

VASTUULLISUUS
PARALYMPIAKOMITEASSA



YHDENVERTAISUUS- JA
TASA-ARVOSUUNNITELMA
2025

YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVO OSANA VASTUULLISUUSOHJELMAA

Tämä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma täydentää urheiluyhteisön yhteiseen vastuullisuusohjelmaan, lakeihin ja YK:n julistuksiin perustuvaa Paralympiakomitean vastuullisuusohjelmaa. Suunnitelma ohjaa sekä omaa henkilöstöämme että toimintaamme osallistuvaa verkostoa kohti yhdenvertaisemman uheilun ja liikunnan toteuttamista.

Haluamme, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmamme on todellista vaikuttavuutta sekä jokapäiväisessä työssämme että pitkällä aikavälillä.

Toimimme rohkeana suunnannäyttäjänä ja aktiivisena kehityskumppanina kehittäen jatkuvasti myös omaa osaamistamme ja toimintaamme ydinsaamisalueellemme kuuluvan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön eri osa-alueilla.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyömme perustuu tietoon ja osaamiseen, ja sen vaikuttavuutta seurataan systemaattisesti. Lähtötilanteen kartoituksen kautta saamme tarvittavat tiedot toteutettaviin korjausliikkeisiin ja näin vaikuttamaan toimenpiteiden jatkuvaan kehitykseen.



YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO PARALYMPIAKOMITEAN TOIMINNAN YTIMESSÄ

Paralympiakomitean ydintehtäviin kuuluu vammaisten liikkujien ja urheilijoiden aseman parantaminen Suomessa.

Olemme panostaneet merkittävästi esteettömyyden ja saavutettavuuden edistämiseen liikunnassa ja urheilussa, mikä ei ole ainoastaan lisännyt tietoisuutta, vaan myös tuonut konkreettisia muutoksia kohti kaikille parempia osallistumisen mahdollisuuksia toimintakyvystä riippumatta.

Erityisesti sukupuolten välisen tasa-arvon osalta on tunnistettu tarve edistää tyttöjen ja naisten osallisuutta urheilijan polun kaikissa vaiheissa, ja tässä työssä olemme jo ottaneet merkittäviä askeleita.



YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON EDISTÄMISTÄ INTERSEKTIONAALISESTI

Ymmärrämme, että vamma tai pitkäaikaissairaus yhdistettynä ympäristön esteellisyyteen, ulossulkeviin asenteisiin ja saavutettavuuden puutteeseen voi rajoittaa liikkujien ja urheilijoiden toimintakykyä sekä mahdollisuuksia toteuttaa liikunnallista elämäntapaa tai valitsemaansa urheilijan polkua.

Kun tähän yhdistyy vielä muita marginalisoivia tekijöitä, kuten sukupuoli, seksuaalinen suuntautuminen, maahanmuuttajatausta tai kielivähemmistöön kuuluminen, yhdenvertaisuuskysymykset muuttuvat moniulotteisiksi.

Intersektionaalinen lähestymistapa korostaa, että nämä tekijät risteävät ja vuorovaikuttavat, joten henkilön kokemat haasteet eivät rajoitu pelkkään vammaisuuteen. Siksi yhdenvertaisten liikkumisen ja urheilumahdollisuuksien edistäminen edellyttää kokonaisvaltaista ymmärrystä erilaisista syrjinnän perusteista ja niiden yhteisvaikutuksista.





NYKYTILA & TOIMEENPANO



LÄHTÖTILANNE VUONNA 2024

Jotta voimme lähteä edistämään yhteisömme tasa-arvoa ja kaikkien ihmisten yhdenvertaisuutta mahdollisimman konkreettisin ja mitattavin tavoittein, tulee meillä olla tietoa lähtötilanteesta, johon suhteessa pystymme asettamiemme tavoitteiden toteutumista seuraamaan.

Organisaation sisäisen hyvinvoinnin kehittämisen lisäksi haluamme jatkaa monikielisyyden edistämistä sekä seksuaalivähemmistöjen osallistamista myös tämän suunnitelman pohjalta.

