

Valon ja Olympiakomitean yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

Sisällys

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

Valon ja Olympiakomitean yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

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

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

1. Suunnitteluprosessi

1.1. Prosessin kuvaus

Yhdenvertaisuussuunnitelma rajattiin koskemaan ensisijaisesti Ry:itä ja niiden henkilöstöä ja hallituksia. Tasa-arvolain edellyttämät selvitykset toteutettiin ainoastaan Valon osalta. Perusteluna on, että Valo ja OK ovat yhteisestä toimintaorganisaatiosta huolimatta itsenäisiä organisaatioita ja erillisiä työnantajia. Valo on henkilöstömääränsä vuoksi velvollinen tekemään tasa-arvosuunnitelman.

Suunnitelma linkittyy muun muassa Valon ja OK:n käynnissä olevaan suomalaisen liikunnan ja urheilun yhteisten tavoitteiden ja toimintatapojen kehittämiseen sekä Valossa aloitettuun roolityöstöön. Yhdenvertaisuussuunnitelmassa määriteltävät tavoitteet ja toimenpiteet kirjataan toimintasuunnitelmaan/tuloskortteihin.

- **Prosessin suunnittelu** (huhtikuu 2015), vastuuhenkilöinä toimivat yhteiskuntavastuun erityisasiantuntija Karoliina Ketola ja henkilöstöpäällikkö Riikka Valjakka. Valmistelussa osallistettiin henkilöstöä ja hallituksia.
- **Yhdenvertaisuuskysely henkilöstöille ja hallituksille** 29.4.–8.5. Kyselyyn vastasi 40 henkilöä, joista henkilöstön edustajia oli 32 (52 %) ja hallitusten edustajia 8 (38 %). Vastaajista 26 oli naisia, 13 miehiä, yksi vastaaja ei halunnut määritellä sukupuoltaan. Vastaajista 10 toimii järjestössä esimiestehtävissä. Kyselyn tuloksista ja johtopäätöksistä järjestettiin 25.6. henkilöstölle keskustelutilaisuus, johon osallistui 9 henkilöstön edustajaa. Kyselyn tuloksia tuodaan esiin *nykytilan kuvaus* -osiossa.
- **Muu tiedonkeruu.** Kyselyn lisäksi nykytilaa koskevaa tietoa kerättiin henkilöstötilastoista ja muista lähteistä. Käytössä olevia toimintatapoja (rekrytointi ym.) kirjattiin ylös. Lisäksi koottiin esimerkkejä käynnissä olevista yhdenvertaisuuteen liittyvistä toimenpiteistä.
- **Prosessista tiedottaminen.** Prosessin käynnistämisestä ja etenemisestä tiedotettiin huhtisyysskuun henkilöstötilaisuuksissa sekä hallitusten kokouksissa. Suunnitelman valmistelusta tiedotettiin laajasti myös jäsenistölle (toiminnanjohtajainfo, sähköpostitiedotteet).
- **Kehittämiskohteiden tunnistaminen.** Nykytilan arvioinnin pohjalta tunnistettiin yhdenvertaisuuden toteutumista koskevia haasteita ja tehtiin johtoryhmälle ehdotus tavoitteiksi ja toimenpiteiksi. Johtoryhmäkäsittelyn pohjalta määriteltiin konkreettiset toimenpiteet, niiden vastuutahot, aikataulu, toteutumisen seuranta sekä suunnitelman päivittämissykli.
- **Suunnitelman kokoaminen.** Edellä kuvatut vaiheet ja niiden tulokset koottiin yhdenvertaisuussuunnitelmaksi.
- **Suunnitelman hyväksyminen.** Suunnitelma on käsitelty ja hyväksytty järjestöjen hallitusten yhteiskokouksessa 9.12.2015.

