



SUEK ry

**Suomen urheilun eettinen  
keskus SUEK ry:n (myöhemmin SUEK)  
yhdenvertaisuussuunnitelma**

## Perusteet suunnitelmalle

SUEK haluaa urheiluyhteisön jäsenenä ja yhdessä muiden toimijoiden kanssa luoda ja ylläpitää yhdenvertaista liikuntakulttuuria. Reilu peli on urheiluyhteisön yhteinen valinta ja antidopingtyön perusta. Reilua peliä halutaan toteuttaa paitsi ulkoisessa myös SUEKin sisäisessä toiminnassa.

SUEK noudattaa toiminnassaan strategiaa, jossa otetaan vahvasti huomioon yhdenvertaisuus ja oikeudenmukaisuus. Toiminnan painopiste on kilpa- ja huippu-urheilussa. Tavoitteena on taata kaikille urheilijoille yhdenvertainen ja oikeudenmukainen mahdollisuus urheilla reilusti ja puhtaasti niin kansallisesti kuin kansainvälisesti. Urheilun maineen parantamiseksi SUEK haluaa sitouttaa urheilutoimijat puhtaan ja eettisesti kestävän urheilun periaatteisiin ja sen lähettiläiksi. Korkea laatu ja ammattitaito ovat SUEKin toiminnan perusta.

Uudistunut lainsäädäntö velvoittaa liikuntajärjestöjä edistämään toiminnassaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. SUEK noudattaa toiminnassaan tähän liittyen muun muassa yhdenvertaisuuslakia, tasa-arvolakia, liikuntalakia sekä hyvän hallinnon periaatteita.

Uusi yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan 1.1.2015. Laki toi uusia velvoitteita, ja se ulotettiin koskemaan kaikkia syrjintäperusteita. Syrjintä on kielletty kaikessa yksityisessä ja julkisessa toiminnassa. Laki edellyttää yhdenvertaisuussuunnitelmaa viranomaisilta, koulutuksen järjestäjiltä sekä työnantajilta, joilla on vähintään 30 työntekijää.

Kaikkia työnantajia koskee lain velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuuden edistäminen koskee kaikkia syrjintäperusteita. [www.yhdenvertaisuus.fi](http://www.yhdenvertaisuus.fi).

Uusi tasa-arvolaki tuli voimaan 1.1.2015. Laissa säädetään sukupuolten tasa-arvon edistämisestä ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta. Uudistetussa tasa-arvolaissa sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellot laajennettiin koskemaan sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Laki velvoittaa viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia myös ennaltaehkäisemään tätä syrjintää. [www.tasa-arvo.fi/lainsaadanto](http://www.tasa-arvo.fi/lainsaadanto).

Uusi liikuntalaki tuli voimaan 1.5.2015. Lakiin on tullut aiempaa voimakkaampi vaatimus yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisestä. Lain mukaan järjestöjen valtionavustuksen määrää harkittaessa otetaan huomioon se, miten järjestö edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sekä yleisesti että tässä ohjelmassa sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, poliittisesta tai ammattiyhdistystoiminnastaan, perhesuhteistaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. SUEKin arvojen mukaisesti kaikki ihmiset kohdataan samanvertaisena taustoista riippumatta.

## SUEKin yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet

SUEKin visio, missio ja arvot kuvastavat hyvin pyrkimystä yhdenvertaisen ja oikeudenmukaisen urheilukulttuurin kehittämiseen ja ylläpitämiseen. SUEK haluaa kaikella toiminnallaan tukea yhdenvertaista ja oikeudenmukaista urheilua.

### Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet ovat tiivistetysti:

1. Yhdenvertaisuuteen vaikuttavien toimintatapojen tunnistaminen ja kehittäminen
  - a. osa-alueiden kehittäminen valitussa järjestyksessä
2. Yhdenvertaisuuden ottaminen huomioon kaikessa päätöksenteossa
3. Työyhteisön avoimuuden ja yhdenvertaisuuden edistäminen sekä syrjinnän ehkäiseminen

### TOIMINTANÄKEMYS:

- > Suomalaisen urheilun eettinen toiminta on kansallinen ja kansainvälinen esimerkki reilun pelin puolustamisesta.
- > SUEK on antidopingtoiminnan, kilpailumanipulaation ehkäisyyn sekä katsomoturvallisuuden ja -viihtyvyyden kansal-

lisesti ja kansainvälisesti tunnustettu huippuosaaja sekä arvostettu urheilun eettisen pohjan vahvistaja.

- > SUEK on haluttu ja esimerkillinen yhteistyökumppani ja työnantaja.

### TOIMINTA-AJATUS:

- > SUEKin tavoitteena on yhteistyössä muiden urheilutoimijoiden kanssa taata kaikille yhdenvertainen oikeus eettisesti kestäväan urheiluun. Toiminnan tarkoituksena on puhtaan urheilun, turvallisuuden ja reilun pelin puolustaminen, urheilun maineen parantaminen, urheilutoimijoiden suojelu, urheilun eettisen pohjan vahvistaminen sekä urheilun oikeudenmukaisuuden ja rehellisyyden takaaminen.

