

UUSI PARALYMPIAKOMITEA ON YHDENVERTAINEN JA TASA-ARVOINEN JÄRJESTÖ JA TYÖPAIKKA

Vuoden 2020 alusta aloittanut uusi Paralympiakomitea edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassaan – tietoon perustuen, suunnitelmallisesti ja vaikuttavasti. Toimimme rohkeana suunnannäyttäjänä ja aktiivisena kehityskumppanina kehittäen jatkuvasti myös omaa osaamistamme ja toimintaamme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden eri osa-alueilla.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyömme perustuu tietoon ja osaamiseen ja sen vaikuttavuutta seurataan. Lähtötilanteen kartoitus järjestöstämme sekä työnantajan että palveluntarjoajan näkökulmasta antaa meille tarvittavat perustiedot, joiden pohjalta konkretisoimme tulevaisuuden korjausliikkeitä ja pystymme seuraamaan edistymistämme ja toimenpiteidemme vaikuttavuutta. Huolehdimme osaamisemme riittävydestä ja ajantasaisuudesta ja järjestämme tarvittaessa koulutusta ja muita osaamisen kehittämisen paikkoja henkilöstöllemme sekä muille keskeisille toimijoillemme.

Edistämme tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta joka päivä. Otamme käyttöön sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnin ohjaamaan jokaisen meistä työtä. Tämä lisää myös omaa ymmärrystämme suunnitelmiamme, päätöstemme ja toimenpiteidemme vaikutuksista eri ihmisryhmiin, jotka ovat myös meidän potentiaalisia liikkujiamme ja urheilijoitamme.

Kohdennamme erityisiä toimenpiteitä siellä, missä niitä tarvitaan. Aloitamme tyttöjen ja naisten osallistumisen lisäämiseksi kaksi toimenpidekokonaisuutta:

- Tuemme aktiiviuransa lopettaneiden naisten jäämistä/palaamista toimijoiksi ja osajiksi urheilun pariin.
- Alamme rakentaa laajempaa kulttuurin muutosta, jonka avulla liikunnasta ja urheilusta tehdään nykyistä avoimempi ja kiinnostavampi mahdollisuus myös vammaisille tytöille ja naisille.

Muita kohdennuksiamme vuodelle 2023 ovat kielellisten vähemmistöjen ja sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden huomioiminen, sekä maahanmuuttajataustaisten vammaisten henkilöiden osallisuuden edistäminen liikunnassa ja urheilussa.

1. YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOTYÖN VAHVAT TAUSTA LUOVAT PUITTEET ENTISTÄ VAIKUTTAVAMMALLE TOIMINNALLE

Vuoden 2020 alusta aloittanut järjestö sai ”huomenlahjaksi” runsaasti osaamista, näkemystä, tahtoa ja kokemusta toimiakseen tulevaisuudessa entistäkin vahvemmassa ja vaikuttavammassa roolissa yhdenvertaisuuden suunnannäyttäjänä suomalaisessa urheilukulttuurissa ja myös kansainvälisesti.

Yhdenvertaisuuden edistämisen on vahvat perinteet ja taustat sekä entisessä Suomen Vammaisurheilu ja -liikunta VAU:ssa että Paralympiakomiteassa. Laaja-alainen vaikuttamistyö ja toiminta konkreettisilla liikunnan ja urheilun kentillä, muiden urheilujärjestöjen tukena ja liikunnallisen elämäntavan edistämiseksi ovat kummassakin järjestössä edistäneet vammaisten liikkujien ja urheilijoiden asemaa Suomessa. Merkittävät panostukset esteettömyyden ja saavutettavuuden edistämiseksi liikunnassa ja urheilussa ovat paitsi lisänneet tietoisuutta myös tukeneet konkreettisia muutoksia kohti parempia osallistumisen mahdollisuuksia erilaiset toimintakyvyt huomioiden. Vuonna 2019 pilotoitu soveltavan liikunnan verkkokoulutus, sekä osaamisen kehittämiseen kohdennettu Aho-apuraha ovat madaltaneet osaamisen kehittämisen kynnyksiä aina ruohonjuuritason toimijoista huippu-urheiluun. Hyvää työtä jatketaan, kehitetään ja vahvistetaan entisestään.