1.2. Suunnitelman tavoite

Jokaisen tasavertainen mahdollisuus liikuntaan ja urheiluun on Reilun Pelin keskeinen periaate. Jäsenjärjestöt ovat hyväksyneet Reilu Peli -asiakirjan Valon syyskokouksessa 30.11.2013. Uudistunut liikuntalaki velvoittaa liikuntajärjestöjä entistä voimakkaammin edistämään toiminnassaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

Valon toiminnan tarkoituksena on edistää koko elämänkulkua koskevaa liikuntaa ja urheilua, arjen fyysisestä aktiivisuudesta terävimpään huippu-urheiluun sekä vahvistaa liikunnan kansalaistoimintaa. Järjestö vahvistaa liikuntakulttuurin yhteiskunnallista asemaa ja tukee jäsentensä ja niiden jäsenten sekä näissä järjestöissä toimivien ihmisten monipuolista toimintaa liikunnan parissa. Järjestö edustaa suomalaisia liikuntajärjestöjä tehtäväalueensa kansallisessa ja kansainvälisessä toiminnassa. Tämän toteuttamiseksi järjestö toimii mm. edistämällä laaja-alaista tasa-arvoa liikunnassa ja urheilussa sekä vahvistamalla liikunnan ja urheilun eettistä perustaa. (Valon säännöt)

Olympiakomitean tarkoituksena on kehittää ja suojella olympialiikettä Suomessa olympialaisen peruskirjan mukaisesti sekä päättää ja huolehtia Suomen osanotosta olympiakisoihin. Tarkoituksensa ja tehtävänsä mukaisesti yhdistys on sitoutunut kansallisella tasolla osallistumaan rauhaa edistäviin toimiin, edistämään naisten osallistumista urheiluun ja heidän vaikuttamistaan urheiluun liittyvässä päätöksenteossa sekä tukemaan ja kannustamaan urheiluetiikan edistämistä. (Olympiakomitean säännöt)

Valo ja Olympiakomitea toteuttavat osaltaan suomalaisen liikunnan ja urheilun yhteistä visiota ”Suomi - maailman liikkuvien ja pohjoismaiden menestynein urheilukansa 2020”. Valon ja Olympiakomitean yhteisen toimintaorganisaation päätehtävinä ovat liikkeen lisääminen eri-ikäisten suomalaisten keskuudessa sekä suomalaisen huippu-urheilumenestyksen turvaaminen. Näiden kahden strategisen valinnan toimintaa vahvistavat tukipalvelut. Toimintaorganisaation johtoryhmä muodostuu Valon ja OK:n yhteisestä pääsihteeristä, tiimien esimiehistä sekä Huippu-urheiluyksikön johtajasta ja varajohtajasta.

Suunnitteluprosessin aikana keskeiseksi näkökulmaksi on noussut *yhdenvertaisuuteen vaikuttavien toimintatapojen tiedostaminen ja kehittäminen*. Tavoitteena on yhdenvertaisuusajattelun sisäistäminen jokaisen työntekijän tasolla, tietoisuuden lisääminen ja oivallusten synnyttäminen omien ajattelumallien vaikutuksesta toimintaan. Jatkossa näkökulmaa voidaan suunnata voimakkaammin organisaation toiminnan sisältöjen tarkasteluun.

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

Valo-OK haluaa toimia yhdenvertaisuustyössä myös esimerkkinä ja tukena muille liikuntajärjestöille.

2. Nykytilan kuvaus

Nykytilan kuvauksessa esitetyt asiat perustuvat pääosin yhdenvertaisuuskyselyn tuloksiin, henkilöstön keskustelutilaisuudessa muodostettuihin näkemyksiin sekä henkilöstötilastoihin. Lisäksi osioon on koottu esimerkkejä jo toteutetuista yhdenvertaisuuteen liittyvistä toimenpiteistä. Nykytilan kuvaus on jaettu kahteen osioon: järjestöjen toteuttamaa toimintaa ja työnantajanäkökulmaa koskevaan osioon.

