

SLU ry:n tasa-arvosuunnitelma vuodelle 2011

SISÄLLYS	3
JOHDANTO.....	3
1. HENKILÖSTÖN TASA-ARVO SLU RY:SSÄ.....	3
1.1 Nykytila.....	3
1.2 Tavoitteet	4
1.3 Toimenpiteet.....	5
1.3.1 Työhönottoprosessi	5
1.3.2 Työhönotto ja tehtäväsiirrot	5
1.3.3 Koulutus ja ammatillinen kehittyminen	5
1.3.4 Palkkaus	5
1.3.5 Työviremittaus	5
1.3.6 Työympäristö ja hyvinvointi	6
1.3.7 Perhepoliittisten vapaiden käyttäminen.....	6
1.3.8 Raportointi.....	6
2. MUU TASA-ARVOTYÖ SLU:SSÄ	7
2.1 Nykytila.....	7
2.2 Tavoitteet.....	7
2.3 Toimenpiteet.....	7
3. TIEDOTUS JA SEURANTA	8

Johdanto

Suomen Liikunta ja Urheilu SLU ry:n tasa-arvosuunnitelma on laadittu vuosittain vuodesta 2006 lähtien. Vuoden 2011 tasa-arvosuunnitelman laatimisen yhteydessä on sen liiteaineistoa uudistettu teknisesti helpottamaan tulevien vuosien päivityksiä.

SLU ry:n tasa-arvosuunnitelman lähtökohtana ovat tasa-arvolaki sekä liikuntajärjestöjen yhteiset Reilun Pelin ihanteet. Suunnitelma soveltaa myös sukupuolivaikutusten arvioinnin periaatteita liikunnan alalla.

SLU ry edistää aktiivisesti tasa-arvon toteutumista ja pyrkii omalla toiminnallaan näyttämään esimerkkiä SLU-yhteisössä. Parhaimmillaan tasa-arvon edistäminen hyödyntää laajasti koko henkilöstön ja mukana olevien toimijoiden tietoja, taitoja ja potentiaalia.

SLU ry:n tasa-arvosuunnitelmassa on varsinaisen tasa-arvolain edellyttämään sukupuolten väliseen tasa-arvoon keskittyvän henkilöstöpoliittisen osan lisäksi myös toiminnallinen osa.

Vastuu tasa-arvolain noudattamisesta työpaikoilla kuuluu työnantajalle, mutta vastuu tasa-arvoisesta käytöksestä kuuluu koko työyhteisölle.

1. Henkilöstön tasa-arvo SLU ry:ssä

1.1 Nykytila

SLU ry:n vuoden 2010 kevätkuukokous hyväksyi SLU-yhteisön Visio 2020:n, jonka mukaan Suomi on maailman liikkuvin urheilukansa vuonna 2020. Visio 2020:een liittyen SLU ry:lle hyväksyttiin vuoden 2010 syyskuukokouksessa strategia vuosille 2011-2012. SLU ry:n toiminnot organisoitiin uuden strategian päävalintojen mukaisesti yksiköihin: johto ja kehittäminen, vaikuttaminen, järjestöpalvelut, viestintä sekä taloushallinto- ja muut tukipalvelut. Yksiköiden esimiehet ja kehittämisvastuulliset muodostavat pääsihteerin johdolla toimivan johtoryhmän.

SLU ry:ssä on yhteensä 51 toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa toimivaa työntekijää. Heistä miehiä on 14 (27 %) ja naisia 37 (73 %). Lisäksi määräaikaisissa työsuhteissa on 11 henkilöä projekteissa sekä äitiys- ja hoitovapaan sijaisina. Toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden määrä ja jakautuminen miesten ja naisten kesken on pysynyt viime vuodet suhteellisen vakiona.

Henkilöstörakenne sukupuolen mukaan perustuu siihen, että SLU ry:ssä – varsinkin taloushallinto- ja tukipalveluissa – on ammatteja ja nimikkeitä, joihin on perinteisesti hakeutunut vain toista sukupuolta.

