

Suomen Jousiampujain Liitto ry

# Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

Hyväksytty 01.12.2020



## **Sisällys**

<b>1. Johdanto</b>	<b>3</b>
<b>2. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö</b>	<b>4</b>
<b>3. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen jousiammunnassa</b>	<b>6</b>
<b>4. Toimenpiteet vuosille 2021-2024</b>	<b>7</b>
<b>5. Toimintaohjeita</b>	<b>9</b>
<b>6. Ohjeita seura- ja valmentajakoulutuksiin</b>	<b>11</b>

# 1. Johdanto

Suomen Jousiampujain Liiton (SJAL) yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on laadittu tukemaan liiton yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä sekä ennaltaehkäisemään syrjintää, häirintää ja epäeettistä käytöstä ja toimintaa. Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja kaikkien oikeus häirintävapaaseen liikkumiseen kuuluvat lajimme arvoihin.

Urheilukentässä ilmenee edelleen ongelmia, jotka ovat ristiriidassa yllä mainitun kanssa. Suomen Jousiampujain Liitto on sitoutunut kehittämään toimintojaan ja tukemaan jäsenseuroja niin, että tasavertaisuus ja eettisen toimintatapa ovat toimintaamme ohjaavia arvoja. Lainsäädäntö velvoittaa liikuntajärjestöjä entistä voimakkaammin edistämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa omassa toiminnassaan. Jousiampujain Liiton näistä asioista huolehtiminen on kaikkien lajin parissa toimivien vastuulla.

[Yhdenvertaisuuslaissa](#) ja [liikuntalaissa](#) on vaatimus yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisestä. Edistäessään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa liikuntajärjestö toimii eettisesti oikein ja se saa mukaan toimintaan uusia jäseniä ja kehittyy näiden erilaisen osaamisen kautta. Näin järjestö luo uskottavaa imagoa, josta se voi olla ylpeä kaikilla toiminnan tasoilla.

Tasa-arvolla tarkoitetaan tässä yhteydessä miesten ja naisten keskinäistä tasa-arvoa kuten [tasa-arvolaissa](#) määrätään. Yhdenvertaisuudessa tarkastellaan muita syrjintäperusteita (kuten etninen tausta, uskonto, kieli, toimintakyvyn aste) kuten [yhdenvertaisuuslaissa](#) määrätään. Häirintää on esimerkiksi seksuaalinen häirintä, loukkaava puhe, uhkailu, syrjään jättämistä ja kiusaamista.

Näiden asioiden edistäminen ei ole aina yksiselitteistä. Liikuntajärjestön tulee huomioida omassa toiminnassaan muodollinen yhdenvertaisuus, tosiasiallinen yhdenvertaisuus, positiivinen erityiskohtelu sekä kohtuulliset mukautukset. Ihminen ei saa kokea toiminnassa mukana ollessaan syrjintää eikä häirintää. Nämä käsitteet ovat [määritelty Olympiakomitean yhdenvertaisuussuunnitteluun luodussa ohjeessa](#).

Yhdenvertaisuussuunnittelun tavoitteena on syrjinnän tunnistaminen, toiminnan ja käytäntöjen arviointi, edistävien toimenpiteiden toteuttaminen sekä osallisuuden lisääminen. SJAL:n suunnitelmassa kuvataan lajin parissa toteutuva yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö, valitaan kärkitoimenpiteet seuraavalla kolmelle vuodelle ja arvioidaan toimenpiteiden vaikuttavuutta. Suunnitelmaa päivitetään seuraavan kerran kolmen vuoden päästä (2024).

## 2. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö

### **Suunnitelman laadinta ja päivittäminen**

SJAL laati ensimmäisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmansa vuosille 2016-2017. Sitä päivitettiin vuonna 2018. Nyt suunnitelma laaditaan suurelta osin uudestaan ja se on voimassa seuraavat kolme vuotta. Päivitystyöstä vastaavat toiminnanjohtaja ja seurakehittäjä. Suunnitelman hyväksyy liittohallitus. Seuraavan kerran suunnitelmaa päivitetään vuonna 2024.

