

# **SUL**

# **yhdenvertaisuus- ja**

# **tasa-arvosuunnitelma**



**SUOMEN URHEILULIITTO**



# Sisältö

<b>1. Suunnittelun kuvaus .....</b>	<b>4</b>
– suunnitelman eteneminen	
– suunnitelman tavoite	
<b>2. Nykytilanne .....</b>	<b>7</b>
– järjestön toiminta (yhdenvertaisuuskartoitus) .....	7
• sitoutuminen yhdenvertaisuuden edistämiseen	
• järjestön yleinen ilmapiiri	
• esteettömyyden toteutuminen järjestössä	
• näkemykset yhdenvertaisuuden kehittämiseksi osa-alueittain	
• kartoituksessa kirjattujen ongelmien luettelo	
• eniten kehittämistä vaativat yhdenvertaisuuden osa-alueet	
• kartoituksen kirjaukset syrjinnän syistä	
• yhdenvertaisuuden eri osa-alueiden yleisarvosanat	
• yhdenvertaisuuden tärkeimmät kehittämisalueet	
– järjestö työnantajana .....	8
• henkilöstön kuvaus (määrä, ikä- ja sukupuolirakenne)	
• rekrytointi	
• koulutus	
• palkkaus	
• työsuojelu	
• osallisuus ja sisäinen viestintä	
• syrjintä ja siihen puuttuminen	
– yhdenvertaisuus ja tasa-arvo järjestössä; missä on onnistuttu, missä tarvitaan kehittämistä	
<b>3. Tavoitteet ja toimenpiteet .....</b>	<b>11</b>
<b>4. Viestintä ja toimeenpano .....</b>	<b>11</b>
<b>5. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman seuranta .....</b>	<b>11</b>
<b>6. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman päivittäminen .....</b>	<b>11</b>

# SUL yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

## 1. Suunnittelun kuvaus

### **Kevät ja alkukesä 2015 – Pohjustus, valiokuntakierrokset ja strategiset valinnat**

SUL:n eettisen valiokunnan kokouksessa huhtikuussa 2015 SUL:n toimitusjohtaja Jarmo Mäkelä alusti yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tarpeesta liikuntajärjestöjen ajankohtaisena kehittämishankkeena. Mäkelä myös näki sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman että eettisen koodiston limittyvän SUL:n omaan strategiatyöhön ja toivoi valiokunnalta aktiivista otetta tällä saralla.

Eettinen valiokunta osallistui aktiivisesti strategiatyöhön nostamalla esiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman näkökulmasta kysymyksiä, joista kirjattaisiin palautemuistio muiden valiokuntien puheenjohtajien antamasta palautteesta sekä erikseen Seinäjoella heinäkuussa järjestettävästä keskustelutilaisuudesta.

Muiden valiokuntien palautemuistio valmistui kesäkuussa 2015 ja sen pohjalta eettinen valiokunta esitti lausuntonaan SUL:n strategiatyön kolmeksi keskeiseksi valinnaksi eettisen valiokunnan näkökulmasta:

1. Paremmat palvelut
2. Parempi osallistaminen
3. Parempi kommunikaatio

Lisäksi ohjeistettiin valiokunnan jäseniä ja henkilökuntaa yhdenvertaisuustyön alkuun saattamiseksi VALO:n netissä julkaisemasta tietopankista: (<http://www.sport.fi/arvot-ja-vastuullisuus/yhdenvertainen-urheilu>).

Valiokunnan ja henkilökunnan jäseniä osallistui VALO:n järjestämiin yhdenvertaisuustyöpajoihin touko-kesäkuussa 2015. Lisäksi ohjeistettiin syksyn 2015 seurafoorumeja tärkeäksi osallistamisen välineeksi ja esiteltiin yhdenvertaisuustyötä seurapalveluvaliokunnan kesäkuun 2015 kokouksessa.

### **Kesä ja syksy 2015 – Tausta-asiakirjat, linjaus prosessin luonteesta, yhdenvertaisuuskyselyn valmistelu**

Lokakuussa 2015 eettisen valiokunnan sihteeri Mikko Nieminen esitteli Karoliina Ketolan elokuussa VALO:n jäsenjärjestöille työstämää ohjeistusta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman luomisesta. Seuraavat kymmenen asiaa nostettiin valiokunnan piirissä keskeisiksi:

- Tarkoitus olla jatkuva prosessi, kaikkia suunnitelmapohjassa olevia asioita ei tarvitse käsitellä kerralla.
- Jäsenjärjestöillä oltava toimintaohjeet syrjintätilanteiden ratkomiseen.
- Henkilöstölle ja luottamushenkilöille yhdenvertaisuuskysely. (Mallikysely VALOn jäsenjärjestöille: <http://www.sport.fi/arvot-ja-vastuullisuus/yhdenvertainen-urheilu>).
- Nykytilan kartoitus toimintaa koskevin tilastoin ja henkilöstöä koskevin tilastoin.
- Yhdenvertaisuuden sisällyttäminen järjestön viestintästrategiaan ja -linjauksiin.
- Luottamusjohdon elimissä tavoitteena 40 % molempia sukupuolia.
- Syrjintätilanteiden tunnistaminen, niihin puuttuminen ja niistä raportointi.
- Arvokilpailujen joukkueenjohdon valinnat tasa-arvonäkökulmasta.
- Palkkakartoitukset edellytetään, jos henkilöstöä on 30 tai enemmän.
- Miten toimenpiteiden toteutumista seurataan (kuka, missä, milloin).