2.1. Järjestön toteuttama toiminta:

Yleinen ilmapiiri ja sitoutuminen yhdenvertaisuuden edistämiseen

- **järjestön yleinen ilmapiiri** koetaan melko innostavaksi, moniarvoiseksi ja avoimeksi (KA 3,6/5)
- **yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista keskustellaan** järjestössä monen mielestä tyydyttävästi tai liian vähän (KA 2,8/5). Näkemys keskustelun määrästä vaihtelee paljon (1=toteutuu erittäin heikosti – 5=toteutuu erittäin hyvin).
- käsitykset **yhdenvertaisuuden huomioimisesta strategisessa- ja toiminnan suunnittelussa** eroavat: 24%:n mielestä ei huomioida lainkaan, 27%:n mielestä vähemmistöjen huomioiminen on keskeinen ja pysyvä osa strategista suunnittelua, 46%:n mukaan keskeiset vähemmistöt mainitaan erillisenä kappaleena.
- **vähemmistöjä palvelevaa ja uusia kohderyhmiä tavoittelevaa toimintaa** ei aina tunnisteta. 28% kyselyn vastaajista ei osaa sanoa, pyritäänkö toimintaa kehittämään uusille tai aliedustetuille kohderyhmille. Esimerkkejä kohderyhmien laajentamisesta on kuitenkin lukuisia: uusien liikkujien tavoittelu instituutioiden kautta (varhaiskasvatus, koulu, työyhteisöt), vaikuttamistyön laaja-alainen näkökulma, tasa-arvotyö...
- **yleinen sitoutuneisuus yhdenvertaisuuden edistämiseen** arvioidaan tyydyttäväksi tai hyväksi. Vahvimaksi sitoutuminen arvioidaan omakohtaisesti (KA 4,2/5), organisaation toimijoista sitoutuneimmaksi arvioidaan operatiivinen johto (KA 3,8) ja työntekijät (KA 3,7) ja hieman heikommin sitoutuneeksi luottamusjohto (KA 3,3).
- organisaation sisällä ilmapiiriä heijastavat kysymykset: 93 %:n mukaan organisaation juhlatilaisuuksiin on helppo osallistua jos ei käytä alkoholia. 98 % arvioi, että työntekijä/luottamushenkilö voisi tuoda organisaation avec-tilaisuuteen samaa sukupuolta olevan puolisonsa

Toiminnan saavutettavuus, esteettömyys ja viestintä

- Yhdenvertaisuuskyselyn mukaan esteettömyyden ja saavutettavuuden edistäminen näkyy järjestön toiminnassa tyydyttävästi tai melko hyvin (3,1/5).
- Järjestön toimitilojen esteettömyys ja saavutettavuus toteutuu melko hyvin (3,7/5).
- Valo-talolla on tehty esteettömyyskartoitus v. 2009–2010. Kartoituksen perusteella on tehty kehittämistoimenpiteitä mm. sähköiset ulko-ovet ja näkövammaisten opasteita. Puutteita on mm. esteettömien wc-tilojen osalta (vain 1. krs:ssa). Osa tehdyistä toimenpiteistä on vesittynyt myöhempien remonttien takia (esim. näkövammaisten opasteet ruokalassa eivät ohjaa enää oikein).
- Yhdenvertaisuuskyselyn mukaan järjestön viestinnässä avoimuus, monipuolisuus ja järjestön kaikkien jäsenten tavoittaminen toteutuu melko hyvin (3,6/5).
- Viestintä tavoittaa heikosti sellaisia henkilöitä, jotka eivät tule toimeen hyvin suomen kielellä. 83% arvioi, että järjestön toiminnasta saa neuvontaa muulla kuin suomen (tai ruotsin) kielellä. Vaikka neuvonta suullisesti onnistuisi, kirjallista materiaalia löytyy lähes ainoastaan suomen kielellä. Erityisesti kaivattiin sport.fi-sivuille helposti saavutettavaa englanninkielistä materiaalia. Ruotsi on maan ja järjestön (Valo) toinen virallinen kieli, mutta se näkyy järjestöjen viestinnässä äärimmäisen vähän.
- Viestintä on monikanavaista (sport.fi, videot, uutiskirjeet, Facebook, Twitter, Instagram, sähköiset ja painetut julkaisut ja kampanjamateriaalit)
- Joissain tapauksissa viestintä/koulutus/kampanja-tms. materiaalien kuvavalinnat ja muu visuaalinen materiaali ohjaavat mielikuvia ei-yhdenvertaiseen suuntaan (vain miehiä/naisia, kantasuomalaisen näköisiä, vammattomia..)
- Tapahtuman puhujien ja esiintyjien valinnassa ei aina huomioida moninaisuutta.
- Sport.fi –sivustoa ei ole toteutettu esteettömästi