Sukupuolten välisen tasa-arvon osalta tarve edistää erityisesti tyttöjen ja naisten osallisuutta urheilijan polun jokaisessa vaiheessa on yhteisesti tunnistettu ja tunnustettu. Kummankin taustajärjestön tässä kohden jo toteuttamia toimenpiteitä voidaan yhdessä viedä entistä suunnitelmallisemmin ja tavoitteellisemmin eteenpäin. Tahtoa, osaamista ja hyviä verkostoja tähän löytyy.

Vamma tai pitkäaikaissairaus, yhdessä ympäristön esteellisyyden, ulossulkevien asenteiden ja saavuttamattomien palveluiden, kanssa voi tarkoittaa liikkujalle/urheilijalle rajoitetta toimintakykyyn ja mahdollisuuksiin toteuttaa valitsemaansa liikunnallista elämäntapaa tai urheilijan polkua. Kun tähän yhdistetään vielä toinen, tai kolmaskin, marginalisoinnille altistava ominaisuus, kysymykset yhdenvertaisuudesta (samoin kuin vertaisuudesta) asettuvat moniulotteisempaan kontekstiin, jossa vaaditaan ymmärrystä paitsi vammaisuuden, myös muiden mahdollisten syrjinnän perusteiden osalta. Intersektionaalinen lähestymistapa korostaa erojen samanaikaisuutta, risteävyyttä ja vuorovaikutusta – henkilö ei ole ainoastaan vammaisen, vaan myös esimerkiksi nainen, ei-heteroseksuaalinen, maahanmuuttajataustainen ja/tai kielelliseen vähemmistöön kuuluva. Yhdenvertaisten liikkumisen ja urheilemisen mahdollisuuksien edistäminen pelkän vammaisuuden näkökulmasta ei välttämättä edistä kokonaisvaltaisesti tällaisen, siis ihan tavallisen, henkilön asemaa.

Yhdenvertaisen kulttuurin todellinen edistäminen liikunnassa ja urheilussa edellyttääkin merkittävää kulttuurista muutosta koko liikunta- ja urheiluyhteisön tavoissa ymmärtää, arvostaa ja kehittää yhteisiä pelikenttiämme, sekä kertoa niistä. Urheilujärjestöjen yhdenvertaisuussuunnittelu on alkanut ja ainakin paperilla suunta ja tahtotila näyttävät pääosin jaetuilta. Paralympiakomitea haluaa ottaa tulevaisuudessa selkeän suunnannäyttäjän ja kehityskumppanin roolin liikunnan ja urheilun yhdenvertaisuustyön edistämiseksi ja tukemisessa käytännön suunnittelusta toteutukseen ja seurantaan.

2. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTYÖMME PERUSTUU TIEDOLLE JA SYSTEMAATTISELLE ARVIOINNILLE

Jotta voimme lähteä edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa ja kaikkien ihmisten yhdenvertaisuutta mahdollisimman konkreettisin ja mitattavin tavoittein, tulee meillä olla tietoa lähtötilanteesta, johon suhteessa pystymme asettamiemme tavoitteiden toteutumista seuraamaan. Koska haluamme, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmamme on todellista vaikuttavuutta sekä jokapäiväisessä työssämme että pitkällä aikavälillä, valitsemamme etenemistapa sisältää kolme kärkeä:

1. Lähtötilanteen kartoitus

Toteutamme lähtötilanteen kartoituksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilasta huomioiden sekä henkilöstön että toimintamme ulospäin. Lähtötilanteen kartoituksesta saadaan keskeiset tiedot ja suuntaa tulvaisuuden toimenpiteille. Sen pohjalta pystymme asettamaan konkreettisia tavoitteita ja seuraamaan niiden toteutumista, eli suunnitelmamme vaikuttavuutta käytännössä. Lähtötilanteen kartoituksen malli suunnitellaan verkostojamme ja muita asiantuntijoita hyödyntäen ja se jaetaan koko urheiluyhteisön käyttöön.

2. Sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arvioiminen käytännöksi

Lähtötilanteen kartoitusmallin rinnalla suunnittelemme urheilujärjestönäkökulmaan soveltuvan, helposti osaksi jokapäiväistä toimintaa ja päätöksentekoa otettavan sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arvioimisen mallin/työkalun. Myös tämä toteutetaan tiiviissä yhteistyössä muiden alan toimijoiden ja asiantuntijoiden kanssa ja jaetaan koko urheiluyhteisön käyttöön. Mallin tarkoitus on ohjata meitä huomioimaan ja arvioimaan toimintamme vaikutuksia sukupuolten välisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmista osana arjen työtämme. Tällä tavalla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta tulee jokaisen järjestömme työntekijän tapa ja yksi asiaankuuluva osa omaa työtä.

3. Kohdennetut toimenpiteet marginaalin marginaaleissa

Tarve tyttöjen ja naisten osallistumisen lisäämiselle koko urheilijan polulla sekä valmennuksen tehtävissä on yksi selkeästi tunnistamamme kehityssuunta, johon haluamme panostaa kohdennetuin toimenpitein. Samoin tarve kehittää palveluidemme ja materiaaliemme kielellistä saavutettavuutta on tiedossa, ja tähän liittyvät toimenpiteet asettuvat myös luontevaksi osaksi uuden järjestömme viestinnällistä syntyä. HLBTIQ+ -teemojen tunnistaminen ja huomioiminen sekä maahanmuuttajataustaisten vammaisten henkilöiden kannustaminen mukaan soveltavaan liikuntaan ja vammaisurheiluun ovat kumpikin kehityspolkuja, joissa olemme jo alustavasti aktivoituneet. Kummassakin näistä jatkamme kohdennettuja toimenpiteitä.

Lähtötilanteen kartoitus antaa tarkempaa lisätietoa myös näistä valitsemistamme kohdennettujen toimenpiteiden teemoista ja toimintamme sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi ottaa näkökulmat osaksi tulevaisuuden arkista työskentelyämme.

3. UUSI PARALYMPIAKOMITEA ON YHDENVERTAINEN JA TASA-ARVOINEN JÄRJESTÖ JA TYÖPAIKKA. TOIMINNASSAMME ON NOLLATOLERANSSI KIUUSAAMISELLE JA HÄIRINNÄLLE.

Toimenpiteitämme vuodelle 2023 tämän tavoitteen suunnassa etenemiseksi:

- Toteutamme lähtötilanteen kartoituksen, joka antaa konkreettista tietoa henkilöstön ja luottamustoimisten (hallitus ja erilaiset työryhmät/valiokunnat) osalta sukupuolten välisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Näiden tietojen pohjalta valitsemme tarvittavat toimenpiteet, joilla esimerkiksi erilaisiin mahdollisiin sukupuolivinoumiin palkkauksessa ja aliedustuksiin luottamustehtävissä lähdetään vaikuttamaan visiomme suunnassa.

Aikataulu: Kartoitus keväällä 2023, toimenpideohjelman tarkempi muotoilu syksyllä 2023

Vastuussa: Piia Korpi

Arvioinnin mittarit:

Kartoituksen valmistuminen (kyllä/ei)

Toimenpideohjelma kartoituksessa saatujen tietojen pohjalta (kyllä/ei)

- Alkukartoituksen ja sen avulla asetettujen tarkempien tavoitteiden pohjalta toteutamme tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävän rekrytointiohjeen uudelle järjestöllemme. Ohjetta hyödynnetään paitsi mahdollisten uusien työntekijöiden rekrytoinnissa, myös valittaessa edustajiamme erilaisiin kotimaisiin ja kasainvälisiin luottamustehtäviin. Ohje käydään läpi koko henkilöstön kanssa ja se julkaistaan verkkosivuillamme.