- > SUEK vastaa antidopingtoiminnan, kilpailumanipulaation ehkäisyyn sekä katsomoturvallisuuden ja -viihtyvyyden valtiosopimusten toimeenpanosta Suomessa. Lisäksi SUEK vahvistaa koko urheiluliikkeen eettistä pohjaa ja hyvää hallintoa yhteistyössä muiden urheilun toimijoiden kanssa sekä toimii urheilun eettisen keskustelun käynnistäjänä ja ylläpitäjänä.

### ARVOT:

**Luotettavasti > Oikeudenmukaisesti > Yhdessä.**

## Lähtötilanne ja aikataulu

Yhdenvertaisuusohjelman lähtötilanteen arviointi syksyllä 2015 päätettiin tehdä muutoin kuin varsinaisen työyhteisön yhdenvertaisuuskyselyn avulla. Näin siksi, että SUEKin työyhteisö on pieni ja anonyymien kyselyjen toteuttaminen on vaikeaa. Asiaan vaikutti myös, että ADT:ssa toteutettiin työntekijöiden työterveyskysely vuonna 2014. Siinä esiin nousseet asiat sivuavat yhdenvertaisuusasioita. Kyselyn tulokset on jo analysoitu, ja kyseisiä asioita on käsitelty ja niitä sivutaan myös tässä ohjelmassa.

Arvio lähtötilanteesta ja tärkeimmistä osa-alueista, joilla yhdenvertaisuusasiaa tulisi SUEKissa kehittää, tehtiin siten, että silloisen (syksy 2015) ADT:n toimiston työntekijät valitsivat urheilujärjestöjen yhdenvertaisuutta toteuttavista osa-alueista ADT:lle merkittävimmät.

Tärkeimmiksi osa-alueiksi nousivat viestintä ja järjestö työnantajana. Tärkeinä pidettiin lisäksi osallistumista ja vaikuttamista sekä koulutusta. Myös tapahtumien järjestämisen ja esteettömyyden sekä saavutettavuuden nähtiin olevan osa-alueita, joilla on merkitystä yhdenvertaisuuden toteuttamisessa. ADT ei sinällään järjestä urheilutoimintaa, joten urheilutoiminnan osa-alueella ei nähty olevan merkitystä yhdenvertaisuuden toteuttamisessa.

Ohjelman ensimmäiseen vaiheeseen valittiin kaksi eniten ääniä saanutta osa-alueita, viestintä sekä järjestö työnantajana, jotka otettiin työstettäväksi. Muita osa-alueita työstetään tarpeen mukaan myöhemmässä vaiheessa ja täydennetään ohjelmaa niiltä osin myöhemmin. Yhdenvertaisuusohjelman toteutumista arvioidaan vuosittain johdon katselmuksen yhteydessä ja ohjelma päivitetään vuoden 2018 aikana, jolloin otetaan huomioon niin organisaatiomuutos kuin uudet toimialat.

## Viestinnän ja järjestö työnantajana -osa-alueiden kehittäminen

Osa-alueiden kehittäminen aloitettiin vastuuhenkilöiden omalla arvioinnilla yhdenvertaisuuden toteutumisesta kyseisillä osa-alueilla. Lisäksi järjestö työnantajana osa-alueita valittiin arvioimaan yksi työntekijöistä sekä ohjelmasta vastaava henkilö. Tämän jälkeen koko SUEKin toimisto osallistui aihealueiden työstämi-

seen ja aiheista tehtiin kehityskohteen yhteenvetotaulukko, josta ilmenevät tavoitteet, toimenpiteet, aikataulut, vastuuhenkilö sekä seurannan tekemisen vastuutaho. Kyseinen taulukko toimii ohjaavana työkaluna, kun yhdenvertaisuusohjelmaa toteutetaan ja arvioidaan.

## Järjestö työnantajana

Yhdenvertaisuus on otettava huomioon kaikissa henkilöstöä koskevissa päätöksissä. Työyhteisön osalta suunnitelmat on tärkeää tehdä tilanteen mukaisella tasolla. Meneillään olevan organisaatiomuutoksen myötä organisaation strategia ja lin-

jaukset muuttuvat, henkilöstöä tulee lisää ja pääsihteeri vaihtumisen myötä käytännön linjauksia uudistetaan. Tässä yhteydessä organisaation toimintaa ja henkilöstöä koskevat asiakirjat päivitetään ajantasaiseksi vuoden 2017 loppuun mennessä.