SLU ry:n ylimpään johtoon (johtajat) kuuluu kuusi henkilöä, viisi miestä (83 %) ja yksi nainen (17 %). Päällikkö-, asiantuntija- ja esimiestehtävissä työskentelee 17 henkilöä, viisi miestä (29 %) ja kaksitoista naista (71 %).

Suunnittelijan ja erityisvastuullisten tehtävissä työskentelee 6 henkilöä, yksi mies (17 %) ja viisi naista (83 %). Toimisto- ja palvelutehtävissä työskentelee 22 henkilöä, kolme miestä (13 %) ja 18 naista (87 %).

SLU ry:n henkilökunnan keski-ikä on 41,6 vuotta (ed. 43,8). Miesten keski-ikä on 39,3 vuotta (ed. 44) ja naisten vastaava on 42,6 vuotta (ed. 42,6). Toimiston henkilökunnan keski-ikä on 39,4 vuotta (ed. 42,4) ja tukipalveluiden henkilökunnan keski-ikä 44,9 vuotta (ed. 45,4). Keski-ikä ovat laskeneet varsinkin miesten osalta eläköitymisen vuoksi.

Äitiys- ja vanhempainvapaalla on ollut kaksi naista ja hoitovapaalla yksi nainen. Lääkärintodistukseen perustuvalla sairauslomalla on ollut suhteellisesti enemmän naisia. Sairauslomapäivien määrä suhteessa poissaolteeseen henkilöstöön ja myös koko henkilöstöön on naisilla hieman nousut ja miehillä laskenut. Poissaolot ovat pääsääntöisesti kahden kolmen päivän mittaisia. Sairauslomapäivien kokonaismäärään ja siten myös miesten ja naisten sairauslomapäivien jakaantumiseen voi yksittäinen pitkä sairausloma vaikuttaa "väärin tavasti".

Vuosittain tehtävän palkkaselvityksen mukaan SLU ry:ssä ei ole perusteettomia palkkaeroja. Olemassa olevat palkkaerot perustuvat toimenkuvien ja vastualueiden sekä koulutus- ja kokemustasojen erilaisuuteen sekä työuran pituuteen.

Toimiston henkilöstössä miehet sijoittuvat johtaja-, päällikkö- ja asiantuntijatehtäviin kun taas naiset vastaavat asiantuntija-, suunnittelija- ja assistenttitehtävistä. Näissä henkilöstöryhmissä sekä miesten että naisten keskiansiot suhteessa toisiinsa ovat pysyneet edellisvuotta vastaavalla tasolla.

Tukipalveluissa naiset vastaavat valtaosasta palvelutehtäviä. Tukipalveluiden henkilökunnan yhteenlasketusta ansiotilastosta laskettuna naisten keskiansio on edelleen hieman miesten keskiansiota korkeampi.

Henkilöstöstä viidesosa, sekä miehistä että naisista, osallistui koulutukseen työajalla tai sen ulkopuolella. Koulutukset olivat pääosin ammatillista koulutusta ja johtamiskoulutusta.

SLU:hun rekrytoitiin yhdeksän uutta työntekijää, viisi naista ja neljä miestä. Valituista viisi tuli toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen poislähteneiden tilalle ja neljä määräaikaiseen tehtävään.

SLU:ssa on käytössä liukuva työaika. Ylitöitä syntyy työn luonteen johdosta lähinnä tukipalveluissa taloushallinnon tehtävissä. Ylitöitä tehtiin taloushallintoyksikössä henkilövaihdosten vuoksi selvästi edellistä vuotta enemmän.