Toimitusjohtaja Jarmo Mäkelä esitteli syyskuussa 2015 opetus- ja kulttuuriministeriön valtiovastuksen hakemuksen liitteeksi työstämäänsä SUL:n yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmatyön kuvausta.

Lähtökohtana painotettiin, että yleisurheilu on urheilumuotojen välisessä vertailussa varsin tasa-arvoinen. SUL:lla on ollut tasa-arvosuunnitelma lähes koko 2000-luvun. Tasa-arvosuunnitelma linjattiin integroitavaksi nyt työn alla olevaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan sekä hyväksyttäväksi liiton hallituksessa loppuvuodesta 2016.

Toimitusjohtaja korosti, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on jatkuva prosessi, jonka valmistelun ohella myös sen seurannassa eettiseltä valiokunnalta tulevaisuudessa toivotaan aktiivista otetta. Linjattiin että toimitusjohtaja yhteistyössä eettisen valiokunnan sihteerin Mikko Niemisen kanssa aktiivisesti osallistuu valmisteluun. Päätettiin valmistelutyön keskeiseksi työvälineeksi yhdenvertaisuuskysely ja päätettiin toteuttaa se vuoden 2015 aikana.

Linjattiin yhdenvertaisuussuunnitelmaa ohjaavien puitelakien ja asiakirjojen avaaminen olennaiseksi valmistelutyön kannalta. Vastuutettiin esittelemään ja tarvittaessa konsultoimaan vuonna 2015 voimaan astuneista a) uudesta liikuntalaki Sari Essayah, b) uudesta yhdenvertaisuuslaista Antti Aine, c) uudesta tasa-arvolaki Antti Aine, d) VALO:n v. 2013 hyväksymästä Reilu Peli -asiakirjasta, sen liitteistä ja valmistelutyöstä Tarja Mäki-Punto-Ristanen.

## **Talvi 2015 – Etenemisjärjestys, osallistujien kartoitus, puitelakeihin perehtyminen**

Eettisen valiokunnan tammikuun kokouksessa käytiin keskustelu SUL:n eettisen koodiston ja yhdenvertaisuussuunnitelman keskinäisestä etenemisjärjestyksestä. Käydyn keskustelun pohjalta päätettiin linjata SUL:n eettisen valiokunnan laatimien asiakirjojen etenemisjärjestykseksi valmistaa vuoden 2016 aikana Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma ennen Eettisen koodiston valmistumista vuonna 2017.

Valtuutettiin sihteeri Mikko Nieminen VALO:n tuottaman yhdenvertaisuuskyselyn yhdyshenkilöksi ja analysointityöhön. Päätettiin yhdenvertaisuuskyselyn osallistujiksi SUL:n henkilökunta kokonaisuudessaan ja keskeiset luottamushenkilöt sekä evästettiin näitä osallistumaan kyselyyn itsearviointin näkökulmasta.

Sari Essayah esitteli eettiselle valiokunnalla uutta liikuntalakia, joka on selkeästi puitelaki ja ohjaavaa lainsäädäntöä. Antti Aine esitteli tasa-arvolakia ja uutta yhdenvertaisuuslakia. Vuonna 1986 valmistunut tasa-arvolaki sekä uusi yhdenvertaisuuslaki toimivat puitelakeina vuosina 2015-2016 valmistellulle SUL:n yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmalle. Evästettiin valiokuntaa ja henkilökuntaa siitä, että uuden yhdenvertaisuuslain ydin on syrjinnän kiellon määrittely pykälässä 8.§.

## **Kevät 2016 – Yhdenvertaisuuskartoitus työntekijöille ja luottamushenkilöille**

Eettisen valiokunnan kokous huhtikuussa 2016 pidettiin teemakokouksena, missä sihteeri Mikko Nieminen esitteli SUL:n yhdenvertaisuuskartoituksen tuloksia. Käytiin vilkas ja hedelmällinen keskustelu, johon kaikki läsnä olleet osallistuivat aktiivisesti.

Kirjalliseen yhdenvertaisuuskartoitukseen osallistui 48 henkilöä, mikä oli 60 % otannasta. Powerpoint-aineiston laajuus oli 64 sivua ja keskusteluun datatykin avustuksella käytettiin 1½ tuntia. Lisäksi hyödynnettiin Niemisen laatimaa tilastollista yhteenvetoa.

