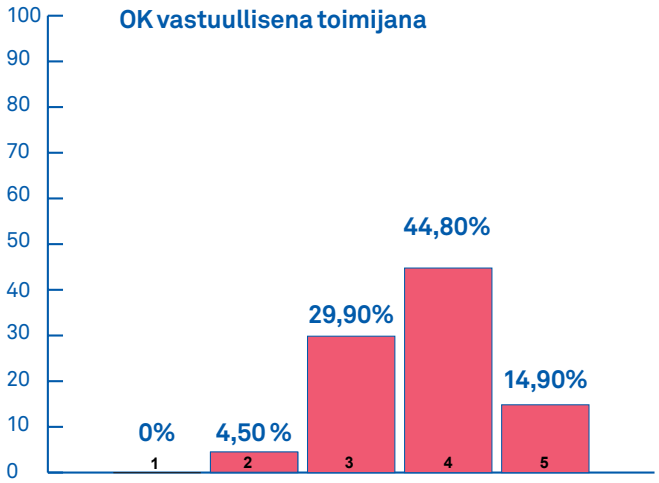
4.2. Jäsenjärjestöjen ääni

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 vastuullisena toimijana hyvin tai erittäin hyvin.



1 onnistunut erittäin huonosti, 2 onnistunut huonosti, 3 ei onnistunut huonosti eikä hyvin, 4 onnistunut hyvin, 5 onnistunut erittäin hyvin.

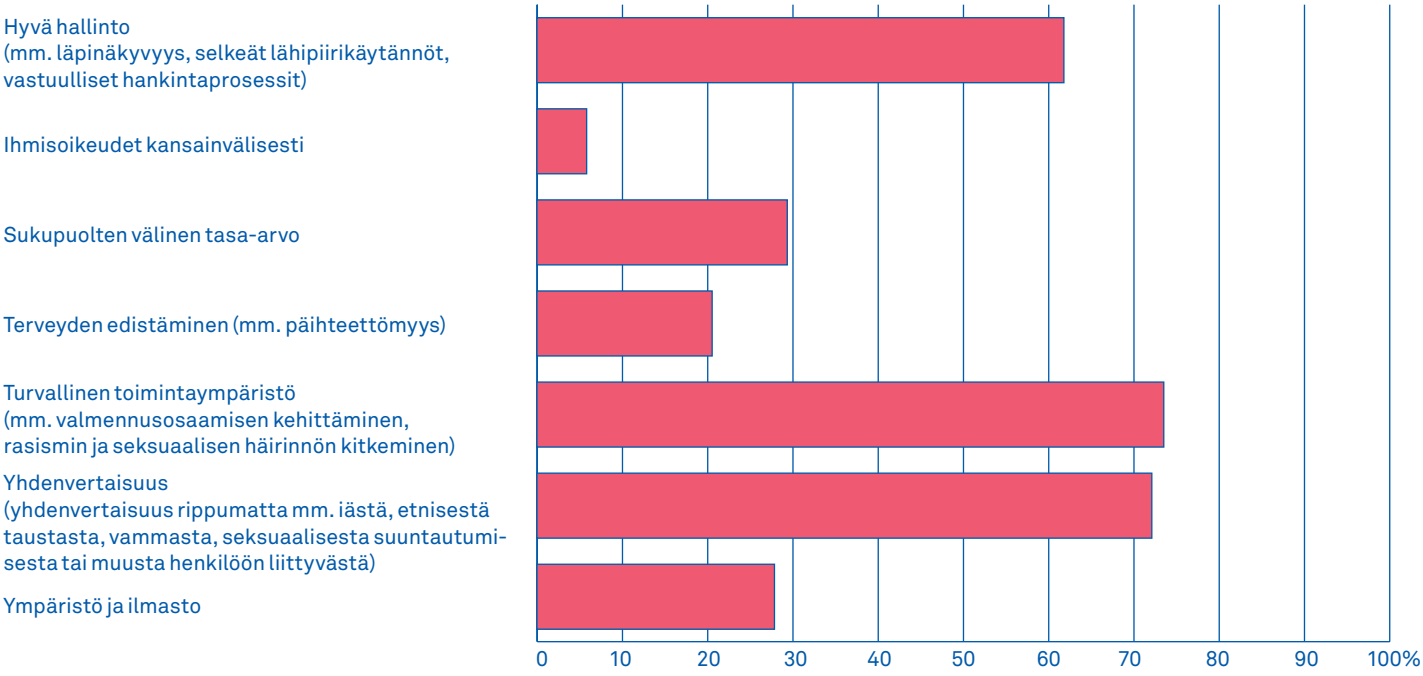


1 onnistunut erittäin huonosti, 2 onnistunut huonosti, 3 ei onnistunut huonosti eikä hyvin, 4 onnistunut hyvin, 5 onnistunut erittäin hyvin