1.2 Tavoitteet

SLU ry:n tavoitteena on varmistaa miehille ja naisille samanarvoiset työsuhteen ehdot, monipuolinen koulutus ja urakehitys, tasapuolinen sijoittuminen erilaisiin tehtäviin sekä edistää palkkauksellista tasa-arvoa. SLU ry:ssä noudatetaan tasa-arvolakia. SLU:n eettiset periaatteet, Reilu Peli ja tasa-arvosuunnitelma tukevat toisiaan ja johdon toimia tasa-arvon edistämiseksi. Johtajat ja muut esimiehet tuntevat tasa-arvosuunnitelman.

1.3 Toimenpiteet

1.3.1 Työhönottoprosessi

Työhönottoprosessin ohjeistusta SLU ry:n hallintosäännössä on tarkistettu (2009). Haastattelukysymyksissä huomioidaan henkilötieto- ja tasa-arvolain vaatimukset.

1.3.2 Työhönotto ja tehtäväsiirrot

Tasa-arvokysymysten huomioiminen rekrytoinneissa korostuu, sillä SLU on pieni työyhteisö eikä paikkoja tule usein auki. Toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin suoritettavat haut ovat avoimia. Määräaikaisiin työsuhteisiin ja sijaisuuksiin haut voivat olla myös ns. suorarekrytointeja. Rekrytoinneissa huomioidaan tasa-arvokysymykset. Hakijoiden ja valittujen suhteisiin kiinnitetään huomiota samoin kuin mies- ja naistyöntekijöiden etenemismahdollisuuksiin. Kannustetaan miehiä ja naisia hakemaan SLU-yhteisössä auki olevia paikkoja.

SLU ry:n työhönottoprosessin mukaisesti huomioidaan valinnassa tasa-arvolain vaatimukset, kuten sukupuolisen syrjinnän välttäminen sekä neutraalit hakumenettelyt. Työhaastattelukysymyksissä huomioidaan henkilötieto- ja tasa-arvolain vaatimukset. Rekrytoinnin pelisäännöt: tehtävien valintojen tulee perustua tehtävän asettamiin vaatimuksiin, hakijoiden todelliseen osaamiseen ja aikaansaannoksiin aiemmissa tehtävissä. Valinnassa huomioidaan myös henkilön kyky ja halu kehittyä työtehtävissä. Tasavertaisten hakijoiden ollessa kyseessä, tulee SLU ry:ssä miesvaltaisiin töihin valita naisia ja SLU ry:ssä naisvaltaisiin töihin miehiä. Rekrytointiyrittäessä nämä periaatteet saatetaan rekrytoinnin toteuttajan tietoon. Jokaisesta hausta kirjataan hakijoiden sukupuolijakauma (kaikki hakijat ja hakukierrokset erikseen).

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

1.3.3 Koulutus ja ammatillinen kehittyminen

Johtoryhmä huolehtii siitä, että henkilöstö on tasavertaisessa asemassa koulutuksen suhteen. Jokaisella on yhtäläiset mahdollisuudet hakeutua ja saada koulutusta ammattitaitonsa ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Osaamisen kehittäminen on oleellinen osa vuosittain käytäviä kehityskeskusteluja. Esimiehet raportoivat henkilöstön kehityskeskusteluissa sovitusta, pidemmän aikajakson koulutus- ja työtarpeista sekä toiveista pääsihteerille.

1.3.4 Palkkaus

Pääsihteerin vastaa ja valvoo siitä, että SLU ry:ssä ei esiinny perusteettomia palkkaeroja. Olemassa olevat palkkaerot perustuvat toimenkuvien ja vastuualueiden sekä koulutus- ja kokemustasojen erilaisuuteen sekä työuran pituuteen. Kehitetään työn vaatimusten ja keskeisten osaamisedellytysten arviointia mm. hyödyntämällä urheilujärjestöjen työehtosopimukseen liittyvän työaikatyöaikaryhmän työtä.