Koulutus- ja kehittämistoiminta, esimerkkejä:

- Valo on toteuttanut jäsenjärjestöille vuonna 2015 yhdenvertaisuussuunnittelun seminaarin sekä kolmen kerran klinikkasarjan. Valo tarjoaa liikunta- ja urheilujärjestöille yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitteluun liittyvää neuvontaa ja tukimateriaaleja (sport.fi/yhdenvertaisuus).
- Sinettiseurakriteereihin on lisätty 2015 yhdenvertaisuuden huomioiminen
- kannanotot ja kampanjat seksuaalivähemmistöjen tasavertaisen aseman turvaamiseksi urheilussa (Uskalla-kampanja 2009, Tahdomme-kampanja 2014)
- sukupuolten tasa-arvon parantaminen (mm. LiikunNaiset-verkosto, IWG 2010–2014)
- Valo toteutti talvella 2014–2015 yhdessä Monaliiku ry:n kanssa uimahallien olosuhteiden kehittämistä koskevan hankkeen maahanmuuttajanaisten uintiharrastuksen lisäämiseksi. Hankkeen tavoite palvelee etnisten ja kulttuurivähemmistöjen lisäksi myös muita väestöryhmiä (esim. seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt)

Luottamus henkilövalinnat

- Valon päätösvaltaa käyttää järjestön kokous. Järjestön kokous valitsee kevätkokouksessa ehdollepanotoimikunnan ja päättää sen tehtävistä. Valon sääntöjen mukaan hallituksessa tulee olla molempien sukupuolten edustus. *Hallituksessa on 67 % miehiä ja 33 % naisia.*
- Olympiakomitean sääntöjen mukaan valtuuskuntaan tulee valita jäsenten nimeämät ehdokkaat. *Valtuuskunnassa on 86 % miehiä ja 14 % naisia.* Valtuuskunta valitsee Suomen Olympiakomitean puheenjohtajan, kaksi varapuheenjohtajaa sekä hallituksen jäseniksi Kansallisen Olympiakomitean suomalaisjäsenet 1-2 aktiiviurheilijaa tai urheilijaa, joiden aktiiviuran päättymisestä on kulunut enintään kahdeksan vuotta sekä 6 muuta henkilöä ottaen huomioon, että hallituksessa tulee olla sekä naisia että miehiä. *Hallituksessa on 55% miehiä ja 45% naisia.*
- Yleinen liikunnan ja urheilun tasa-arvolinjauksissa määritelty tavoite on vähintään 40 % kumpaakin sukupuolta
- Nimettävät työryhmät: aina ei muisteta huomioida eri sukupuolten edustusta

2.2. Työnantajanäkökulma

Henkilöstön määrä, työsuhteen muoto, sukupuolirakenne ja ikä

Valon henkilöstöön kuului vuoden 2014 lopussa yhteensä 37 työntekijää, joista 30 oli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ja 7 määräaikaisessa työsuhteessa. Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevista miehiä oli 8 (27 %) ja naisia 22 (73 %) ja määräaikaisissa työsuhteissa olevista miehiä oli 3 (43 %) ja naisia 4 (57 %). Harjoittelijoita oli vuoden 2014 aikana 7 ja heistä 1 oli mies ja 6 naisia. Valon henkilökunnan keski-ikä on 43 vuotta. Miesten keski-ikä on 44 vuotta ja naisten 43 vuotta.

Henkilöstörakenne sukupuolen mukaan perustuu paljolti siihen, että Valossa on tehtäviä, joihin on perinteisesti hakeutunut enemmän naisia. Myös Valoon sen perustamishetkellä yhdistyneissä järjestöissä sukupuolijakauma oli ollut naisvaltainen.