## Järjestö työnantajana -osa-alueen kehityskohteet

TAVOITE	TOIMENPIDE	AIKATAULU	VASTUU HENKILO	SEURANTA
Selkeä ohjeistus ja eettiset pelisäännöt henkilöstölle SUEKin toimintatavoista	Henkilöstösäännön päivittäminen - SUEKin henkilöstöön liittyvät linjaukset ja niistä tiedottaminen	Vuoden 2017 loppuun mennessä	Lakiasiaintohtaja	Hallitus
Selkeä ohjeistus uuden henkilön perehdyttämisestä	Perehdyttämisharjoituksen päivittäminen	Vuoden 2017 loppuun mennessä	Toimistopäällikkö	Pääsihteeri
Hyvän hallintotavan huomioon ottaminen ja avoimuus kaikessa toiminnassa	Toimitaan hyväksi havaittujen toimintatapojen ja muiden ohjeiden mukaisesti	Jatkuvaa	Toimisto ja hallitus	Toimistokokous/ yhdistyksen kokoukset
SUEKin palkkalinjauksen selkeyttäminen	SUEKin työntekijöiden palkkojen palkkauslinjauksen arviointi	Vuoden 2017 loppuun mennessä	Pääsihteeri	Hallitus
Yhdenvertaisuusasioiden ja hyvän hallintotavan huomioon ottaminen henkilövalinnoissa	Rekrytoinnissa kiinnitetään huomiota yhdenvertaisuusasioihin, avoimuuteen ja hyvään hallintotapaan. Rekrytointilinjausten tarkistaminen	Vuoden 2017 loppuun mennessä	Pääsihteeri ja toimistopäällikkö	Hallitus
Henkilöstön hyvinvointi	Työyhteisössä otetaan vastuuta omasta ja työtoverin hyvinvoinnista	Jatkuvaa	Pääsihteeri ja työsuojeluvaltuutettu	Toimistokokous/ hallitus
Työnkuvien selkeytys	Organisaatiomuutoksen myötä työnkuvien tarkistaminen, selkeyttäminen ja vuosittaiset kehityskeskustelut	Vuoden 2017 loppuun mennessä	Pääsihteeri	Hallitus

## Viestintä

Yhdenvertaisuus viestinnässä tarkoittaa tehokasta, läpinäkyvää ja kaikki asianosaiset saavuttavaa viestintää. Eri tiedotuskanavat ovat käytössä monipuolisesti, kasvokkain tapahtuva viestintä ja erilaiset kohtaamiset ymmärretään tärkeinä. Aktiivinen kysyminen ja oma avoimuus auttavat sisäisen viestinnän onnistumisessa. Yhdenvertaisuus näkyy myös tuotetussa materiaalissa. Tiedottaminen jaetaan sisäiseen ja ulkoiseen tiedottamiseen. Sisäinen tiedottaminen tavoittaa toimis-

ton työntekijöiden lisäksi eri työryhmät, dopingtestaajat ja avustajat. Hyvä sisäinen viestintä lisää ymmärrystä jokaisen omasta osasta kokonaisuudessa sekä lisää työtyytyväisyyttä. Ulkoinen viestinnän avulla vaikutetaan organisaation maineeseen. Sen tärkeä tavoite on luoda, kehittää ja ylläpitää suhteita eri kohderyhmiin. Jokaisella toimijalla on oma rooli myös ulkoisessa viestinnässä. Rooliin vaikuttavat kommentointioikeudet ja vaitiolovelvollisuuden kunnioittaminen.

## Viestintä -osa-alueen kehityskohteet

TAVOITE	TOIMENPIDE	AIKATAULU	VASTUU-HENKILO	SEURANTA
Sisäinen viestintä on avointa ja tavoittaa kaikki	Sisäisen viestinnän ohjeisto päivitetään ja toimitetaan henkilöstölle	Jatkuvaa	Pääsihteeri, viestintäpäällikkö ja toimisto	Toimistokokous
Oikea tieto ja viesti ulkoisessa viestinnässä sekä yhdenvertaisuuden teemat esille mediassa	Kommentointiohjeen ja kriisiviestintäohjeen päivittäminen	Jatkuvaa	Kommentoijat, viestintäpäällikkö	Hallitus ja toimisto
Yhdenvertaisuus näkyy SUEKin materiaaleissa	Olemassa olevat materiaalit arvioidaan ja mahdolliset puutteet otetaan huomioon uusien materiaalien tuottamisessa	Jatkuvaa	Viestintäpäällikkö	Hallitus ja toimisto
SUEK reagoi nopeasti ja yhdenvertaisesti tuleviin sähköpostipalautteisiin ja -kysymyksiin	Ohjeistus päivitetään ja toimitetaan henkilöstölle	Jatkuvaa	Koko toimisto, viestintäpäällikkö	Toimistokokous

## Yhdenvertaisuusohjelman seuranta, arviointi ja kehittäminen

Yhdenvertaisuusohjelman toteutumista arvioidaan vuosittain johdon katselmuksen yhteydessä ja ohjelma päivitetään vuoden 2018 aikana, jolloin otetaan huomioon niin organisaatiomuutos kuin uudet toimialat.

Kehittämisestä vastaa pääsihteeri yhdessä tutkimuspäällikön kanssa. Ohjelman toteutumista ja päivitystarvetta arvioidaan toimintavuoden päätyttyä, ja toimenpiteitä tehdään tarvittaessa. Arviointimittarit liitetään ohjelmaan ensimmäisen arviointikerran yhteydessä.



**Suomen urheilun eettinen keskus SUEK ry**

[info@suek.fi](mailto:info@suek.fi)

[www.suek.fi](http://www.suek.fi)

puh: +358 (0) 9 3481 2020