Tämän suunnitelman taustalla on Olympiakomitean ohjaus sekä muut laadukasta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä tekevät lajiliitot Suomessa. Erityisesti kiitämme Suomen Voimisteluliittoa, jonka suunnitelmaa on hyödynnetty tämän suunnitelman laatimisessa.

### **Visio ja tavoitteet**

SJAL:n yhdenvertaisuus ja tasa-arvotyön visio on jokaisen tasavertainen mahdollisuus harrastaa jousella ampumista. Tavoitteena on mahdollistaa monipuolista hyvinvointia tukevaa toimintaa kaikille.

Jousiammunnassa on tasa-arvolla pitkät perinteet. Lajin ensimmäisissä MM-kilpailuissa (1930) miehet ja naiset kilpailivat samassa sarjassa. Vasta myöhemmässä vaiheessa ammuntamatkosten eriytyessä otettiin käyttöön omat sarjat sukupuolille. Tänä päivänä SJAL:n maajoukkueissa ei ole sukupuolirajoja – naiset, miehet, tytöt ja pojat ovat samoissa joukkueissa. Tämä näkyy myös kilpailuissa, joissa naiset osallistuvat useasti yleisen sarjan kilpailuihin. SJAL:n ranking sarja on ilman sukupuolirajoja.

Myös parajousiammunta on integroitunut vammattomien toimintaan. Para-ampujat kilpailevat samoissa sarjoissa vammattomien kanssa.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä tarkastellaan järjestön toteuttamaa toimintaa, ja järjestön toimintatapaa syrjintätapauksissa. Vuosina 2017-2018 toteutettiin liittotason toimenpiteitä, joiden tavoitteina oli lisätä tietoisuutta yhdenvertaisuudesta myös seuratasolla. Koulutusta otettiin mukaan VOK-valmentajakoulutuksiin. Tilojen esteettömyyteen kiinnitettiin huomiota. Näitä tehtäviä jatketaan myös tulevia vuosina.

Seuraavan kolmivuotiskauden (2021-2024) tavoitteena on lisätä seurojen tietoisuutta näistä asioista ja tarjota konkreettisia apuvälineitä, koulutusta ja ohjeita seuroille, jotta yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuisi entistä paremmin seurojen omissa toimintaympäristöissä.

### **Vastuut**

Liiton päivittäistä toimintaa johtaa toiminnanjohtaja. Toiminnanjohtajan tehtävänä on toteuttaa kulloinkin voimassa olevaa toimintasuunnitelmaa ja rahankäyttöä budjetin puitteissa.

Toiminnanjohtajan esimiehenä on liittohallituksen puheenjohtaja. Toiminnanjohtajan apuna toimii

liiton seurakehittäjä (osa-aikainen), jonka tehtävälliställä on tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyön edistäminen.

### **Kansalliset ja kansainväliset verkostot**

Jousiampujainliitto kuuluu Olympiakomiteaan ja Paralympiakomiteaan ja on sitoutunut toimimaan osana Suomalaista urheiluyhteisöä. Pienenä lajiliittona tukeudumme vahvasti sidosryhmien resursseihin esimerkiksi kouluttautumisessa ja erilaisissa syrjintää ja häirintää ehkäisevissä kanavissa.

SJAL:n kansainvälinen kattojärjestö on World Archery (WA). WA:lla on omat kampanjat, jotka kehittävät lajin sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. WA:lla on myös joukko toimenpiteitä, joilla kehitetään hyvää hallintoa lajiliitoissa. Suomen tilanne on tässä kontekstissa hyvä, mutta otamme WA:lta käyttöön toimintaamme edelleen parantavia toimintamalleja.