1.3.5 Työviremittaus

Henkilöstön työviremittausta jatketaan ja kehitetään lisäämällä tasa-arvoa koskevia kysymyksiä ja analysoimalla vastauksia aikaisempaa enemmän mies- ja naisnäkökulmista. SLU:n pelisääntöryhmä tekee kysymyksiä ja analysointia koskevan konkreettisen esityksen. Työviremittauksen yksi osa-alue on tasa-arvo. Työviremittauksen tulokset käsitellään

yhdessä henkilökunnan kanssa. Tulosten perusteella laaditaan toimenpide-ehdotukset (toimisto / palveluyksikkö) ja aikataulut niiden toteutukselle. Nämä kehityssuunnitelmat esitellään henkilöstöinfossa ja niiden toteutumista seurataan. Työviremittaus on toistuva henkilöstökysely..

1.3.6 Työympäristö ja hyvinvointi

Johtoryhmä huolehtii siitä, että työolot soveltuvat yhtä hyvin sekä naisille että miehille. Naisilla ja miehillä on tasapuoliset mahdollisuudet osallistua erityisesti niihin toimikuntiin, työryhmiin ja kokouksiin, joissa valmistellaan ja tehdään päätöksiä SLU ry:n toiminnan ja työympäristön kehittämiseen liittyvistä asioista. SLU ry:n suunnitelmissa huomioidaan tämän tasa-arvosuunnitelman vaatimukset ja henki. SLU ry:ssä ei hyväksytä häirintää tai epäasiallista kohtelua. Työyhteisön ongelmiin pyritään puuttumaan mahdollisimman pian, käytössä on yksinkertainen toimintamalli, jonka mukaan jokaisella on vastuu ottaa asia esille joko esimiehen, esimiehen esimiehen tai pääsihteerin kanssa. SLU:ssa on myös nimetty työsuojeluvaltuutettu sekä luottamushenkilö (liite: Työyhteisön ongelmiin puuttuminen).

1.3.7 Perhepoliittisten vapaiden käyttäminen

Perhepoliittisten vapaiden käyttämismahdollisuuksista informoidaan työntekijöitä, myös isiä, perehdyttämisen yhteydessä. Esimiehet vastaavat, että perhevapaalta tulevien paluuta työyhteisöön tuetaan (esim. mahdollisen lisäkoulutuksen tarve). Parannetaan tiedotusta perhevapaalla oleville työntekijöille työpaikan asioista sekä työaikojen ja loma-aikojen yhteensovittamista eri työntekijöiden elämäntilanteen mukaan.

1.3.8 Raportointi

Tasa-arvosuunnitelman toteutumisesta ja miesten ja naisten välisten palkkaerojen kehityksestä raportoidaan vuosittain johtoryhmälle ja annetaan tiedoksi SLU ry:n hallitukselle.

2. Muu tasa-arvotyö SLU:ssa

2.1 Nykytila

SLU ry on vuodesta 1995 lähtien tehnyt sukupuolten tasa-arvoa edistävää työtä liikuntajärjestöissä. Toimenpiteet ovat koskeneet sekä SLU:n omaa että jäsenjärjestöjen ja seurojen toimintaa.

SLU:n vuosikokouksen valtakirjan haltijoista selvä enemmistö on miehiä; noin 3/4 on miehiä ja noin 1/4 naisia. Tämä suhde on ollut vallitsevana vuodesta 2002. Ehdollepanotoimikunta edesauttaa omalta osaltaan jatkuvuutta molempien sukupuolten asettumisessa ehdolle ja siten osallistumisesta SLU:n hallitustyöskentelyyn. **SLU-hallituksen** kokoonpano on noudattanut Yhteinen maali -ohjelman 40 prosentin tavoitetta vuodesta 2002 lähtien. Vuonna 2010 SLU:n hallituksen jäsenistä miehiä oli 61 % ja naisia 39 %.