Kartoituksen osa-alueista nostettiin erityisesti esiin:

- I. tähänastisen keskustelun vähäisyys
- II. syrjivään kielenkäyttöön puuttumattomuus
- III. vähävaraisten asema
- IV. syrjintätapauksiin puuttumisen mallit.

Keskustelussa painotettiin eettisten kysymysten tärkeyttä uutena toiminnan osa-alueena, ilmaistiin huoli eettisten kysymysten aiemmasta sivuuttamisesta, tuotiin esiin lajikkulttuuriin ja yleisön ase-

maan liittyviä ilmiöitä ja ongelmia sekä alustavasti luodattiin yhteisiä toimintamalleja.

Eettisen valiokunnan puheenjohtaja Ringa Ropo painotti syrjintätapauksiin puuttumisen mallien tähänastista vajavaisuutta yhdenvertaisuuskartoituksen tärkeimpänä yksittäisenä tuloksena.

Todettiin tarve jalostaa mm. SUL:n sovittelulautakunnasta, urheilun oikeusturvalautakunnasta, kurinpitosääntöjen soveltamisesta, VALO:n Reilu Peli -asiakirjasta ja Sinettiseurojen kriisivastaava-ohjeistuksesta tähän asti saatua kokemusta sellaisten toimintamallien luomiseen, jotka käytännön tasolla takaavat urheilijoiden oikeuksien toteutumisen.

SUL:n toimitusjohtaja Mäkelä ja valiokunnan sihteeri Nieminen osallistuivat myös toukokuussa 2016. VALO:n järjestämälle yhdenvertaisuusklinikalle. Lisäksi päätettiin esitellä yhdenvertaisuuskartoitus SUL:n muiden valiokuntien kokouksissa kesä-heinäkuussa 2016, minkä nähtiin toteuttavan läpäisevyyttä ja yhteistyötä SUL:n eri valiokuntien välillä.

## **Kesä 2016 – Työnantajan rooli, onnistuneet käytännöt ja linjaus ensi vuosille**

Kesällä 2016 yhdenvertaisuussuunnitelmaa edelleen jalkautettiin sekä harjoitettiin valiokunta- ja lajiliittoyhteistyötä. Valiokunnan sihteeri Nieminen mm. esitteli yhdenvertaisuuskartoitusta SUL:n kilpailuvaliokunnan kokouksessa. Nieminen ja SUL:n toimitusjohtaja Mäkelä osallistuivat VALO:n eri lajiliitoille järjestämälle yhdenvertaisuusklinikalle.

Eettisen valiokunnan kokouksessa syyskuun alussa korjattiin siihenastista aikataulua kuukaudella myöhemmäksi siten, että asetettiin tavoitteeksi valmistaa yhdenvertaisuussuunnitelma lokakuun loppuun mennessä valtioneuvoston liitteeksi. Todettiin, että SUL:n nykytilannetta kuvataan järjestön toiminnan osalta kattavasti huhtikuun yhdenvertaisuuskartoituksessa ja päätettiin selkeyttää SUL:n nykytilannetta työnantajana olemassa olevan muun aineiston osalta lokakuussa toimitusjohtajan johdolla.

Yleiskeskustelussa valiokunnan jäsenet toivat esiin onnistuneina tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiä useisiin muihin lajiliittoihin verraten mm. naisten, parayleisurheilijoiden, sukupuolivähemmistöjen ja koko elinkaaren lapsuusiästä vanhuusikään kattavan urheilun, joissa kaikissa yleisurheilu on toiminut edelläkävijänä maassamme.

Toimitusjohtaja painotti tulevana linjauksena, että eettisen valiokunnan tehtävänkuva neuvoa-antavana elimenä vakiinnutetaan osaksi hallintoa. SUL:n kunkin vuoden toimintasuunnitelmaan valiokunta laatii kirjaukset keskeisiksi tavoitteiksi. Valiokunnan tehtävänkuva sisältää lisäksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tavoitteiden kirjaamisen, toimeenpanon ja viestinnän ohella niiden seurannan.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa keskeisesti työstivät ajanjaksona 2015-2016 eettisen valiokunnan jäsenenä Antti Aine, Sari Essayah, Tuija Helander, Kaarlo Husso, Wilson Kirwa, Tarja Mäki-Punto-Ristanen, Mikko Nieminen, Ronja Oja, Jarmo Rasi ja Ringa Ropo (pj). Lisäksi kutsuttuina asiantuntijoina erityisesti Jarmo Mäkelä, Pirjo Puskala ja Lauri Tarasti. Yhdenvertaisuuskartoitukseen osallistettiin 60 henkeä. Erilaisissa jalkauttamistilaisuuksissa kuulijoina ja keskustelijoina oli usea sata henkeä. Lisäksi prosessin eri vaiheista viestittiin avoimesti ja aktiivisesti useissa eri medioissa.