Näiden osalta lähtötilanne pohjautuu sekä edelliseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaamme, että sen perusteella tapahtuneisiin askeliin niiden osa-alueiden saralla.



SUUNNITELMAN TOIMEENPANO

Jotta voimme kehittää koko yhteisön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, on tärkeää varmistaa, että organisaation rakenteet ovat kunnossa.

Hyvinvoiva organisaatio pystyy toimimaan vahvemmin ja vaikuttavammin yhdenvertaisuuden suunnannäyttäjänä. Paralympiakomitea on sitoutunut edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti ja vaikuttavasti kaikessa toiminnassaan.

Tämän vuoksi keskitymme suunnitelman ensivaiheessa organisaation sisäiseen tilanteeseen ja tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden edistämiseen omassa toiminnassamme, jotta voimme paremmin jalkauttaa näitä periaatteita sidosryhmiimme ja laajemmin koko urheilukentälle.

Huolehdimme osaamisemme ajantasaisuudesta sekä resurssiemme riittävydestä, ja järjestämme tarvittaessa koulutusta ja muita osaamisen kehittämisen paikkoja henkilöstöllemme sekä muille keskeisille toimijoillemme.

Lisäksi vahvistamme lähivuosina osallistavuuden moninaisuutta parantamalla viestintämme saavutettavuutta, muun muassa monikielisyyttä lisäämällä.



TOIMENPITEET



1) TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN

TYÖHYVINVOINTIKYSELY

Toteutamme säännöllisesti kyselyn työhyvinvoinnista ja siinä toteutuvasta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilasta työyhteisössä. Teetämme ensimmäisessä vaiheessa henkilöstöllemme anonyymillä kyselyllä, jolla saamme keskeiset tiedot nykytilasta ja suuntaa tulevaisuuden toimenpiteille.

Kyselyn pohjalta kirjaamme yhdessä konkreettiset jatkotoimenpiteet sekä tavoitteet, joilla esimerkiksi prosessien selkeyttämiseen sekä erilaisiin mahdollisiin vinoumiin työkuormassa tai palkkauksessa ja aliedustuksiin luottamustehtävissä lähdetään vaikuttamaan visiomme suunnassa.

Kyselyn ja sen avulla asetettujen tarkempien tavoitteiden pohjalta toteutamme työhyvinvointia, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä järjestöllemme.

Toimenpiteiden toteutumista arvioidaan systemaattisesti yhdessä sovitun aikataulun mukaisesti.



1) TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN

TYÖHYVINVOINTIKYSELY

Toteutamme säännöllisesti kyselyn työhyvinvoinnista ja siinä toteutuvasta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilasta työyhteisössä. Teetämme ensimmäisessä vaiheessa henkilöstöllemme anonyymillä kyselyn, jolla saamme keskeiset tiedot nykytilasta ja suuntaa tulevaisuuden toimenpiteille.

Kyselyn pohjalta kirjaamme yhdessä konkreettiset jatkotoimenpiteet sekä tavoitteet, joilla esimerkiksi prosessien selkeyttämiseen sekä erilaisiin mahdollisiin vinoumiin työkuormassa tai palkkauksessa ja aliedustuksiin luottamustehtävissä lähdetään vaikuttamaan visiomme suunnassa.

Kyselyn ja sen avulla asetettujen tarkempien tavoitteiden pohjalta toteutamme työhyvinvointia, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä järjestöllemme.

Toimenpiteiden toteutumista arvioidaan systemaattisesti yhdessä sovitun aikataulun mukaisesti.



HYVINVOINTIA TUKEVAT PELISÄÄNNÖT

Alkukartoituksen pohjalta perustamme työhyvinvoinnin työryhmän, joka keskittyy kehittämään työyhteisömme hyvinvointia. Työryhmä rakentaa pelisäännöt sekä ohjeet ja prosessin asiattomaan käytökseen puuttumiseen työyhteisön sisällä.