Pyrimme jatkuvasti kehittämään vastuullisia toimintatapoja ja tarjoamaan tukea vastuullisuustyössä jäsenjärjestöille entistä laadukkaammin.

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

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



Lisäksi toiminnanjohtajia 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 häirintätapauksiin puuttuminen on tärkeää tai erittäin tärkeää

97 % vastasi, että kiusaamisen, rasismin ja muun epäasiallisen 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

Luvut osoittavat, että yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen koetaan urheiluyhteisössä ensisijaisen tärkeänä. Jäsenkyselyn avoimien vastausten perusteella voidaan päätellä, että jäsenet kaipaavat vastuullisuusasioissa lähitukea ja lajikohtaista neuvontaa klinikoiden lisäksi. Lisäksi vastauksissa toivottiin konkretiaa Olympiakomitean vastuullisuustyöhön ja painotettiin yhteistyön tärkeyttä myös jatkossa.

4.3. Arvio edellisen suunnitelman toteutumisesta

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen edellyttää pitkäjänteistä työtä. Arvio yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta on tarpeellinen johdonmukaiselle yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelulle. Arviota käytetään tasa-arvosuunnitelman toteutumisen seurannassa ja uuden suunnitelman pohjana.

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.

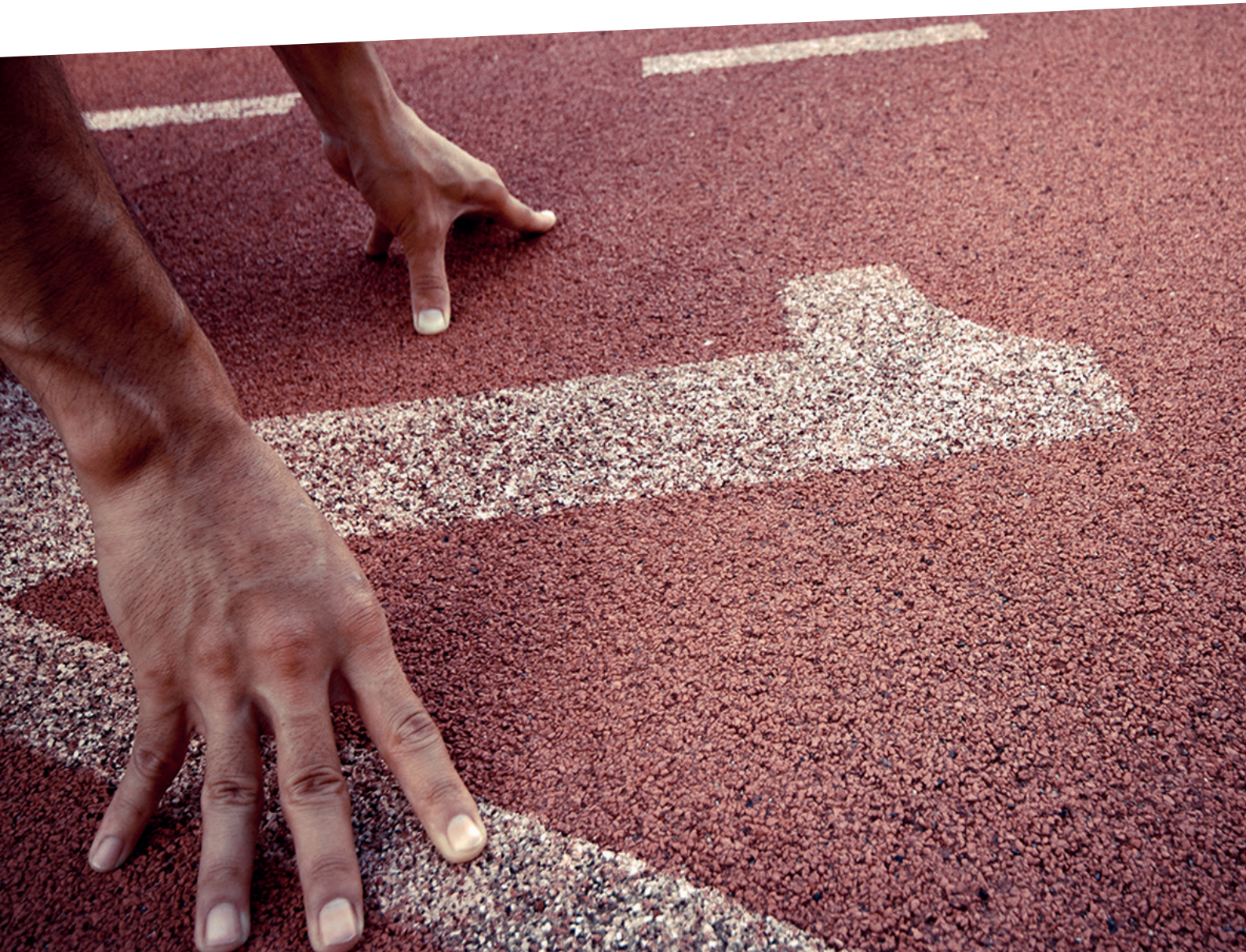
Suunnitelmaan nostettiin kertaluontoisia toimenpiteitä, jotka toteutettiin: esimerkiksi tasa-arvosuositukset kilpailutapahtumien järjestämiseen, varhaisen välittämisen malli sekä Sporttitalon esteettömyyskartoitus.