### **Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteeksi yhteiskeskustelussa kirjattiin:**

SUL:n yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tavoite on yhdenvertaisuuslain § 1. mukaisesti edistää yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjintää ja parantaa syrjityn oikeusturvaa yleisurheilua harrastavien keskuudessa. Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudesta, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä, sekä SUL:ssa työyhteisönä että SUL:n toteuttamassa toiminnassa.

## 2. Nykytilanne

### Järjestön toiminta (yhdenvertaisuuskartoitus keväällä 2016):

- Työntekijöiden sitoutuminen yhdenvertaisuuden edistämiseen toteutuu hyvin (yht. 79,2 %, josta erittäin hyvin 18,8 %). Luottamushenkilöiden sitoutuminen yhdenvertaisuuden edistämiseen toteutuu myös hyvin (yht. 66,7 %, josta erittäin hyvin 10,4 %). – Osa-alueet janalla 1-5: minä itse 4,23, työntekijät 3,94, operatiivinen johto 3,92, luottamushenkilöt 3,74.
- Järjestön yleisen ilmapiirin innostavuus, moniarvoisuus ja avoimuus toteutuu hyvin (yht. 70,8 %, josta erittäin hyvin 12,5 %). – Osa-alueet janalla 1-5: osallistuminen järjestön kehittämiseen 3,83, ilmapiiri on innostava & moniarvoinen & avoin 3,73, luottamushenkilöt ja henkilökunta ovat samanarvoisia 3,64, keskustelu yhdenvertaisuudesta 3,36.
- Esteettömyyden ja saavutettavuuden toteutuminen järjestössä on kartoitusta tulkiten juuri hyvän ja tyydyttävän rajalla. (Toteutuu hyvin sanoo yht. 50,0 %, josta erittäin hyvin 2,1 %). – Osa-alueet janalla 1-5: toimitilat 3,81, viestintä 3,55, näkyvyys toiminnassa 3,40.
- Tärkeimmäksi yhdenvertaisuuden kehittämisen osa-alueeksi enemmistö (55,3 %) kokee taloudellisen yhdenvertaisuuden. – Osa-alueet janalla 1-5: taloudellinen yv 3,43, toimintakyvyn yv 3,26, sukupuolten yv 3,15, eri-ikäisten yv 3,11, etninen yv 3,04, kielellinen yv 3,02, seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuoli-identiteetin yv 2,98, elämänskatsomuksen yv 2,72.
- Yhdenvertaisuuskartoituksen kolme keskeistä kirjausta syrjinnän syistä olivat aiempi erimielisyys, ikä ja mielipiteet. – Syrjintää eri syiden perusteella kokeneiden/todistaneiden osuus: aiempi erimielisyys 47,1 %, ikä 41,2 %, mielipiteet 41,2 %, sukupuoli 29,4 %, syntyperä tai etninen tausta 23,5 %, asema työyhteisössä 23,5 %, seksuaalinen identiteetti 11,8 %, raskaus 11,8 %, jokin muu syy 11,8 %<sup>1</sup>, terveydentila tai vamma 5,9 %, perhetilanne 0 %, koulutustausta 0 %. – (<sup>1</sup> Muina syinä ilmaistiin seuraavat kolme: poliittinen vakaumus, irtisanomisista seurannut keskinäinen kilpailu sekä äidinkieli.)
- Yhdenvertaisuuden eri osa-alueiden yleisarvosanat: sitoutuneisuus 3,95, yleinen ilmapiiri 3,64, esteettömyyden toteutuminen 3,59, miten osa-alueiden kehittäminen koetaan 3,09.
- Syrjintää on kohdannut tai todistanut vajaa kolmasosa työntekijöistä/luottamushenkilöistä. Vähävaraisten aseman kokee ongelmaksi runsas neljäsosa, yhdenvertaisuuden puuttumisen strategiasta/toimintasuunnitelmasta runsas viidesosa ja syrjivän kielenkäytön kuudesosa. – Yhdenvertaisuuskartoituksen luettelo kohdatuista/todistetuista ongelmista on seuraava:
  - Olen henkilökohtaisesti kohdannut tai todistanut syrjintää 31,3 %<sup>1</sup>
  - Vähävaraisia ei oteta huomioon toiminnassa 28,3 %
  - Yhdenvertaisuutta ei oteta huomioon strategiassa tai toimintasuunnitelmassa 22,2 %
  - Yhteisön kielenkäyttö syrjii joitakin ihmisryhmiä 16,7 %
  - Jotkin ihmisryhmät eivät voi osallistua tai osallistuminen olisi hankalaa 15,2 %
  - Luottamushenkilöt (LH) ja työntekijät (TT) eivät ole samanarvoisia 14,9 %
  - Ei ole toimintatapoja käsitellä syrjimistä 14,6 %<sup>2</sup>
  - Yhdenvertaisuudesta ei ole keskusteltu 12,8 %
  - Viestintä ei ole avointa ja monipuolista eikä tavoita kaikkia 12,8 %
  - Avec-tilaisuuteen ei voi tuoda samaa sukupuolta olevaa kumppania 10,6 %
  - Yleinen ilmapiiri ei ole innostava, moniarvoinen eikä avoin 8,4 %
  - Esteettömyys ja saavutettavuus ei näy järjestön toiminnassa 8,4 %
  - Ei saa neuvontaa, jos ei osaa suomea tai ruotsia 8,3 %
  - Ei ole helppo osallistua juhlatilaisuuksiin, jos ei käytä alkoholia 6,4 %
  - Ei ole toimintaa vammaisille tai muille erityisryhmille 6,3 %
  - Toimintaa ei pyritä kehittämään tavoittamattomille tai aliedustetuille ryhmille 6,3 %<sup>3</sup>
  - Pääsihteeri tai johtoryhmä ovat heikosti sitoutuneita 4,2 %