Olympiakomitean henkilöstöön kuului kesäkuussa 2015 yhteensä 25 työntekijää, joista 9 (36 %) oli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ja 16 (64 %) määräaikaisessa työsuhteessa. Toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa olevista 3 (33 %) oli miehiä ja 6 (67 %) naisia. Määräaikaisissa työsuhteissa olevista 10 (63 %) oli miehiä ja 6 (37 %) naisia. Harjoittelijoita oli vuoden 2014 aikana 3 ja heistä 1 oli mies ja 2 naisia.

Valon ja Olympiakomitean tavoitteena on varmistaa molemmille sukupuolille tasapuoliset mahdollisuudet työskennellä erilaisilla vaatavuustasoilla ja erilaisissa tehtävissä. Valon ja

Olympiakomitean tavoitteena on myös huomioida eri-ikäisiä ja erilaisissa elämäntilanteissa työskenteleviä. Organisaatioissa kannustetaan molempia sukupuolia hakeutumaan avoimma oleviin tehtäviin.

Rekrytointi ja henkilövalinnat

Valoon rekrytoitiin vuoden 2014 aikana 5 uutta työntekijää. Palkatuista 2 (40 %) oli miehiä ja 3 (60 %) oli naisia. Palkatuista 3 tuli toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen ja 2 määräaikaiseen työsuhteeseen. Rekrytoinneista kolme oli avoimia hakuja. Niihin saapui yhteensä 325 hakemusta, joista miesten hakemuksia oli 80 ja naisten 180. 65 hakemuksen osalta ei tiedetä sukupuolta.

Olympiakomiteaan rekrytoitiin vuoden 2014 aikana 3 uutta työntekijää. Kaikki rekrytoinnit olivat suorahakuja. Palkatuista 1 oli mies ja 2 naisia. Palkatuista 2 (66 %) tuli toistaiseksi voimassaoleviin tehtäviin ja 1 (30 %) määräaikaisiin tehtäviin.

Valon ja Olympiakomitean rekrytointiprosessit toteuttaa yleensä henkilöstöpäällikkö yhdessä esimiehen kanssa. Valon työhönottoprosessissa huomioidaan henkilötieto- ja tasa-arvolain vaatimukset, kuten sukupuolisen syrjinnän välttäminen sekä neutraalit hakumenettelyt. Prosessi käynnistyy täytettävän tehtävän, osaamisvaatimusten sekä muiden työsuhteen ehtojen määrittelyllä. Haut ovat pääsääntöisesti avoimia ja niistä tiedotetaan henkilöstöä. Harkinnan mukaan tehtävässä voi tulla kyseeseen myös suorahaku. Tällöin perusteena voi olla esimerkiksi kyseisen alueen osaajien tunteminen. Hakijoiden ensimmäisessä karsintavaiheessa sukupuolta ei tarkastella lainkaan vaan valintaa tehdään painottuen hakijan koulutukseen ja työkokemukseen. Haastatteluihin pyritään kuitenkin valitsemaan kummankin sukupuolen edustajia. Haastattelun tukena on yhtenäinen haastattelurunko. Haastattelussa huomioidaan aiemmin mainittujen ominaisuuksien lisäksi hakijan motivaatio, kehittymishalukkuus sekä soveltuvuus työyhteisöön ja kyseiseen tiimiin. Tasavertaisten hakijoiden ollessa kyseessä tulee Valossa miesvaltaisiin tehtäviin valita naisia ja Valossa naisvaltaisiin tehtäviin valita miehiä. Näitä rekrytoinnin toimintatapoja noudatetaan myös Olympiakomiteassa pois lukien Huippu-urheiluyksikkö, jossa Valoa useammin koetaan mielekkääksi ratkaisuksi suorahaku.

Valon ja Olympiakomitean tavoitteena on varmistaa työhönottoprosessin tasa-arvoisuus ohjeistusten sekä hakijoiden ja valittujen määrä- ja sukupuolitietojen dokumentoinnilla.

Koulutus

Vuonna 2014 Valon miespuolisista työntekijöistä 1 (13 %) ja naisista 5 (23 %) osallistui koulutukseen työajalla tai sen ulkopuolella. Koulutukset olivat ammatti-, asiantuntijaosaamista lisääviä ja johtamiskoulutusta.

Henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin

Valon johtoon kuului 5 henkilöä, joista 3 (60 %) oli miehiä ja 2 (40 %) oli naisia. Asiantuntijoihin kuului yhteensä 21 henkilöä, joista 6 (29 %) oli miehiä ja 15 (71 %) oli naisia. Ammattitehtävissä työskenteli 7 henkilöä, joista 1 (14 %) oli miehiä ja 6 (84 %) oli naisia.

Olympiakomitean johtoon kuului kesäkuussa 2015 kolme henkilöä, joista 2 (66 %) oli miehiä ja 1 (34 %) nainen. Asiantuntijatehtävissä toimivista 16 henkilöstä 8 (50 %) oli miehiä ja 8 (50 %) naisia.

Ammattitehtävissä toimivista 6 henkilöstä 3 (50 %) oli miehiä ja 3 (50 %) naisia.

Palkkaselvitys

Pääsihteeri vastaa Valossa ja Olympiakomiteassa palkitsemisesta pois lukien Huippu-urheiluyksikkö. Keväällä 2014 Valossa tehtiin palkkojen ”kuoppakorotuksia” vertailemalla palkkoja vaativuusluokittain ja korottamalla alimpaan neljännekseen sijoittuvia palkkoja. Joulukuun 2014 palkkatiedoista tehdyn palkkaselvityksen mukaan Valossa on taito- ja vastuuperusteisten palkkaerojen lisäksi jossain määrin

palkkaeroja, jotka johtuvat työntekijän aiemmasta organisaatiosta (NS, Kunto ja SLU) ja hänen asemastaan siellä. Lisäksi miesten palkat ovat jonkin verran suuremmat kuin naisten palkat kaikissa vaatiluokissa.

Valossa ja Olympiakomiteassa on tavoitteena palkitseva johtaminen, jossa jokaiselle työntekijälle osataan ilmaista hänen rooliinsa (sukupuolesta riippumaton) kohdistuvat organisaation tavoitteita edistävät odotukset liittyen varsinaiseen työtehtävään ja muuhun toimintaan. Prosessi on Valon osalta aloitettu keväällä 2015 ja myöhemmässä vaiheessa tavoitteena on, että roolityöstö tukee työntekijöiden palkkojen määrittelyä. Käytännössä roolityöstöön perustuvat palkkamäärittelyt tulevat voimaan henkilövaihdosten myötä.

Työsuojelu

Valo-talossa on yhteinen työsuojelutoimikunta, johon talossa toimivat Valon jäsenet voivat ilmoittautua mukaan. Työsuojelupäällikkönä toimii Valon henkilöstöpäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu sekä varajäsenet on valittu vaaleilla.

Työsuojeluvaltuutettu Riikka Lahti (Valo)

1. varavaltuutettu Harri Lindblom (VAU ry)

2. varavaltuutettu Kati Louko (Kunto ja Virkistys Oy) 30.5.2014 asti, tilalle ei ole valittu uutta henkilöä Työsuojelutoimikunnan jäsen Heli Halava (Sukeltajaliitto)

Toimintaan osallistuu säännöllisesti Diacorin työterveyslääkäri ja -hoitaja sekä pääluottamusmies.

Osallisuus ja sisäinen viestintä

Henkilöstölle suoritetaan työtyytyväisyyskysely (Pulssi) 3 kertaa vuodessa. Kyselyn tulokset käsitellään tiimeissä ja johtoryhmässä.

Valossa käydään vuosittain syksyllä kehityskeskustelut. Keskustelut ovat kaksivaiheiset: ensin keskustelu käydään koko tiimin kesken ja sen jälkeen kahden kesken esimiehen ja tiimiläisen välillä. Kehityskeskusteluissa käytetään yhtenäistä pohjaa ja esimiehiä ohjeistetaan käymään kehityskeskustelut samanlaisina kaikkien kanssa.

Valossa ja Olympiakomiteassa sisäisen viestinnän hoitaa johdon assistentti yhteistyössä henkilöstöpäällikön ja viestintätiimin kanssa. Sähköinen viestintä on vuoden 2015 aikana siirtynyt Intranettiin. Henkilöstölle järjestetään kahden viikon välein henkilöstöinfo, jossa tiimit esittelevät vuorollaan toimintaansa ja lisäksi kerrotaan ajankohtaisia Valoon ja Olympiakomiteaan liittyviä sekä henkilöstöön liittyviä asioita.