Suunnitelmassa on myös tavoitteita ja toimenpiteitä, jotka ovat luonteeltaan jatkuvia. Ne ovat olennaisia myös jatkossa, minkä takia ne sisällytetään myös päivitettyyn suunnitelmaan. Esimerkiksi kiusaamisen, häirinnän ja muun epäasiallisen käytöksen vastaista työtä on jatkettava ponnekkaasti tulevina vuosina.

Osa jatkuvista toimenpiteistä toteutui viime vuosina erittäin hyvin. Johtaa kuin nainen -koulutusohjelman toteutimme laadukkaasti, laajentaen ohjelmaa samalla Naiset vaikuttajina liikunnan pelikentillä -hankkeeseen. Olemme mm. varanneet toimintabudjetistamme osuuden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöhön, olemme järjestäneet useita yhdenvertaisuusklinikoita ja koonneet vuosikertomukseen lukuja tasa-arvon toteutumisesta.

Osaa jatkuvista toimenpiteistä on toteutettu, mutta ne tulee toteuttaa jatkossa paremmin. Esimerkiksi vastuullisuusviestintään kaivataan lisää rohkeutta ja näkyvyyttä, ja tilaisuuksien esiintyjien diversiteettiin tulee kiinnittää parempaa huomioita, jotta työmme heijastaa vahvemmin moniarvoista liikuntakulttuuriamme. Varhaisen välittämisen malli on suunnitelman mukaisesti päivitetty, 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 YHDENVERTAISUUTTA JA TASA-ARVOA TOIMINNASSAMME				
Tavoite	**Toimenpiteet**	**Aikataulu**	**Vastuut**	**Seuranta**
Edistämme yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman mukaisesti.	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-ohjelma on osa toimintasuunnitelmaamme. Toteutamme työtä laadukkaasti sekä arvioimme ja seuraamme työn toteutumista.	Jatkuva	Kaikki	Toimintasuunnitelma, vuosikertomus, arvio
	Sitoudumme toteuttamaan urheiluyhteisön yhteistä vastuullisuusohjelmaa.	Jatkuva	Kaikki	Toteuman seuranta
	Teemme yhdenvertaisuuskyselyn säännöllisesti.	2-3 vuoden välein	Vastuullisuuspäällikkö	Kyselyn tulokset
	Varaamme toimintabudjetistamme osuuden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöhön.	Vuosittain	Toimitusjohtaja ja talousjohtaja	Budjetti
	Teemme johdonmukaista vastuullisuusraportointia, jonka osana ovat yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvät teemat. Ensimmäinen Olympiakomitean vastuullisuuskatsaus julkaistaan 2021	Jatkuva	Vastuullisuuspäällikkö	Vastuullisuusraportti

Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuut	Seuranta
Tuemme urheiluyhteisöä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä.	Tuemme liikunta- ja urheiluyhteisöä yhteisen vastuullisuusohjelman toteuttamisessa.	Jatkuva	Kaikki	Toimintasuunnitelma, vuosikertomus, arvio
	Tasa-arvoistamme urheilujohtamista viemällä eteenpäin Johtaa kuin nainen ja Naiset vaikuttajina liikunnan pelikentillä –koulutusohjelmia.	2020-21	Projektipäälliköt	Hankeraportit
	Järjestämme säännöllisesti vastuullisuusklinikoita, joissa nostamme yhdenvertaisuus – ja tasa-arvoteemoja.	Jatkuva	Vastuullisuus-päällikkö	Toteuman seuranta
	Tarjoamme urheiluyhteisölle tukimateriaaleja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöhön, esimerkiksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyt lajiliitoille ja seuroille sekä suositukset kilpailutapahtumien järjestämiseen.	Jatkuva	Vastuullisuus-päällikkö	Palaute Kyselyiden käyttöaste (Surveypal-seuranta)
	Panostamme aktiiviseen tukimateriaalien jalkautustyöhön.	Jatkuva	Vastuullisuus-päällikkö, kaikki	Arvio
	Tarjoamme lajeille lähitukea ja lajikohtaista neuvontaa vastuullisuuteen liittyvissä asioissa.	Jatkuva	Vastuullisuus-päällikkö, vastuullisuustiimi	Toteuman seuranta
	Vahvistamme urheiluyhteisön toimijoiden valmiuksia edistää tasa-arvoa kansainvälisissä konteksteissa esim. järjestämällä työpajoja tai tarjoamalla muita työkaluja.	Jatkuva	Kansainvälisten asioiden erityis-asiantuntija	Toteuman seuranta
	Teemme yhteistyötä eri asiantuntijatahojen kanssa mm. rasismin torjumiseksi ja seksuaalivähemmistöjen hyvinvoinnin edistämiseksi liikunnassa ja urheilussa	Jatkuva	Kaikki Vastuullisuustiimi	Toteuman seuranta
	Valmistelemme suositukset liittyen transurheilijoiden kilpailuoikeuksiin.	2021	Vastuullisuus-päällikkö	Suositukset

Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuut	Seuranta
Edistämme yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa seuratoiminnassa.	Rakennamme Vastuullinen valmentaja –verkkokoulutuksen ja viemme sen käytäntöön. On koko urheilun etu, että edellytämme vastuunottamista ja -kantamista jokaiselta toimijalta. Tämän verkkokurssin suorittaminen on yksi tärkeä vastuullisuusteko.	2020-2022	Vastuullinen valmentaja – verkkokoulutuksen projektipäällikkö	Verkkokoulutus
	Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon teemat ovat osa Tähtiseuraohjelmaa.	Jatkuva	Seuratoiminnan asiantuntijat	Toteuman seuranta

Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuut	Seuranta
Edistämme yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa huippu-urheilussa.	Urheilija- ja joukkuevalinnoissa noudatamme voimassa olevia kriteeristöjä. Valintaprosessit ja -päätökset toteutetaan läpinäkyvästi, ja ne julkaistaan ja dokumentoidaan huolellisesti.	Jatkuva	Huippu-urheiluyksikkö	Toteuman seuranta
	Urheilija-apurahojen valmistelussa noudatamme voimassa olevaa kriteeristöä.	Jatkuva	Huippu-urheiluyksikkö	Toteuman seuranta
	Kokoamme vuosikertomukseen lukuja tasa-arvon toteutumisesta urheilija- ja joukkuevalinnoissa sekä urheilija-apurahoissa.	Vuosittain	Vastuullisuuspäällikkö	Vuosikertomus
	Nostamme viestinnässämme aktiivisesti vastuullisuusteemoja, esim. osana Vastuullinen matka kohti kisoja –kokonaisuutta.	Jatkuva	Vastuullisuuspäällikkö, viestintätiimi	Toteuman seuranta
	Huippu-urheiluyksikön toimesta johdetuissa kilpailu- tai muissa tapahtumissa esiin tulleita joukkueen jäseniä koskeviin epäasialliseen käytökseen liittyviin tapauksiin puututaan laadittujen toimintaohjeiden mukaisesti.	Jatkuva	Kisatiimin päällikkö, vastuullisuuspäällikkö	Toteuman seuranta

Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuut	Seuranta
Edistämme yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa laajassa liikuntakulttuurissa.	Huomioimme yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmat kannanotoissamme ja lausunnoissamme.	Jatkuva	Yhteiskuntasuhteiden päällikkö	Arvio
	Edistämme tasa-arvoasioita suunnannäyttäjänä kansainvälisesti.	Jatkuva	Kaikki, kansainvälisten asioiden erityisasiantuntija	Arvio
	Kehitämme Olympismin digitaalisen verkkoalustan ja viemme sen käytäntöön.	2020-22	Projektipäällikkö	Digihanke
	Huomioimme yhdenvertaisuustyössä laaja-alaisesti esimerkiksi etnisyyteen, vammaisuuteen, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin sekä vähävaraisuuteen liittyvät asiat.	Jatkuva	Kaikki	Arvio

Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuut	Seuranta
Kehitämme toimia turvallisen toimintaympäristön varmistamiseksi liikunta- ja urheiluyhteisössä.	Korostamme positiivisen ja kannustavan ilmapiirin merkitystä liikunnassa ja urheilussa.	Jatkuva	Kaikki	Arvio
	Koulutamme epäasiallisen käytöksen ja häirinnän teemoja vastuullisuusklinikoilla.	2020-22	Vastuullisuus-päällikkö	Klinikoiden määrä ja laatu
	Käymme läpi yhdenvertaisuuteen, tasa-arvoon ja turvalliseen toiminta-ympäristöön liittyviä kysymyksiä yhdessä lajiliittojen kanssa lajikohtaisissa sparraustapaamisissa.	2020-21	Vastuullisuus-päällikkö	Toteuman seuranta
	Viestimme Et ole yksin –palvelusta ja epäasiallisen käytöksen ennaltaehkäisyn työkaluista säännöllisesti.	Jatkuva	Vastuullisuus-päällikkö	Toteuman seuranta
	Suosittelemme rikostaustan selvittämistä myös vapaaehtoistoimijoilta.	Jatkuva	Kaikki	Toteuman seuranta
	Tarjoamme tukimateriaaleja epäasiallisen käytöksen ennaltaehkäisyyn ja tapauksiin puuttumiseen lajiliitoille ja seuroille. Panostamme erityisesti materiaalien jalkauttamiseen.	Jatkuva	Kaikki	Toteuman seuranta
	Selvitämme yhdessä SUEKin kanssa mahdollisuuden keskittää eettisten asioiden rikkomuksien tutkinta ja kurinpito.	2020-21	Lainsäädännön erityisasiantuntija	Toteuman seuranta
	Teemme selvityksen sovittelu-menettelyistä ja valmentajalisenssin käyttöönotosta.	2020-21	Seuratiimi	Selvitys
	Tuemme epäasialliseen käytökseen puuttumisen toimintamallien rakentamista lajiliitoissa ja urheiluseuroissa.	Jatkuva	Vastuullisuus-päällikkö, vastuullisuustiimi	Toteuman seuranta
	Tuemme seuroja ja lajiliittoja epäasialliseen käytökseen liittyvissä tapauksissa tarjoamalla Help Desk -neuvontaa, koulutuksia ja henkilökohtaista tukea.	Jatkuva	Seura- ja jäsen-järjestötiimi, vastuullisuus-päällikkö	Toteuman seuranta

Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuut	Seuranta
Viestintämme on entistä yhdenvertaisempaa. Nostamme yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoteemoja esille proaktiivisesti.	Kuvavalintamme ja muu visuaalinen materiaalimme edistävät yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä heijastavat moniarvoista liikuntakulttuuriamme.	Jatkuva	Kaikki	Arvio
	Sanavalintamme 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
	Nostamme proaktiivisesti ja rohkeasti esiin vastuullisuuden teemoja viestintäkonseptimme mukaisesti teemalla #urheillaanihmisiksi. Esimerkiksi kiusaamisen, rasismin, häirinnän ja muun epäasiallisen käytöksen teemat ovat tärkeä osa vastuullisuusviestintäämme. Otamme asioihin aktiivisesti kantaa.	Jatkuva	Vastuullisuuspäällikkö	Toteuman seuranta

Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuut	Seuranta
Huomioimme tapahtumissa ja tilaisuuksissa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmat.	Kiinnitämme erityistä huomiota osallistujien, puhujien ja esiintyjien diversiteettiin.	Jatkuva	Kaikki	Arvio
	Järjestämissämme 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				
Tavoite	**Toimenpiteet**	**Aikataulu**	**Vastuut**	**Seuranta**
Edistämme tietoisuutta syrjinnästä ja siihen puuttumisesta.	Järjestämme vastuullisuuskompassikoulutuksen uusille työntekijöille.	Jatkuva	Vastuullisuus-päällikkö	Toteuman seuranta
	Nostamme yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon teemoja esille henkilöstön tiimipäivillä ja Aikalisissä ja kannustamme epäkohtien puuttumiseen.	Jatkuva	Vastuullisuus-päällikkö, kaikki	Toteuman seuranta
	Varhaisen välittämisen malli jalkautetaan henkilöstölle ja se käydään uusien työntekijöiden kanssa läpi.	Jatkuva	HR	Toteuman seuranta
	Henkilöstön osaamisen kehittämisen rakenteet ja linjaukset liitetään Yhteinen tapa toimia -käsikirjaan.	2021 aikana	Johto ja HR	Toteuman seuranta

Tavoite	**Toimenpiteet**	**Aikataulu**	**Vastuut**	**Seuranta**
Rekrytointiprosesseissa huomioimme yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon.	Työhönottoprosessissa huomioimme henkilötieto- ja tasa-arvolain vaatimukset, kuten sukupuolisen syrjinnän välttämisen sekä neutraalit hakumenettelyt.	Jatkuva	Johto ja tukena HR	Tilastointi
	Käytämme työhönottoprosessissa pääsääntöisesti avoimia hakuja sekä menetelmiä, joilla löydämme tehtävään tiedoiltaan, taidoiltaan ja asenteiltaan oikeat henkilöt oikeisiin tarpeisiin.	Jatkuva	Johto ja tukena HR	Tilastointi
	Ensimmäisessä karsintavaiheessa hakijoita vertaillaan pääsääntöisesti ilman tietoa nimestä, sukupuolesta ja iästä.	Jatkuva	Johto ja tukena HR	Tilastointi
	Rekrytoinneissa pyrimme lisäämään työyhteisön diversiteettiä.	Jatkuva	Johto ja tukena HR	Arvio

Tavoite	**Toimenpiteet**	**Aikataulu**	**Vastuut**	**Seuranta**
Päätöksentekomme ja henkilövalintamme edistävät yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.	Työryhmien valintaprosessimme tukevat tasa-arvoisen ja moniarvoisen päätöksenteon vahvistumista.	Jatkuva	Johto	Arvio
	Tavoitteenamme on, että hallituksen jäsenistä vähintään 40 prosenttia on miehiä tai naisia.	2022	Ehdollepano-toimikunta, vastuullisuus-päällikkö	Toteuman seuranta
	Hallitusvalinnoissa käytämme sääntöjen mukaista vaalitapaa.	Jatkuva	Vastuullisuus-päällikkö	Toteuman seuranta
	Kokoamme vuosikertomukseen lukuja tasa-arvon toteutumisesta (työryhmät, hallitus, apurahat).	Vuosittain	Vastuullisuus-päällikkö	Vuosikertomus

Tavoite	**Toimenpiteet**	**Aikataulu**	**Vastuut**	**Seuranta**
Parannamme palkkatasa-arvoa.	TES:n yrityskohtaisilla palkkaerillä edistämme palkkatasa-arvoa.	2020, 2021 ja 2022	Johto ja tukena HR	Tilastointi

Tavoite	**Toimenpiteet**	**Aikataulu**	**Vastuut**	**Seuranta**
Huomioimme fyysisen esteettömyyden työpaikalla.	Varmistamme, että toimitilamme ovat fyysisesti esteettömiä ja saavutettavia.	Jatkuva	HR, työsuojelutoimikunta	Toteuman seuranta

Toteutamme urheiluyhteisön vastuullisuusohjelmaa, jossa yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat keskeisessä roolissa

Tilaisuuksien järjestämisessä panostamme saavutettavuuteen, esteettömyyteen ja etäosallistumismahdollisuuksiin