Aikataulu: Syksy 2023

Vastuussa: Riikka Juntunen

Arvioinnin mittarit:

Rekrytointiohjeen valmistuminen (kyllä/ei)

Ohjeen läpikäyminen henkilöstön kanssa (kyllä/ei)

Ohje julkaistu verkkosivuillamme (kyllä/ei)

- Toteutamme uuden työyhteisömme hyvinvointia tukevat pelisäännöt sekä ohjeet ja prosessin asiattomaan käytökseen puuttumiseen osana laajempaa työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamisen mallia. Osallistamme pelisääntöjen muotoilemiseen koko työyhteisön ja huolehdimme, että sekä pelisäännöt että epäasialliseen käytökseen puuttumisen ohjeet ovat kaikilla työntekijöillä tiedossa. Työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamisen malli sisällytetään järjestömme perehdytysohjeistukseen niin, että se tulee luontevasti viestityksi myös mahdollisille uusille työntekijöille.

Aikataulu: Pelisäännöt ja ohje + prosessi epäasialliseen käytökseen puuttumiseen keväällä 2023, perehdytysohjeistuksen päivittäminen syksyllä 2023

Vastuussa: Piia Korpi ja tyhy-tiimi

Arviointi:

Yhteisten pelisääntöjen valmistuminen (kyllä/ei)

Epäasialliseen käytökseen puuttumisen ohjeen ja prosessikuvauksen valmistuminen (kyllä/ei)

Pelisäännöt ja ohjeet tiedossa koko henkilöstöllä (kyllä/ei)

Pelisäännöt ja ohjeet epäasialliseen käytökseen puuttumisesta mukana perehdytysohjeistuksessa (kyllä/ei)

- Paitsi henkilöstön osalta, selkiytämme ja vahvistamme toimenpiteitämme häirinnän tunnistamisessa, ehkäisyssä ja häirintätapauksiin puuttumisessa myös koko laajassa toiminnassamme. Edellytämme jatkossa rikosrekisteriotteen sekä valmennuksen eettisiä kysymyksiä käsittelevän koulutusmoduulin suorittamisen kaikilta toiminnassamme mukana olevilta valmentajilta. Olemme mukana SUEK:in häirintää urheilussa kartoittavassa selvityksessä, jonka kautta saamme ajantasaista tietoa tilanteesta vammaisurheilun piirissä. Selvityksen pohjalta toteutamme tarvittavia toimenpiteitä, jotka sisältävät ainakin:
 - selkeän ohjeistuksen tuottaminen häirintätapauksista ilmoittamiseen ja niihin puuttumiseen + tarvittavat tarkennukset sääntöihin
 - yhteyshenkilön nimeäminen + prosessin selkiyttäminen, miten toimitaan mahdollisissa häirintäpäilyissä
 - tietoisuuden lisääminen sekä järjestön työntekijöiden että toimintamme piirissä olevien urheilijoiden, liikkujien, valmentajien/ohjaajien, avustajien jne. keskuudessa häirinnästä ilmiönä ja toimintaohjeestamme mahdollisissa häirintätapauksissa
- Kaikki ilmoitetut häirintätapaukset ja niiden käsittely dokumentoidaan ja tilanteen kehitystä seurataan vuosittain.

Aikataulu:

Valmentajasopimusten päivittäminen (rikosrekisteriote vaaditaan) ja tarpeisiimme soveltuvan koulutusmoduulin selvittäminen/toteuttaminen 2023

SUEK:in selvityksen tulokset ja toimenpideohjelma näiden pohjalta, yhteyshenkilön nimeäminen ja häirintään puuttumisen prosessin suunnittelu ja kuvaus 2023

Ohjeistuksen laatiminen urheilijoille/liikkujille, valmentajille/avustajille/muille toimijoille sekä työntekijöillemme keväällä 2023

4. YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON EDISTÄMINEN ON LÄPILEIKKAAVA OSA KAIKKEA TOIMINTAAMME JA KUULUU OSANA MEIDÄN JOKAISEN TYÖHÖN.