- LH ovat heikosti sitoutuneita 2,1 %
- TT ovat heikosti sitoutuneita 2,1 %
- LH ja TT eivät osallistu yhteisön kehittämiseen 2,1 %
- Toimitilat eivät ole fyysisesti esteettömiä tai saavutettavissa 2,1 %
- Minä itse olen heikosti sitoutunut 0 %

<sup>1</sup> 38,5 % syrjintää kokeneista ilmaisi, ettei siihen puututa. Luettelo syrjinnän syistä taulukossa numero 5.

<sup>2</sup> Lisäksi suuri osuus 45,8 % ilmaisi, ettei osaa sanoa, onko yhteisöllä toimintatapoja käsitellä syrjimistä.

<sup>3</sup> Lisäksi 22,9 % ilmaisi, ettei osaa sanoa, pyritäänkö toimintaa kehittämään tavoittamattomille tai aliedustetuille ryhmille.

## Järjestö työnantajana

Suomen Urheiluliitto ry:n (SUL ry) yhdenvertaisuussuunnitelman lähtökohtina ovat vuonna 2015 voimaan astuneet uudistetut liikunta- ja yhdenvertaisuuslait sekä vuonna 2013 VALO ry:n hyväksymä Reilu Peli -asiakirja ja tasa-arvolaki.

SUL ry edistää yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista ja pyrkii omalla toiminnallaan näyttämään esimerkkiä liikuntajärjestöjen keskuudessa. Parhaimmillaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen hyödyntää laajasti koko henkilöstön ja mukana olevien toimijoiden tietoja, taitoja ja potentiaalia. SUL ry:n yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa on sekä henkilöstöpoliittinen että toiminnallinen osa. Tässä suunnitelmassa keskitytään erityisesti tasa-arvolain edellyttämään sukupuolten väliseen tasa-arvoon SUL ry:ssä. SUL ry:n henkilöstön lisäksi suunnitelman piiriin kuuluu Track&Field Finland Oy:n (TFF Oy) henkilöstö.

Vastuu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien noudattamisesta työpaikoilla kuuluu työnantajalle, mutta vastuu yhdenvertaisesta ja tasa-arvoisesta käytöksestä kuuluu koko työyhteisölle.

## Henkilöstön kuvaus

Syyskuussa 2016 SUL ry:ssä ja TFF Oy:ssä on yhteensä 33 kokopäiväisesti vakinaisessa tai määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevää työntekijää, joista kaksi on ulkomaalaista. Lisäksi kaksi työntekijää työskentelee lähes päätoimisesti ostopalvelusuhteessa. Työntekijöistä 23 on miehiä (66 %) ja 12 naisia (34 %).

Henkilöstörakenne sukupuolen mukaan perustuu paljolti siihen, että SUL ry:ssä on ammatteja ja nimikkeitä, joihin on perinteisesti hakeutunut vain toista sukupuolta. Esimerkiksi valmennukseen ja koulutukseen liittyvät tehtävät ovat perinteisesti olleet miesvaltaisia, kun taas hallintoon, myyntiin ja markkinointiin liittyvät tehtävät ovat olleet naisvaltaisia.

SUL ry:n ylimpään johtoon (johtajanimikkeet) kuuluu kuusi henkilöä, joista viisi on miehiä ja yksi nainen. Keskijohtoon, johon luetaan päälliköt, kuuluu 14 henkilöä, joista yhdeksän on miehiä ja viisi naisia.

Muissa valmennus- ja koulutustehtävissä sekä toimisto- ja palvelutehtävissä työskentelee 13 henkilöä, joista miehiä on yhdeksän ja naisia neljä.

SUL ry:n henkilökunnan keski-ikä on 47,5 vuotta vaihteluvälin ollessa 26-62 vuotta. Miestyöntekijöiden keski-ikä on 51,4 vuotta naistryöntekijöiden vastaavan ollessa 39,8 vuotta. Palkkaselvityksen mukaan SUL ry:ssä ei ole perusteettomia palkkaeroja.