Kuva- ja sanavalintamme heijastavat moniarvoista liikuntakulttuuriamme

Rekrytointiprosessimme vahvistavat tasa-arvoa ja moniarvoisuutta

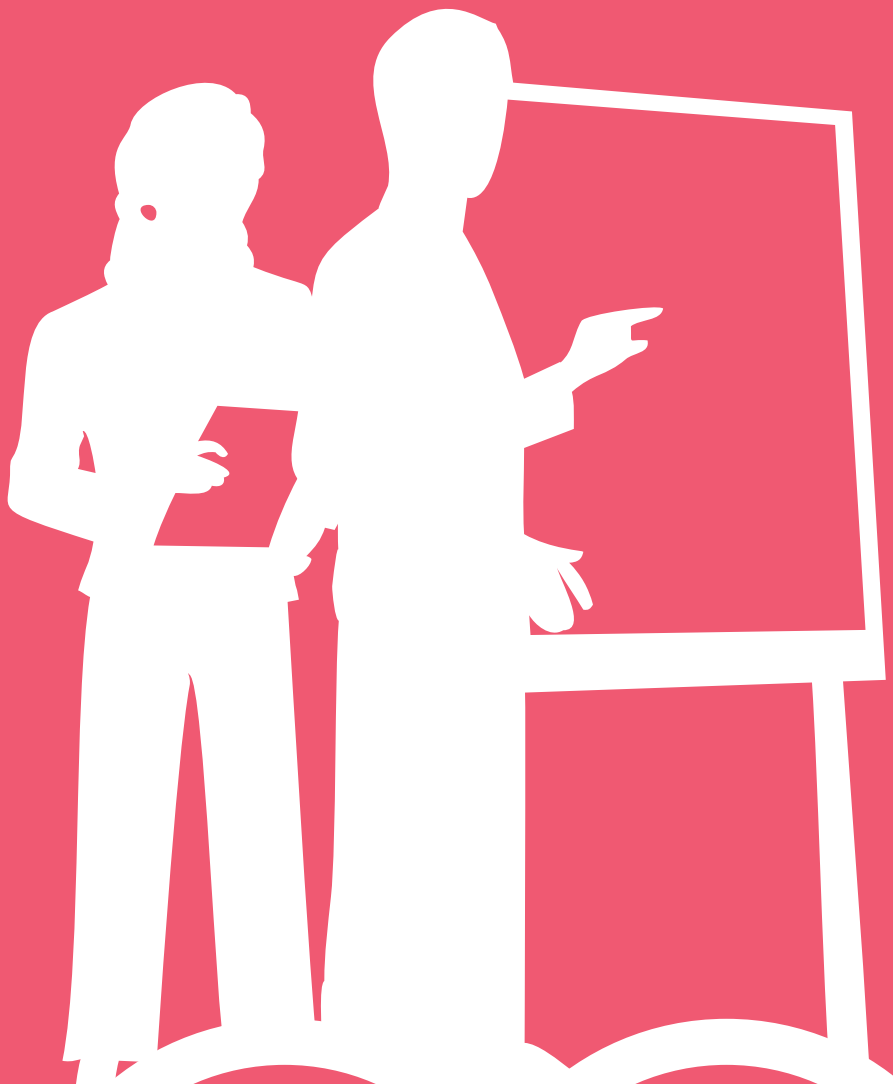
Vastuullisuusviestinnässä nostamme rohkeasti esiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioita #urheillaanihmisiksi

Kiinnitämme erityistä huomiota osallistujien, puhujien ja esiintyjien diversiteettiin

ME

Olympiakomiteassa

OLYMPIAKOMITEAN YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVO-OHJELMA



ME

Olympiakomiteassa

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

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

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

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

Varaamme toiminta-budjetistamme osuuden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöhön

Jalkautamme varhaisen välittämisen mallin henkilöstölle

OLYMPIAKOMITEAN YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVO-OHJELMA

OLYMPIAKOMITEA

urheiluyhteisössä

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

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

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

Edistämme tasa-arvoasioita suunnannäyttäjänä kansainvälisesti

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon teemat ovat osa Tähtiseuraohjelmaa

OLYMPIAKOMITEAN YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVO-OHJELMA

Suomen Olympiakomitea • Valimotie 10, 00380 Helsinki • olympiakomitea.fi