### **Viestintä**

SJAL viestii yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoiminnastaan lajiliittona suoraan jäsenilleen (seuroille) ja seurojen henkilöjäsenille. Viestintä on toiminnanjohtajan vastuulla. Liitto pitää myös yhteyttä kansainvälisiin yhteisöihin ja kattojärjestöihin.

### **Seuranta ja arviointi**

Yhdenvertaisuustyön seuranta ja arviointi tapahtuu vuosittaisessa toiminnansuunnittelussa ja siitä raportoidaan toimintakertomuksessa. Hallitus käsittelee nämä asiat toiminnansuunnittelun yhteydessä ja syyskokous hyväksyy vuosittain suunnitelman.

SJAL seuraa myös jatkuvasti liikuntajärjestöjen yhdenvertaisuustyötä kokevia tutkimuksia ja selvityksiä sekä laajempaa yhteiskunnallista keskustelua aiheesta.

### **Liiton ja lakien määräykset**

Suomen Jousiampujain Liittoa velvoittaa yhdistyslaki, sen omat säännöt ja vuosittain syyskokouksen hyväksymä toimintasuunnitelma ja talousarvio sekä muut relevantit määräykset kuten yleiset kilpailu- ja kurinpitosäännöt. Liiton kurinpitovaltaa käyttää liittohallitus, jonka tehtävä on myös taata henkilöiden oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu.

Liitto on Suomen Olympiakomitea ry:n jäsen, joten sitä sitoo Suomen Olympiakomitea ry:n säännöt ja määräykset sekä liiton Olympiakomitea ry:n jäsenenä hyväksymä ohjeistus. Jäsenyys velvoittaa muun muassa noudattamaan [Reilu Peli asiakirjaa](#). Se sisältää keskeisiä periaatteita yhdenvertaisuuden toteuttamiseen kuten *jokaisen tasavertainen mahdollisuus liikuntaan ja urheiluun*.

**Uudistunut lainsäädäntö** velvoittaa liikuntajärjestöjä entistä voimakkaammin edistämään toiminnassaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

**Yhdenvertaisuuslaki** astui voimaan 1.1.2015. Laki toi uusia velvoitteita ja se ulotettiin koskemaan kaikkia syrjintäperusteita. Syrjintä on kielletty kaikessa yksityisessä ja julkisessa toiminnassa. Kaikkia työnantajia koskee lain velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta.

**Tasa-arvolaki** astui 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)

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

**Lastensuojelulaki** koskettaa myös urheiluseuroja, mikäli toiminnassa havaitaan syitä selvittää lastensuojelun tarve tietyn lapsen tai lapsien kohdalla.

## 3. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen jousiammunnassa

### Toiminnan laajuus

Liitolla on 53 jäsenseuraa, joissa on noin 2800 jäsentä. Eteläisin seura on Turussa ja pohjoisin Ivalossa. Suurin osa seuroista on pieniä (alle 50 jäsentä). Suurimmat seurat ovat pääkaupunkiseudulla, jossa on noin kolmas osa liiton jäsenmäärästä. Alle 20 vuotiaita jäsenistä on noin 20%. Naisia jäsenistä on noin 35%. Ikäjakauman suhteen painottuu yli 35 vuotiaiden harrastajien osuus.

### Harrastamisen mahdollisuudet

- Jousiammunta on lähtökohtaisesti hyvin tasa-arvoinen urheilumuoto. Naiset ja miehet ampuvat usein samoja matkoja ja naiset osallistuvatkin usein kilpailuissa yleiseen luokkaan. Maajoukkueissa ei ole omia ryhmiä sukupuolille. Parajousiampujat kilpailevat rintarinnan vammattomien kanssa.
- Jousiammunta on edullinen laji harrastaa (vrt Drop Out vai Throw Out -tutkimus, OKM 2014). Seuroissa on alkeisjousia, joilla pääsee harrastamaan ja oppimaan lajitekniikkaa. Omien välineiden hankinta tulee eteen vasta, kun harrastaja etenee lajissa. Muut maksut (seurojen jäsenmaksut, kilpailumaksut, lisenssit) ovat kohtuullisen edullisia. Suurimmat kustannukset syntyvät välineistä siinä vaiheessa, kun harrastaja haluaa niihin investoida.
- Liitto on panostanut vahvasti valmentajakoulutukseen (VOK1-3). Viidessä vuodessa koulutettuja valmentajia on saatu 80 (lähtötilanne nolla). Valmentajat ja seuraohjaajat ovat