Toimenpiteemme vuodelle 2023 tämän tavoitteen suunnassa etenemiseksi:

- Kehitämme helposti arjessa sovellettavan mallin sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointiin toiminnassamme ja koulutamme koko henkilöstömme käyttämään tätä osana työtään. Arviointi sisältää myös koko toiminnassamme tärkeät esteettömyyden ja saavutettavuuden näkökulmat, mikä vahvistaa jokaisen meistä osaamista näissä. Se, että vaikutusten arviointi tulee osaksi arkista toimintamme suunnittelua, tukee osaltaan arvioinnin ja seurannan vahvistumista järjestössämme ja lisää toimintamme laatua aina rekrytoinnista huippu-urheilu tukitoimiin.

Suunnittelemme sekä lähtötilanteen kartoituksen mallin että mallin toiminnan sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnista tiiviissä yhteistyössä muiden kiinnostuneiden järjestöjen ja eri teemojen asiantuntijoiden kanssa. Jaamme kummatkin mallit avoimesti koko urheiluyhteisön käyttöön. Viestimme ja koulutamme muita kiinnostuneita järjestöjä mallien hyödyntämiseen ja kannustamme urheiluyhteisöä omalla esimerkillämme ja tarpeen mukaan sparraten mukaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelmalliseen edistämiseen osana jokapäiväistä työtä.

Vastuussa: Piia Korpi (vaikutusten arvioimisen malli ja perehdytykset sen hyödyntämiseen), koko henkilöstö (arvioinnin toteuttaminen osana omaa työtä). Teemme asiassa yhteistyötä laajasti eri teemojen asiantuntijoiden ja urheiluyhteisön keskeisten toimijoiden kanssa.

Aikataulu: mallin työstäminen keväällä 2023

Arviointi:

Mallin valmistuminen (kyllä/ei)

Henkilöstön perehdytys mallin käyttöön (kyllä/ei)

(Tulevaisuudessa arvioidaan myös mallin hyödyntämistä osana jokaisen työtä ja henkilöstön sitoutuneisuutta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmien huomioimiseen toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa.)

Mallin jakaminen ja perehdytys sen käyttöön laajemmin urheiluyhteisössä (toteutuneiden viestinnällisten ja koulutuksellisten toimenpiteiden määrä)

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSYÖN VUOSIKELLO

tammikuu – maaliskuu

- lähtötilanteen kartoituksen suunnittelu ja toteutus
- henkilöstön perehdytys yhteiseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan
- uuden työyhteisön pelisäännöt
- valmentajasopimusten päivittäminen
- eettisen valmennuksen koulutusmoduulin selvittäminen
- sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnin mallin suunnittelu alkaa

huhtikuu – kesäkuu

- ensimmäisen kvartaalin toimenpiteiden seuranta ja arviointi
- häirintään puuttumisen prosessi ja ohjeistus
- sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnin mallin suunnittelu (jatkuu)

heinäkuu – syyskuu:

- toisen kvartaalin toimenpiteiden seuranta ja arviointi
- toimenpidesuunnitelma henkilöstön ja luottamustoimisten osalta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi (lähtökartoituksen pohjalta)
- rekrytointiohjeistus
- perehdytysohjeistus
- häirintään puuttumisen ohjeistukseen perehdyttäminen ja koulutukset häirinnän tunnistamisesta

lokakuu – joulukuu:

- kolmannen kvartaalin toimenpiteiden seuranta ja arviointi
- henkilöstön perehdytys sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnin malliin
- ohjeistus ja koulutus sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta
- tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen
- vuoden lopussa neljännen kvartaalin toimenpiteiden seuranta ja arviointi