Osallistamme pelisääntöjen muotoilemiseen koko työyhteisön ja huolehdimme, että sekä pelisäännöt että epäasialliseen käytökseen puuttumisen ohjeet ovat kaikilla työntekijöillä tiedossa.

PEREHDYTYS- JA REKRYTOINTIPROSESSIT

Työhyvinvoinnin teemat sisällytetään järjestömme perehdytysohjeistukseen, jotta se tulee luontevasti viestitetyksi myös mahdollisille uusille työntekijöille.

Mahdollisissa rekrytointiprosesseissa huomioimme tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja anonyymiyden. Tämä varmistaa kehityksen kohti yhdenmukaisempaa käsittelyä kaikille hakijoille. Rekrytointiprosessin periaatteet ja toimintamallit kirjataan.

Tätä hyödynnetään paitsi mahdollisten uusien työntekijöiden rekrytoinnissa myös edustajamme valinnassa erilaisiin kotimaisiin ja kansainvälisiin luottamustehtäviin.



HÄIRINNÄN TUNNISTAMINEN JA EHKÄISY

Selkiytämme ja vahvistamme toimenpiteitämme häirinnän tunnistamisessa, ehkäisyssä ja häirintätapauksiin puuttumisessa koko laajassa toiminnassamme. Edellytämme jatkossa rikosrekisteriotteen sekä valmennuksen eettisiä kysymyksiä käsittelevän koulutusmoduulin suorittamisen kaikilta toiminnassamme mukana olevilta valmentajilta.

Näillä toimenpiteillä pyrimme lisäämään tietoisuutta sekä järjestön työntekijöiden että toimintamme piirissä olevien urheilijoiden, liikkujiin, valmentajien/ohjaajien, avustajien jne. keskuudessa häirinnästä ilmiönä ja toimintaohjeestamme mahdollisissa häirintätapauksissa

Kaikki ilmoitetut häirintätapaukset ja niiden käsittely dokumentoidaan ja tilanteen kehitystä seurataan vuosittain.



3) VÄHEMMISTÖJEN VÄHEMMISTÖJEN OSALLISTAMISEN SYSTEMAATTINEN KEHITTÄMINEN SOVELTAVASSA LIIKUNNASSA

Moninaisuuden tunnistaminen ja huomioiminen vammaisten henkilöiden kannustamisessa mukaan soveltavaan liikuntaan ja paraurheiluun on kehityspolku, jossa olemme jo alustavasti aktivoituneet, mutta joka kaipaa systemaattisempaa kehittämistä.

Kohdennamme viestintää erilaisille vähemmistöille ja vähemmistöjen vähemmistöille kokeilutapahtumien, esimerkiksi Liikuntamaa-messutapahtuman yhteydessä.

Panostamme kohdennettuihin toimenpiteisiin aktivoimalla sekä organisaation henkilöstöä, urheilijajäseniämme että yhteisömme osallistumista.