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

Syrjintä ja siihen puuttuminen

- Yhdenvertaisuuskyselyn mukaan työntekijöiden/luottamus henkilöiden taholta esiintyy jonkin verran syrjivää kielenkäyttöä (14 % kyselyn vastaajista, 19 % kyselyn naispuolisista vastaajista)
- 29 % (m: 15 %, n: 39 %) on kokenut tai todistanut syrjintää järjestön työyhteisössä tai luottamustoiminnassa, 10 % jatkuvasti. Yleisimmiksi syiksi vastaajat ovat arvioineet sukupuolen, aseman ja aiemman erimielisyyden.
- 53 % kyselyyn vastanneista ei osannut sanoa onko järjestöllä toimintatapa syrjintätapausten varalle

Varhaisen välittämisen mallissa, joka otettiin käyttöön keväällä 2015, on sovittu toimintatapa kaikkiin puuttumista vaativiin tilanteisiin. Tärkeää on nostaa asia esiin, että tilannetta voi lähteä ratkomaan.

Työntekijä ilmoittaa epäkohdista ensisijaisesti esimiehelle, mutta halutessaan voi kertoa myös henkilöstöpäällikölle tai kollegalleen.

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

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

- seksuaalivähemmistöjen tasavertainen asema urheilussa (kannanotot ja viestintä)
- sukupuolten tasa-arvon parantaminen
- vammaisliikuntaa ja urheilua koskevan tietoisuuden ja arvostuksen lisääminen

Kyselyssä pyydettiin nimeämään, mitkä yhdenvertaisuutta/vähemmistöasioita koskevat asiat vaatisivat järjestössä eniten kehittämistä (kyselyyn vastanneiden näkemys):

- **kokonaisvaltainen yhdenvertaisuusajattelun ja -toimenpiteiden tunnistaminen sekä asian systemaattinen esillä pitäminen, toteuttaminen, seuraaminen ja dokumentointi**
- yksi maininta:
 - o päätöksenteon avoimuus ja halukkuus käydä kehittäväää keskustelua
 - o syrjäytymisen ehkäiseminen
 - o vammaisurheilun integrointi
 - o englanninkielinen materiaali
 - o kaikkien ihmisten arvostaminen, työntekijöiden erilaisuuden huomioiminen
 - o rekrytointi
 - o palkkauksen oikeudenmukaisuus
 - o esteettömyys toimitiloissa (wc:t)

Kyselyssä pyydettiin nimeämään keskeisimpiä kehittämiskohteita, mitkä syrjäntäperusteet vaativat eniten huomiota (kyselyyn vastanneiden näkemys):

- taloudellinen yhdenvertaisuus (3,9/5, 31 % pitää erittäin tärkeänä)
- sukupuolten välinen yhdenvertaisuus (KA 3,8/5, 32 % pitää erittäin tärkeänä)
- eri-ikäisten yhdenvertaisuus (KA 3,6/5, 24 % pitää erittäin tärkeänä)