tuoneet seuroihin kaivattua ohjattua toimintaa. Vastuullisen valmentamisen -osuus on tuotu osaksi VOK1 ja VOK2 koulutusta.

#### **Yhdessä tekeminen**

- Lajin toimintakulttuuria on viety kohti yhteisöllisyyttä. Tähän kuuluu myös se, että epäkohdista voidaan ja uskalletaan kertoa. Tässä on kuitenkin aina parantamisen varaa, mikä nousi esiin kesän SUEK:n tutkimuksessa urheilussa ilmenevästä häirinnästä (2020). Lajissa raportoitiin häirintätapauksia keskimääräisesti saman verran kuin suomalaisessa urheilukentässä.
- Leiritystoimintaa on lisätty viime vuosina niin kansallisella tasolla kuin alueillakin. Nämä ovat hyviä tilaisuuksia kehittää yhteisöllisyyttä ja samalla nostaa esille (ja kouluttaa) eettisiä periaatteita ja kertoa eri kanavista, joita on olemassa jos epäkohtia ilmaantuu.

#### **Jokaista kunnioitetaan**

- Jokainen tulee hyväksyä toimintaan mukaan omana itsenään
- Lajissa on nollatoleranssi syrjintään ja häirintään

#### **Yhdenvertainen hallinto ja valmennus**

- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on hallinnon ja seurojen johdon tiedossa ja sen toimenpiteet on jalkautettu seurakenttään
- Liittohallituksessa edustettuna molempia sukupuolia (hakuvaiheessa pyritään tasapainottamaan tilannetta)
- VOK-koulutuksiin pyritään painotetusti löytämään lisää naisvalmentajia

## **4. Toimenpiteet vuosille 2021-2024**

SJAL on valinnut seuraaville kolmelle vuodelle alla olevassa taulukossa kuvatut tavoitteet ja toimenpiteet. Tavoitteena on:

- laajentaa matalan kynnyksen harrastamista
- nostaa seurojen ohjaus- ja valmennustyötä tekevien ja liiton valmentajien osaamista tunnistaa ja puuttua häirintään ja epäeettiseen käyttäytymiseen
- nostaa kaikkien lajin parissa toimivien (harrastajien, seura-aktiivien, valmentajien) tietoisuutta ja osaamista tasa-arvoiseen liikuntaan. Jousiammunnassa on nollatoleranssi kaikkeen syrjintään ja häirintään.
- antaa työkalut harrastajille puuttua epäasialliseen käyttäytymiseen, syrjintään ja häirintään (Et ole yksin -hanke)
- nostaa sukupuolten tasa-arvoa hallinnossa ja valmennuksessa