Olemassa olevat palkkaerot perustuvat toimenkuvien ja vastualueiden sekä koulutus- ja kokemustasojen erilaisuuteen sekä työuran pituuteen. Henkilöstössä vähemmistönä olevat naiset sijoittuvat pääsääntöisesti keskijohtoon ja palvelutehtäviin, kun taas miehet vastaavat pääsääntöisesti toimialojen johtamisesta sekä valmennukseen ja koulutukseen liittyvistä työtehtävistä. Päällikkötason toimihenkilöiden yhteenlasketuissa ansiotilastoissa ei naisten ja miesten keskiansioissa ole eroja.

Myöskään muissa valmennus-, sekä palvelutehtävissä toimivan henkilökunnan yhteenlasketusta



ansiotilastosta laskettuna naisten keskiansioissa ei ole eroja verrattuna miesten keskiansioon.

Äitiys-, isyys-, vanhempainvapaa- ja hoitovapaa- sekä myös opintovapaa- oikeudet ovat tasapuolisesti kaikkien työntekijöiden käytettävissä työsuhteen keston ja muiden ehtojen mukaisesti. Lääkärintodistukseen perustuvien sairauslomien käyttäjinä on ollut naisia ja miehiä suunnilleen henkilöstörakenteen suhteessa. Sairauslomapäivien kokonaismäärään ja siten myös miesten ja naisten sairauslomapäivien jakaantumiseen voi yksittäinen pitkä sairausloma vaikuttaa "vääristävästi".

## **Rekrytointi**

Työhönottoprosessi on ohjeistettu SUL ry:n henkilöstöavaimessa ja on käytössä. Haastattelukysymyksissä huomioidaan henkilötieto- sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien vaatimukset kuten sukupuolisen syrjinnän välttäminen sekä neutraalit hakumenettelyt.

Valintaperusteina ovat ammatillinen pätevyys sekä soveltuvuus täytettävänä olevaan tehtävään ja asiakaspalveluun sekä kyky toimia erilaisissa ryhmissä. Valinnoissa huomioidaan myös henkilön kyky ja halu kehittyä työtehtävissä. Tasavertaisten hakijoiden ollessa kyseessä, tulisi miesvaltaisiin töihin pyrkiä valitsemaan myös naisia ja naisvaltaisiin töihin myös miehiä.

Henkilöstön kehittämissuunnitelmaa laadittaessa ja toteutettaessa huomioidaan tasa-arvo. Koulutusta annetaan kaikille tasapuolisesti sukupuolesta riippumatta siten, että se mahdollistaa ammatillisen urakehityksen SUL ry:ssä ja jopa tehtäväsiirrot yksiköiden ja ryhmien välillä. Tavoitteena on saada jokaiseen yksikköön ja ryhmään sekä miehiä että naisia.

Henkilöstövalinnat on tilastoitu sukupuolen mukaan vuodesta 2006 lähtien.

Vuoden 2016 aikana Suomen Urheiluliittoon on toistaiseksi rekrytoitu kaksi henkilöä avoimella haulla ja kaksi suorahaulla. Lisäksi puolipäiväiseen työtehtävään on rekrytoitu kaksi henkilöä avoimella haulla. Näistä rekrytoinneista yksi päätoimisesti työskentelevä henkilö on tullut toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen ja kaikki muut määräaikaiseen työsuhteeseen. Yhden toistaiseksi voimassa olevan ja yhden määräaikaisessa työsuhteessa olevan henkilön toimenkuvia on muutettu merkittävästi. Kuuden seurapalveluiden työntekijän aiemmin määräaikaiset työsuhteet ovat muutetut toistaiseksi voimassa oleviksi. Lisäksi loppuvuoden aikana tullaan täyttämään avoimessa haussa olevat kahdeksan määräaikaisessa työsuhteessa olleen valmentajan työtehtävät.

## **Koulutus**

SUL ry:n koulutuksen periaatteista on kirjallinen ohjeistus. Johdon tulee huolehtia siitä, että henkilöstö on tasavertaisessa asemassa koulutuksen suhteen. Jokaisella on yhtäläiset mahdollisuudet hakeutua ja saada koulutusta ammattitaitonsa ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Kehityskeskustelut käydään jokaisen henkilön kanssa. Niiden tulee olla mielekkäitä ja hyödyllisiä. Niissä tulee keskustella henkilön koulutus- ja urakehitysmahdollisuudet sekä sopia ja laatia tarvittaessa henkilökohtainen kehittämissuunnitelma seuraavalle kaudelle. Lisäksi esimiehet raportoivat toimitusjohtajalle henkilöstön kehityskeskusteluissa sovituista pitemmän aikajakson koulutustarpeista ja -toiveista. Nämä tiedot otetaan huomioon Suomen Urheiluliitto ry:n henkilöstön koulutussuunnittelussa.