3. Tavoitteet ja toimenpiteet

Tavoitteet	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuuhenkilöt	Seuranta
<i>Toimintaa koskevat</i>				
Yhdenvertaisuus on sisällytetty yhteisen toimintaorganisaation arvopohjaan ja toimintatapoihin	<p>Määritellään mitä yhdenvertaisuus tarkoittaa meille työyhteisönä ja järjestönä (verkostoissa toimiminen)</p> <ul style="list-style-type: none"> Toimintatapojen operationalisointi tiimeittäin. Arjen check list vaihtuvin teemoin <p>Määritellään mitä yhdenvertaisuus tarkoittaa liikunnassa ja urheilussa, mikä on syrjintää ja mikä ei.</p> <ul style="list-style-type: none"> Huippu-urheilun valinnat (prosessien läpikäyminen yv:n osalta, dokumentoitu kriteeristö, prosessien läpinäkyvyys, kv-benchmarking) 	syksy 2015 – kevät 2016	<p>Arvot ja toimintatavat – prosessi</p> <p>Yhteiskuntavastuun asiantuntija (tausta-aineistot) Huippu-urheilun ja Lisää liikettä yksikön johto</p>	<p>Toimenpiteiden toteutuminen</p> <p>Yhdenvertaisuuskyselyn toistaminen</p>
Opimme huomioimaan yhdenvertaisuusnäkökulman toiminnassa	Yhdenvertaisuuden arvioiminen toimintaa suunniteltaessa ja toteuttaessa (onko toiminta kaikille avointa).	vuoden 2017 toiminnan suunnittelu (2016)	Tiimien vetäjät Kaikki	Yhdenvertaisuuskyselyn toistaminen
Viestintämme on entistä yhdenvertaisempaa	Toteutetaan en ja ru kieliversiot keskeisistä sisällöistä	2016–2017 (viestinnän resursseista riippuen)	Viestintä	Toteuman seuranta
	<p>Kuvavalinnat ja muu visuaalinen materiaali (linjaukset ja viestinnän laatutarkistus)</p> <ul style="list-style-type: none"> Kehitetään kuvapankkia Huomioidaan kieli ja sanavalinnat (perhe, sukupuoli, toimintakyky..) 	2016	Viestintä ja yhteiskuntavastuun asiantuntija: linjaukset Viestintä: kuvapankin kehittäminen, linjausten soveltaminen	Arvio
Toimintaamme liittyvät henkilövalinnat edistävät tasa-arvoa ja moninaisuutta (etninen & toimintakyky)	<p>Tapahtumien puhujien ja esiintyjien valinta</p> <ul style="list-style-type: none"> Tapahtumien ja tilaisuuksien järjestämiseen check list (esiintyjien sukupuoli-jakauma ja moninaisuus, etäosallistumismahdollisuus, saavutettavuus, kieli, jne.) 	2016 - jatkuva	Tapahtumayksikkö Kaikki	Arvio
	Nimettävien työryhmien jäsenten valinta	2016 - jatkuva	Kaikki	Arvio
	Hallitusten ja OK:n valtuuskunnan henkilövalinnoissa tavoitteeksi vähintään 40 % kumpaakin sukupuolta (valintamenettely, järjestön säännöt)	2016–2017	Hallitukset	Toteuman seuranta

Työyhteisöä koskevat				
Organisaation sisällä kehitetty parempi tietoisuus syrjinnästä ja siihen puuttumisesta	Kuvaillaan mitä on syrjintä ja syrjivä kielenkäyttö ja kirjataan toimintatapa niihin puuttumiseen (varhaisen välittämisen malli pohjana). Kannustetaan puuttumiseen ja asioiden nostamiseen	2016	Arvot ja toimintatavat - prosessi HR/esimiestyön ja henkilöstön kehittäminen	Yhdenvertaisuuskyselyn toistaminen
Kehitetään tasa-arvoista, palkitsevaa johtamista (roolityöstö).	Jatketaan vuonna 2015 aloitettua roolityöstöä.	2015–2016	HR ja johto	Palkkakartoitus
Varmistetaan työhönottoprosessin tasa-arvoisuus ohjeistuksella ja dokumentoinnilla.	Tiedotetaan esimiehiä työhönottoprosessista. Dokumentoidaan hakijoiden ja valittujen määrä sukupuolittain.	2015 - jatkuva	HR	Tilastointi

4. Tiedottaminen ja toimeenpano

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

5. Seuranta

Yhdenvertaisuustilanteen ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden toteutumista tulee arvioida säännöllisesti. Seuranta toteutetaan tilastojen, palkkakartoituksen ja toimintakertomusten tarkastelulla sekä toistamalla kartoituskysely (2 v. välein).

6. Päivittäminen ja uusien tavoitteiden asettaminen

Suunnitelma on määräaikainen ja sitä päivitetään 2 vuoden välein. Päivittäminen perustuu suunnitelman toteutumisen sekä yhdenvertaisuustilanteen seurantaan. Suunnitelman päivittämisestä vastaavat yhteiskuntavastuun asiantuntija ja henkilöstöpäällikkö.