	<b>Tavoitteet</b>	<b>Toimenpiteet</b>
MATALAN KYNNYKSEN HARRASTAMINEN	Kaikilla on oikeus liikkua ja oppia uusia taitoja	Ohjaamme seuroja hakemaan seuratukea matalan kynnyksen ryhmien toiminnalle  Viestintä kouluihin ja kuntien liikuntatoimiin  Kannustamme seuroja järjestämään ohjattua toimintaa erityisryhmille
	Pidämme lajin edullisena harrastaa ja tuomme tätä esille	Hyödynnetään markkinoinnissa lajin edullisuutta
	Edistämme esteettömyyttä	Tunnistamme minimivaatimukset esteettömälle jousiamuntaradalle ja lisäämme seurojen valmiuksia esteettömyyden lisäämiseksi
TASA-ARVON LISÄÄMINEN	Otetaan nuoret mukaan seuratoiminnan suunnitteluun	Tehdään vaikuttavuustyötä eri verkostoissa  Ohjaamme seurakohtaamisissa jousiamuntaseuroja hyödyntämään lajin vahvuuksia kuten edullisuus ja tasa-arvoisuus
	Haetaan lisää naisia seurojen ja liiton hallintoon	Haemme suorilla kontakteilla, viestinnän keinoin ja verkostoja hyödyntämällä lisää naisia ja nuoria lajin hallintoon ja valmentajakoulutuksiin.
	Haetaan lisää naisia VOK-valmentaja-koulutukseen	Nais-prize ohjelma seuroille (500€), jotka toteuttavat tytöille / naisille suunnattua toimintaa.
	Haetaan liiton hallitukseen nuoria	Kannustetaan alueita järjestämään esimerkiksi tytöille omia leirejä
	Jatketaan Nais-prize kannustin ohjelmaa	
	Aluetasolla lisätään naisille ja tytöille suunnattua toimintaa	



<p style="text-align: center;">SYRJINNÄN, HÄIRINNÄN JA EPÄEETTISEN TOIMINNAN EHKÄISY</p>	<p>Nostamme jäsenistön tietoisuutta olemassa olevista kanavista raportoida ja hakea apua</p> <p>Päivitetään (Olympiakomitean tuella) liiton kurinpitomääräykset siten, että ne huomioivat paremmin syrjinnän, häirinnän ja epäeettisen käyttäytymisen</p>	<p>Et ole yksin – kampanjointi</p> <p>Osallistutaan Olympiakomitean järjestämiin työpajoihin ja koulutuksiin</p> <p>Otetaan pakolliseksi kaikille VOK-valmentajille (ja seurojen Ensinolet ohjaajille) tuleva OK:n Vastuullinen valmentaja -verkkokoulutus</p> <p>Toteutetaan joka toinen vuosi jäsenistölle kysely, jossa on mukana osio häirinnän / syrjinnän kokemuksista</p> <p>Seurakohtaamisissa koulutetaan tunnistamaan häirintään ja syrjintään. Tukeudutaan OK:n materiaaleihin (Lupa välittää – lupa puuttua)</p>
--	---	--

## 5. Toimintaohjeita

Tätä muistilistaa käytetään viestittäessä seuroille, tehdessä VOK-koulutuksia sekä maajoukkue ja aluetoiminnassa.

### Viestintä

- Kiinnitä huomiota aihe-, kuva- ja sanavalintoihin viestinnässä kuin esityksissäkin niin, että viestinnässäsi näkyvät erilaiset harrastajat, eri alueilta, erityisryhmien jousiampujat (tytöt, naiset, pojat, miehet, maahanmuuttajat, erityisliikkujat, eri ikäiset...)
- Tavoittavatko viestisi oikeat kohderyhmät? Tee viestintää kohdennetusti.
- Pysähdy aina miettimään, kuka tätä tietoa tarvitsee
- Valitse viestintäkanavat kohderyhmän mukaan (vertaa nuoret – ikäänntyneet)
- Tuo esiin matalan kynnyksen toimintoja (harrastuksen edullisuus, kaikille avoin laji)  
Esteettömyys ja saavutettavuus
- Huomioi toiminnan järjestämisessä esteettömyysnäkökulma. Jokaiselle tulee taata sukupuolesta, iästä, terveydentilasta, vakaumuksesta, vammaisuudesta ja toimintakyvystä riippumatta mahdollisuus osallistua.

### Osallistuminen ja vaikuttaminen

- Huomioi muiden mielipiteet ja tue toiminnassasi läpinäkyvyyttä ja oikeudenmukaisuutta.
- Sitoudu yhteisiin pelisääntöihin.