SLU:n valiokuntien (7) sukupuolijakauma on viimeisten seitsemän vuoden aikana noudattanut 40-60 tavoitetta, sama pätee valiokuntien puheenjohtajien sukupuolijakaumaan. Vuonna 2010 valiokuntien jäsenistä miehiä oli 55 ja naisia 45 prosenttia. Puheenjohtajina oli 4 miestä ja 3 naista.

SLU:lla on vuosina 2010–2014 Kansainvälisen naisliikuntaverkoston IWG:n (International Working Group on Women and Sport) puheenjohtajuus. Puheenjohtajuuden myötä SLU järjestää vuonna 2014 IWG:n maailmankonferenssin Helsingissä. SLU kiinnittää IWG-puheenjohtajuuskaudella erityistä huomiota sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiseen työyhteisön toiminnassa.

Vuonna 2010 SLU:n jakamien **ansiomerkkien** saajista miehiä oli 80 prosenttia ja naisia 20 prosenttia. Luvut sisältävät sekä jäsenjärjestöjen ja seurojen että SLU ry:n hakemat ja haun perusteella myönnettyt ansiomerkit. Miehet ovat olleet selkeässä enemmistössä ansiomerkkien saajina koko 2000-luvun.

2.2 Tavoitteet

SLU ry on asettanut tavoitteeksi, että sen päätöksentekoelementeissä on vähintään 40 prosenttia molempia sukupuolia. SLU edistää tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan.

2.3 Toimenpiteet

SLU:n hallitukseen, valiokuntiin ja toimikuntiin rekrytoidaan edelleen johdonmukaisesti molempia sukupuolia. Erityistä huomiota tulee kiinnittää toimikuntien ja työryhmien kokoonpanoon. SLU:n hallitusvalinnat valmistelee vuosittain ehdollepanotoimikunta, joka kiinnittää ehdotuksissaan huomiota sekä sukupuolten väliseen että alueelliseen tasa-arvoon.

SLU:n hallitus arvioi SLU:n sääntöuudistuksen mahdollisia vaikutuksia miesten ja naisten osallistumiseen päätöksentekoon.

Viestinnässään SLU vahvistaa tasa-arvolle myönteisiä asenteita ja tuo esiin eri sukupuolten, ikäryhmien ja erityisryhmien moninaista toimintaa liikunnassa ja urheilussa. SLU palkitsee sekä kannustaa jäsenjärjestöjään asettamaan palkintoehdokkaiksi molempia sukupuolia eri väestöryhmistä (ansiomerkit, vuoden seurajohtaja, Piikkarit jne.).

SLU ottaa sukupuolinäkökulman huomioon koulutusmateriaaleissaan.

SLU kutsuu molempia sukupuolia asiantuntijoiksi SLU:n järjestämiin kohtaamisiin.

SLU ry:n tasa-arvosuunnitelmassa esitetyt toimenpiteet otetaan huomioon SLU-yhteisön henkilöstöstrategian päivitystyössä.

3. Tiedotus ja seuranta

Tasa-arvosuunnitelman toteutumista seuraa johtoryhmä. Johtajat ja muut esimiehet vastaavat tasa-arvosuunnitelman toteutumista. Henkilöstölle jaetaan SLU ry:n tasa-arvosuunnitelma vuosittain ja huolehditaan siitä, että se annetaan uusille toimihenkilöille perehdyttämisen yhteydessä. Tasa-arvoasiat huomioidaan esimieskoulutuksessa. SLU ry:n tasa-arvosuunnitelma toimitetaan tasa-arvovaltuutetun toimistoon. Suunnitelmaa hyödynnetään SLU ry:n viestinnässä.

Tasa-arvosuunnitelman laadinta jäntevöittää tilastoaineiston keruuta työpaikan tasa-arvotilanteesta. Jatkossakin seurataan tasa-arvoa koskevan lainsäädännön ja sen soveltamisen kehitystä. Seurataan miesten ja naisten välisten palkkaerojen kehitystä. Laaditaan tasa-arvosuunnitelma vuodelle 2011.