Vuoden 2016 aikana yksi työntekijä on opiskellut työn ohessa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Lisäksi noin kolmannes henkilöstöstä on osallistunut erilaisiin lyhytkoulutuksiin, koulutuspäiviin tai vastaaviin.

## **Palkkaus**

Toimitusjohtaja vastaa ja valvoo siitä, että Suomen Urheiluliitto ry:ssä ei esiinny perusteettomia palkkaeroja. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten työsuhteiden ehdoista päättää hallitus. Toimitusjohtajaa koskien ne esittelee puheenjohtaja ja muita koskien toimitusjohtaja.

## **Työsuojelu**

Valo-talossa on yhteinen työsuojelutoimikunta, johon talossa toimivat Valon jäsenet voivat ilmoit-

tautua mukaan ja johon SUL ry. on sitoutunut. Työsuojelupäällikkönä toimii Valon henkilöstöpäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu sekä varajäsenet on valittu vaaleilla.

### **Valo-talon työsuojelutoimikunnassa toimivat kaudella 2016–2017:**

Työsuojelupäällikkö Riikka Valjakka (Valo) riikka.valjakka (a)valo.fi puh. 040 821 1719  
Työsuojeluvaltuutettu Heli Halava (Sukeltajaliitto) heli.halava(a)sukeltaja.fi puh. 040 764 1157  
1. varavaltuutettu Pirjo Puskala (Urheiluliitto) pirjo.puskala(a)sul.fi puh. 040 530 5566  
2. varavaltuutettu Tiiu Tuomi (Taekwondoliitto) tiiu.tuomi(a)taekwondo.fi puh. 0400 602 756  
Jäsen Harri Lindblom (VAU) harri.lindblom(a)vammaisurheilu.fi puh. 044 361 7353  
Jäsen Riikka Lahti (Valo) riikka.lahti(a)valo.fi puh. 09 3481 2057  
Varajäsen Anu Boman (VAU) anu.boman(a)vammaisurheilu.fi puh. 044 361 3322

### **Valo-talon työsuojeluyhteistyöhön kaudella 2016–2017 ilmoittautuneet liikunta- ja urheilujärjestöt:**

• Sukeltajaliitto • Suomen Ampumaurheiluliitto • Suomen Cheerleadingliitto • Suomen Judoliitto • Suomen Käsipalloliitto • Suomen Latu • Suomen Nyrkkeilyliitto • Suomen Olympiakomitea • Suomen Painiliitto • Suomen Ratsastajainliitto • Suomen Sulkapalloliitto • Suomen Suunnistusliitto • Suomen Taekwondoliitto • Suomen Taitoluisteluliitto • Suomen Tanssiurheiluliitto • Suomen Tennisliitto • Suomen Urheiluliitto • Suomen Vammaisurheilu ja -liikunta VAU • Suomen Aikuisurheiluliitto • Valo, Valtakunnallinen liikunta- ja urheiluorganisaatio • Suomen Kunto ja Virkistys Oy

### **Osallisuus ja sisäinen viestintä**

Henkilöstölle suoritetaan työtyytyväisyyskysely joka syksy. Kyselyn tulokset esitellään henkilöstölle ja ne käsitellään tarkemmin toimialoittain sekä johtoryhmässä. Lisäksi ne esitellään hallitukselle.

Liitossa käydään helmi-maaliskuiden aikana kehityskeskustelut. Keskustelut valmistellaan johtoryhmässä ja ne käydään kahden kesken lähiesimiehen ja työntekijän välillä. Kehityskeskusteluissa käytetään yhtenäistä pohjaa ja esimiehiä ohjeistetaan käymään kehityskeskustelut toimialoittain samanlaisina kaikkien kanssa.

Liiton sisäisestä viestinnästä vastaa viestintäjohtaja yhteistyössä johtoryhmän ja viestinnän ali-hankkijoiden kanssa. Henkilöstö, seurat, urheilijat, liittovaltuusto, hallitus ja muut sidosryhmät pidetään ajan tasalla sähköposti- ja uutiskirjein, jotka täydentävät ja osin toistavat yleisurheilu.fi –sivuston ja uudistuvan yleisurheiluapplikaation viestejä. Henkilöstölle järjestetään kolmen viikon välein toimistopalaveri, jossa toimialat esittelevät vuorollaan toimintaansa ja lisäksi kerrotaan ajankohtaisia liittoon sekä henkilöstöön liittyviä asioita ja johon maakunnissa työskentelevät henkilöt osallistuvat skype-yhteyden kautta. Lisäksi järjestetään henkilöstöpäivät vuosittain sekä touko- että joulukuussa.