- Osallista päätöksentekoon jäsenistöä ja kerää palautetta aktiivisesti.
- Toiminnassamme on nollatoleranssi syrjintään ja häirintään. Jos huomaat syrjintää tai häirintää, tiedät miten toimia, sillä sinulla on velvollisuus puuttua siihen.
- Jaa tietoa avoimesti muille (keskustelut ovat luottamuksellisia, päätökset julkisia).

#### Osaamisen kehittäminen

- SJAL:n työntekijöiden ja luottamushenkilöiden tehtävänä on viedä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden viestiä eteenpäin seuroille. Koulutustilaisuuksissa varataan oma osuus yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden edistämiseen. Huomioi koulutusten lisäksi myös muut seurakohtaamiset.
- Seuratyöntekijöiden tehtävänä on edistää ja viestittää yhdenvertaisuus ja tasa-arvoasioita omassa seurassa.
- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden huomioiminen vaikuttaa myös moniin järjestölle myönnettäviin valtionavustuksiin.

## 6. Ohjeita seura- ja valmentajakoulutuksiin

Tämä ohje on tarkoitettu Suomen Jousiampujain Liiton jäsenseurojen käyttöön. Työnantajalla voidaan tässä yhteydessä tarkoittaa myös seurajohtoa, joka järjestää seuran toimintaa jossa on mukana vapaaehtoisia seuran jäseniä tai muita seuran toiminnassa mukana olevia.

### 1. Syrjinnän ja häirinnän tunnistaminen

#### Mitä on syrjintä?

**Syrjintä** tarkoittaa henkilön tai ihmisryhmän kohtelemista ilman hyväksyttävää syytä eri tavoin kuin toisia samassa asemassa olevia rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, sukupuoli-identiteetin, iän, seksuaalisen suuntautumisen, terveydentilan, uskonnon, mielipiteen, tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Välillisestä syrjinnästä on kyse silloin kun näennäisesti neutraali säännös tai toimintatapa saattaa tietyt henkilöt muihin nähden epäedulliseen asemaan. Myös ohje tai käsky syrjiä on syrjintää.

**Työsyrjinnässä** työnantaja asettaa työntekijän epäedulliseen asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella työhönotossa tai palvelusuhteen aikana. Tällöin työnantaja rikkoo velvollisuuttaan kohdella työntekijöitä asiallisesti ja tasapuolisesti. Tasapuolisen kohtelun velvollisuus ei kuitenkaan tarkoita, että kaikkia olisi aina kohdeltava samalla tavalla.

#### Mikä on häirintää?

Häirinnällä tarkoitetaan epäasiallista ja huonoa kohtelua. Häirintää on mm. mielivaltainen käytös eli käytös, jota olosuhteet huomioon ottaen voidaan pitää henkilön ryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellisenä tai tosiasiallisena loukkaamisena siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirintä on järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa tai käyttäytymistä.

Häirintää on esimerkiksi

- uhkailu
- pelottelu
- ilkeät ja vihjailevat viestit
- väheksyvät ja pilkkaavat puheet
- työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen
- maineen tai aseman kyseenalaistaminen
- työyhteisöstä eristäminen
- seksuaalinen häirintä
- sukupuoleen liittyvä häirintä.

Häirintään voi liittyä myös työnjohto-oikeuden väärinkäyttöä. Tällaista voi olla esimerkiksi

- toistuva perusteeton puuttuminen työntekoon

- työtehtävien laadun tai määrän perusteeton muuttaminen
- sovittujen työehtojen muuttaminen laittomin perustein
- epäasiallinen työnjohtovallan käyttäminen
- nöyryyttävä käskyjen antaminen.