TOIMENPIDE- SUUNNITELMA

PARIS 2024

Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuut	Seuranta
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittäminen Paralympiakomiteassa	Työhyvinvointikysely yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulmat sisältäen	<u>Kevät 2025</u>	Tyhy-tiimi	Kartoituksen toteutus (kyllä/ei) Toimenpideohjelman toteutuminen (kyllä/ei)
	Työhyvinvointia tukevat pelisäännöt: prosessi epäasialliseen käytökseen puuttumiseen	Kevät 2025	Tyhy-tiimi	Yhteiset pelisäännöt (kyllä/ei) Epäasialliseen käytökseen puuttumisen ohjeen ja prosessikuvauksen valmistuminen (kyllä/ei) Pelisäännöt ja ohjeet tiedossa koko henkilöstöllä (kyllä/ei)
	Rekrytointiprosessien aukikirjaaminen	Kevät 2025	Pääsihteeri & vastuullisuus-työryhmä	Aukikirjattu rekrytointiprosessi (kyllä/ei)
	Perehdytysohjeistuksen päivittäminen syksyllä 2025	Syksy 2025	Tyhy-tiimi	Pelisäännöt ja ohjeet epäasialliseen käytökseen puuttumisesta mukana perehdytys ohjeistuksessa (kyllä/ei)
Yhteisö ja urheilu	Häirintätapauksien tunnistaminen, ehkäisy ja niiden puuttumiseen edistäminen: valmentaja sopimusten päivittäminen	Kehityskohteena 2025–2026	Pääsihteeri & vastuullisuus-työryhmä	Häirintätapauksista ilmoittamisen prosessin suunnittelu ja kuvaus jaettu (kyllä/ei) Yhteyshenkilön nimeäminen (kyllä/ei)
	Valmentaja-sopimusten päivittäminen: (rikosrekisteriote vaaditaan) ja koulutusten suorittaminen vaaditaan	Kehityskohteena 2025–2026	Urheilu-tiimi	Päivtetyt valmentajasopimukset (kyllä/ei) Vaaditut koulutukset suoritettu (kyllä/ei)
	Vähemmistöjen vähemmistöille kohdennettu viestintä ja viestinnälliset nostot moninaisuuden teemoista	Kehityskohteena 2025–2026	Viestintä ja markkinointi tiimi	Kohdennettu tapahtumien markkinointi (kyllä/ei) Viestinnälliset nostot (kyllä/ei)



KESKEISET KÄSITTEET

KESKEISET KÄSITTEET YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVOTYÖSSÄ

Yhdenvertaisuus tarkoittaa, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän iästään, alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan tai vakaumuksestaan. Se kattaa myös mielipiteet, poliittisen ja ammattiliittoaktiivisuuden, perhesuhteet, vamman, terveydentilan, seksuaalisen suuntautumisen sekä muut henkilökohtaiset ominaisuudet.

Tasa-arvo tarkoittaa sukupuolten välistä syrjimättömyyttä sisältäen myös ymmärryksen sukupuolen moninaisuudesta.

Esteettömyys tarkoittaa ihmisten moninaisuuden huomioimista rakennetun ympäristön suunnittelussa ja toteutuksessa. Se sisältää palvelujen saavutettavuuden, tilojen ja välineiden käytettävyyden, tiedon ymmärrettävyyden sekä mahdollisuuden osallistua itseä koskevaan päätöksentekoon.



Syrjintä tarkoittaa ihmisten eriarvoista kohtelua jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden, kuten iän, sukupuolen, alkuperän, toimintakyvyn, kielen tai seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Se voi ilmetä joko yksittäisinä tekoina tai seurauksena epäoikeudenmukaisista käytännöistä tai säännöistä.

Välillinen syrjintä tarkoittaa tilannetta, jossa näennäisesti neutraali kohtelu tai käytäntö johtaa syrjiviin lopputuloksiin. Työelämässä syrjintä voi liittyä rekrytointeihin, työtehtävien tai koulutusmahdollisuuksien jakamiseen, sekä palkkauksen ja muiden työsuhteen etujen toteuttamiseen.

Häirinnällä viitataan käyttäytymiseen, joka loukkaa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti henkilön ihmisarvoa. Tähän liittyy halventava, nöyryyttävä tai uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Seksuaalinen häirintä tarkoittaa ei-toivottua seksuaalista käytöstä, olipa se fyysistä, sanallista tai sanatonta, joka tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaa henkilön fyysistä tai henkistä koskemattomuutta ja luo uhkaavan, vihamielisen, nöyryyttävän tai ahdistavan ympäristön.

Sukupuoleen perustuva häirintä puolestaan kattaa ei-toivotun käytöksen, joka liittyy henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun, ja joka ei ole luonteeltaan seksuaalista, mutta joka silti loukkaa tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja luo uhkaavan, vihamielisen, halventavan, nöyryyttävän tai ahdistavan ilmapiirin.



SUOMEN
PARALYMPIAKOMITEA