### **Syrjintä ja siihen puuttuminen**

SUL:n yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman yhtenä keskeisenä tavoitteena on syrjintään puuttumisen mallien rakentaminen. Keskeisimpänä toimenpiteenä tuotetaan Eettisen valiokunnan toimesta vuoden 2017 aikana aihetta käsittelevä tiivis, käytännöllinen ja helppolukuinen opaskirjanen.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo järjestössä toteutuu yv-kartoituksen mukaan hyvin tai erinomaisesti erityisesti paraurheilussa/erityisliikunnassa. – Parhaat onnistumiset (osallistujia 48, suluissa mainintojen määrä): paraurheilu/erityisliikunta (16), avoimuus/monimuotoisuus (6), etninen yv (3), sukupuolten yv (3), kielellinen yv (2), henkilöstön tasa-arvoisuus (2), tasoryhmät/harrasteliikunta (2), paikallisuus (2), seksuaalisen suuntautumisen yv (1).

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo järjestössä edellyttää yv-kartoituksen mukaan eniten kehittämistä erityisesti etnisen yhdenvertaisuuden osalta. Maahanmuuttajien yhdenvertaisuus mainittiin useimmin kehittämistoimien kohteeksi. – Eniten kehittämistä (osallistujia 48, suluissa mainintojen määrä): etninen yv (8), työelämän/taloudellinen yv (5), paraurheilu/erityisliikunta (4), avoimuus/monimuotoisuus (2).

toisuus (3), viestintä (2), eri-ikäisten yv (1), kielellinen yv (1), seksuaalisen suuntautumisen yv (1), uskonnon/elämäkatsomuksen yv (1).

### 3. Tavoitteet ja toimenpiteet

SUL ry:n tavoitteena on varmistaa miehille ja naisille samanarvoiset työsuhteen ehdot, monipuolinen koulutus ja urakehitys, tasapuolinen sijoittuminen erilaisiin tehtäviin sekä ylläpitää palkkatasa-arvoa. SUL ry:ssä osataan arvostaa ja hyödyntää pitkän työuran mukanaan tuomaa ammattitaitoa ja kokemusta eikä ikä ole esteenä urakehitykselle. Reilu Peli -asiakirjan sekä tämän yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tulee tukea toisiaan ja johdon toimia esimerkkinä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisessä. Lisäksi henkilöstön tulee tuntee yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma.

**Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tavoitteiksi ja toimenpiteiksi** SUL:n vuoden 2017 toimintasuunnitelmaan yhteiskeskustelussa kirjattiin:

1. tavoite: Yhdenvertaisuusarviointi osaksi hallintoa.

Vastaava toimenpide: Eettinen valiokunta lausunnonantajaksi hallitukselle.

2. tavoite: Syrjintään puuttumisen mallien luominen.

Vastaava toimenpide: Tehdään tiivis, käytännöllinen ja helppolukuinen opaskirjanen.

3. tavoite: Syrjivän kielenkäytön ehkäiseminen.

Vastaava toimenpide: Integroidaan teema osaksi henkilöstö-, ohjaaja- ja valmentajakoulutuksia.

4. tavoite: Yleisurheiluharrastuksen mahdollistaminen varallisuudesta riippumatta.

Vastaava toimenpide: Julkaistaan artikkeleita (yleisurheilu.fi) olemassa olevista hyvistä käytännöistä.

Vuosikatsauksessaan syksyn 2016 liittovaltuustolle liiton puheenjohtaja teki avauksen tasa-arvo-ohjelman tarpeesta. Puheenjohtaja määrittäi ohjelman tavoitteet kahtalaisiksi, lisätä naisten osallistumista liiton hallintoon sekä lisätä poikien osallistumista yleisurheilutoimintaan yleisurheilukouluista ja seurakisoista lähtien. Ohjelman käynnistämisen puheenjohtaja ilmoitti alkavan vuoden 2017 hallituksen ja valiokuntien järjestäytyessä.

Lisäksi yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon perusteita on valaistu laajasti SUL seurapalveluiden 1.12.2016 julkaistussa yleisurheilukoulun ohjaajan käsikirjassa Taitoa ja tunnetta ohjaamiseen (Ritva Immonen).

### 4. Viestintä ja toimeenpano

Viestitään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman sisällöistä omissa sekä Olympia- ja Paralympiakomitean julkaisuissa.

Esitellään asia henkilökunnalle henkilöstöpäivillä sekä luottamusjohdolle hallituksen ja liittovaltuuston kokouksissa.

### 5. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman seuranta

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman seuranta vakiinnutetaan osaksi Eettisen valiokunnan toimenkuvaa, tavoitteiden kirjaamisen, toimeenpanon ja viestinnän ohella.

### 6. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman päivittäminen

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman sisällöllinen päivittäminen vakiinnutetaan osaksi Eettisen valiokunnan toimenkuvaa. Teknisestä päivittämisestä eri alustoille vastaa SUL.



# SUOMEN URHEILULIITTO

SUOMEN URHEILULIITTO  
Radiokatu 20, 00240 Helsinki  
[www.yleisurheilu.fi](http://www.yleisurheilu.fi)