### **Mikä ei ole häirintää?**

Häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua eivät ole työnantajan tai työnantajan edustajien toimivaltansa puitteissa tekemät ratkaisut, vaikka itse asioista olisikin näkemyseroja. Satunnainen epäasiallinen puhe, näkemuserot tai toisen persoonan kokeminen epämiellyttävänä eivät ole häirintää, vaikka ne koettaisiin loukkaavina ja huonontaisivat keskinäisiä suhteita. Häirintänä ei voi myöskään pitää työtä koskevien ongelmien käsittely- ja ratkaisuyrityksiä tai tapaa johtaa työtä asiallisilla käskyillä.

Työnantajan työnjohtovaltaan kuuluvat päätökset ja toimet saatetaan kokea epäasiallisiksi. Työnantajalla kuitenkin on oikeus suunnitella, johtaa ja valvoa työntekoa. Työnantajalla on myös toimivalta päättää työtehtävien laadusta, laajuudesta ja työtavoista sekä työpaikan menettelytavoista.

Häirintää ei ole

- työnantajan työtä ja työnjohtoa koskevat asialliset, perustellut päätökset ja ohjeet
- työn ja työyhteisön ongelmien yhteinen käsittely
- perusteltu puuttuminen työsuoritukseen
- varoituksen antaminen perustellusta syystä
- työntekijän ohjaus työkyvyn arviointiin perustellusta syystä.

## **2. Syrjinnän ja häirinnän ennaltaehkäisy**

Seurajohdon tulee olla tietoinen, jos seurassa esiintyy häirintää, ja mahdollisuuksien mukaan estää häirinnän syntyminen. Seurajohdon tulee järjestelmällisesti arvioida työyhteisön sosiaalista toimivuutta ja arvioinnin perusteella määritellä, millaiset toimet ovat tarpeen häirinnän välttämiseksi. Häirintää ehkäiseviä toimia ovat esimerkiksi yhteiset pelisäännöt sekä johdon selkeä ilmaus, ettei häirintää hyväksytä.

Häirintää voi ehkäistä myös huolehtimalla, ettei työpaikan työoloissa ole epäkohtia, jotka altistavat häirinnälle. Häirinnän taustalla on usein töiden huono organisointi, epäselvät vastuut, puutteellinen esimiestyö ja toimimaton yhteistyö. Myös liiallinen työmäärä ja aikapaine voivat vaikuttaa siihen, että työpaikoilla (urheiluseurassa) ei aina käytäydytä asiallisesti.

## **3. Toimintamalli syrjintä- ja häirintäepäilyissä**

Syrjintää ja häirintää voi ilmetä organisaatiossa eri tavoin. Seurajohdolla on velvollisuus puuttua syrjintää tai häirintään saatuaan siitä tiedon. Kaikkien tiedossa on hyvä olla yhteiset ennalta laaditut menettelytavat. Syrjintä- ja häirintäepäilyjä voi ilmetä harrastajien, työntekijöiden, vapaaehtoistyötä tekevien, luottamushenkilöiden tai työntekijän ja luottamushenkilön välillä. Osallisena voi olla myös seuran virallisen organisaation ulkopuolinen henkilö, esimerkiksi tuomari tai vanhempi.

<b>Toimintamalli syrjintä- ja häirintätapauksissa</b>	
---	--

<p>1. Asian esille ottaminen syrjintään tai häirintään mahdollisesti syyllistyneen henkilön kanssa tai tilanteen katkaiseminen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ilmoita henkilölle, ettet hyväksy tämän toimintaa ja pyydä häntä lopettamaan</li> <li>● Tarvittaessa poistu paikalta tai katkaise puhelu</li> <li>● Sähköposti- tai muihin viesteihin ei vastata, mutta viestit tulee säilyttää</li> <li>● Sosiaalisessa mediassa ei asiaa kommentoida, tallenna epäasialliset viesti/kommentit</li> <li>● Mikäli asia sovitaan ja tilanne paranee, ei ole tarvetta jatkotoimenpiteille</li> </ul>
<p>2. Asiasta eteenpäin ilmoittaminen, ellei tilanne ratkea</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ota yhteys seurajohtoon</li> <li>● Jos kyseessä on seurajohtoon kuuluva, ota yhteyttä seuran hallitukseen</li> <li>● Seuran johdon vastuulla on ottaa asia vakavasti ja lähteä selvittämään tilannetta</li> <li>● Jos tilanne ei ratkea seurajohdon kanssa, kääntykää liiton puoleen</li> <li>● Jos tilanne on liittotasolla, käännyttään liittohallituksen tai Olympiakomitean puoleen</li> </ul>
<p>3. Ratkaisumallit tilanteen selvittämiseksi</p>	<p>Esimies/puheenjohtaja toimii seuraavasti</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● toimii viimeistään kahden viikon sisällä ilmoituksen saamisesta, vakavissa tapauksissa välittömästi</li> <li>● kieltää käyttäytymisen välittömästi</li> <li>● kuulee kaikkien osapuolten näkemykset</li> <li>● sopii yhteisesti, miten jatkossa toimitaan ja miten käyttäytymistä seurataan</li> <li>● käynnistää kurinpitomenettelyt (seuran omat kurinpitosäännöt, SJAL:n kurinpitosäännöt)</li> <li>● tarvittaessa ottaa liiton mukaan keskusteluihin</li> <li>● tarvittaessa tiedottaa muita asianosaisia/tahoja ratkaisusta</li> </ul>
<p>4. Toiminta rikosepäilyssä</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mikäli syrjintä tai häirintä on vakavaa ja siinä epäillään rikosta, tulee asiasta tehdä rikosilmoitus. Tällöin asia siirtyy viranomaisten hoidettavaksi. Kyseessä voi olla esim. rikoksen tunnusmerkit täyttävä syrjintä, häirintä, pahoinpitely, kunnianloukkaus tai laitton uhkaus.</li> <li>● Mikäli työnantaja ei ole rikoksen osapuoli, on työnantaja tarvittaessa työntekijän tukena prosessissa ja ohjaa uhrin esim. työterveyshuollon avun piiriin. Vastuu tästä on esimiehellä ja/tai liiton toiminnanjohtajalla/pääsihteerillä.</li> <li>● Mikäli rikoksen tekijäksi epäillään työnantajaa, saa työntekijä tukea työterveyshuollosta, työsuojeluviranomaisilta tai oman ammattiliiton lakimiespalvelusta.</li> </ul>

## 5. Periaatteet

Syrjintään ja häirintään puututaan kaikissa tilanteissa. Kaikki ilmoitukset ja epäilykset syrjinnästä otetaan aina vakavasti. Tärkeää on tilanteen ratkaiseminen välittömästi osapuolten kesken jokaista osapuolta kuunnellen.

Syrjintään ja häirintään puuttumisessa noudatetaan seuraavia periaatteita:

- Toimitaan ennaltaehkäisevästi
- Liitto ilmaisee julkisesti kantansa syrjinnän ja häirinnän estämiseen
- Käytössä on yhteisesti sovitut menettelytavat. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on käytössä ja siitä viestitään liitto- ja seuratasolla
- Huomioidaan yhdenvertaisuus päätöksenteossa ja valinnoissa
- Tunnistetaan syrjintä ja häirintä
- Liiton rakenteet, ilmapiiri ja toimintatavat tukevat yhdenvertaistatoimintaa
- Tiedetään mikä on syrjintää ja häirintää – ja mikä ei ole
- Onko toiminta kertaluonteista vai jatkuvaa?
- Tunnistetaan mistä saa apua ja vertaistukea, esimerkiksi muut liitot ja niiden toimihenkilöt, kattojärjestö
- Syrjintä- ja häirintäepäilyihin suhtaudutaan vakavasti, jokaisella on oikeus puuttua

## Päivitysloki

PVM	Päivitys
1.12.2021	Hyväksytty suunnitelma