

YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMA

Suomen Voimisteluliitto ry



Sisällys

1. JOHDANTO	3
2. SUOMEN VOIMISTELULIITTO JA LIITON STRATEGIA	4
3. YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOTYÖ VOIMISTELULIITTOSSA	5
5. YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON TOTEUTUMINEN VOIMISTELUSSA.....	7
6. KÄRKITOIMENPITEET VUOSILLE 2019-2021	8
7. MUISTA NÄMÄ TOIMINNAN TOTEUTUKSESSA.....	12
8. TYÖNANTAJAN TASA-ARVOTYÖ.....	12
LIITE 1 Syrintään ja häirintään puuttumisen ohjeet	

1. JOHDANTO

Voimisteluliiton yhdenvertaisuus ja tasa-arvotyön visio on jokaisen tasavertainen mahdollisuus voimisteluun. Tasavertaisuus, moninaisuus ja oikeudenmukaisuus ovat voimisteluyhteisön perusta. Voimistelutoimijat haluavat mahdollistaa monipuolisen hyvinvointia tukevan toiminnan kaikille. Tarkoituksena on edistää moninaista voimistelukulttuuria, jossa kaikkia arvostetaan omina yksilöinä. Monipuolisena lajina voimistelulle on luontaista lajin harrastaminen sen eri muodoissa sekä tasoilla kaiken ikäisenä.

Jokaisella ihmisellä tulisi olla tasavertainen mahdollisuus liikuntaan ja urheiluun. Näin ei kuitenkaan aina ole, ellei ihmisen oikeuksia, vapauksia ja velvollisuuksia oteta huomioon liikuntajärjestöjen toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa. Suomen Voimisteluliitto on sitoutunut kehittämään toimintojaan ja seurojen tukemista niin, että nämä asiat toteutuisivat voimistelussa mahdollisimman hyvin. Lainsäädäntö velvoittaa liikuntajärjestöjä entistä voimakkaammin edistämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa omassa toiminnassaan. Voimistelussa näistä asioista huolehtiminen on kaikkien voimistelutoimijoiden 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 kehitty 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.

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. Voimisteluliiton yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on koko toiminnan läpileikkaava. Suunnitelmassa kuvataan voimistelun parissa toteutuva yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö, valitaan kärkitoimenpiteet seuraavalla kolmelle vuodelle ja arvioidaan toimenpiteiden vaikuttavuutta. Suunnitelmaa päivitetään seuraavan kerran kolmen vuoden päästä.

2. SUOMEN VOIMISTELULIITTO JA LIITON STRATEGIA

Voimisteluliiton toiminta jakaantuu lasten, nuorten ja aikuisten voimistelutoimintaan, useisiin lajeihin, huippu-urheiluun, osaamisen kehittämiseen, seurojen tukitoimintaan, viestintään ja järjestötoimintaan. Voimisteluliitolla on 374 jäsenseuraa, joissa jäseniä on tällä hetkellä 130 000 (vuositilasto 2017). Lisenssinhaltijoita Voimisteluliitossa on 16 500 (lisenssijärjestelmä 2016-2017) ja heidän sukupuolijakaumaansa seurataan lisenssijärjestelmän kautta. Jäsenistöstä poikien ja miesten osuus on 16%. Voimisteluliiton seurojen koko vaihtelee muutaman kymmenen jäsenen seuroista 4 000 jäsenen seuroihin. Valtaosa seuroista toimii vapaaehtoisvoimin, mutta kaikkiaan seuroissa on yli 200 päätoimista työntekijää.

Suomen Voimisteluliitto ry:n tulevaisuuskuva valmistui vuonna 2016. Tulevaisuuskuva on rakentunut useiden kohtaamisten myötä yhdessä voimistelun eri toiminnan tasoilla vaikuttavien toimijoiden kanssa. Voimistelun tulevaisuuskuvasa 2017-2020 yhdenvertaisuuden periaate ohjaa kaikkea toimintaa. Voimisteluliiton hallitus on hyväksynyt tulevaisuuskuvan kokouksessaan 24.5.2016.

Voimistelun visio, missio ja arvot ovat

VISIO – Voimistelu on innostavin liikuntaharrastus ja haluttua urheilua hyvässä seurassa

MISSIO – Tarjoamme monipuolista, hyvinvointia tukevaa liikuntaa kaikille, iloa ja elämyksiä sekä mahdollisuuksia menestyä.

ARVOT – Ilo ja elämykset, onnistuminen ja menestys, yhdessä tekeminen.

Tulevaisuuskuvasa on sitouduttu siihen, että voimistelutoimintaa ohjaavat yhdessä tekeminen, parhaiden toimintatapojen jakaminen, kokeilukulttuuri ja osaamisen lisääminen painopistealueilla. Yhdenvertaisuus on kaikkea toimintaa ohjaava lähtökohta. Tässä suunnitelmassa avataan tarkemmin yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä teemoja.

Voimistelu on sitoutunut nelivuotiskautena 2017-2020 kolmeen painopisteeseen, jotka ovat voimistelun olosuhteet, osaaminen ja ilmiö. Painopisteiden kautta halutaan edistää seurojen toimintaa sekä voimistelijoiden menestysmahdollisuuksia, taata korkea laatu ja kilpailukyky sekä hyödyntää voimistelun noste ja monipuolistunut kuva kasvun ja vaikuttavuuden parantamiseksi.

3. YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOTYÖ VOIMISTELULIILOSSA

Suunnitelman laadinta ja päivittäminen

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö on sisällytetty Voimisteluliiton toimintaan tulevaisuuskuvan kautta. Kuten tulevaisuuskuvan rakentumisessa myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelussa Voimisteluliitto on osallistanut eri voimistelutoimijoita sen laatimiseen. Tärkeänä osana ensimmäisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatimisessa oli Voimisteluliiton henkilöstölle, luottamusryhmille ja seura-aktiiveille toteutettu kysely syksyllä 2015. Näiden toimien lisäksi Voimisteluliitto on hyödyntänyt muiden lajiliittojen vertaistukea sekä Olympiakomiteaa toiminnan suunnitteluun.

Voimisteluliitto laati ensimmäisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmansa vuosille 2017-2018 ja nyt suunnitelma on uusittu seuraavalle kolmivuotiskaudelle. Päivitystyöstä vastasivat hallintokoordinaattori yhdessä pääsihteerin ja toimihenkilöstön kanssa konsultoiden eri asiantuntijoita ja sidosryhmän edustajia. Seuraavan kerran suunnitelman uusinta toteutetaan syksyllä 2021.

Visio ja tavoitteet

Voimisteluliiton yhdenvertaisuus ja tasa-arvotyön visio on jokaisen tasavertainen mahdollisuus voimisteluun. Tasavertaisuus, moninaisuus ja oikeudenmukaisuus ovat voimisteluyhteisön perusta. Voimistelutoimijat haluavat mahdollistaa monipuolisen hyvinvointia tukevan toiminnan kaikille. Tarkoituksena on edistää moninaista voimistelukulutturia, jossa kaikkia arvostetaan omina yksilöinä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä tarkastellaan järjestön toteuttamaa toimintaa, järjestöä työnantajana ja järjestön toimintatapaa syrjintätapauksissa. Vuosien 2017-2018 toteutettiin liittotason toimenpiteitä, joiden tavoitteina oli lisätä tietoisuutta yhdenvertaisuudesta myös seuratasolla. Seuraavan kolmivuotiskauden (2019-2021) 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

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon työnantajavelvoitteiden johtaminen Voimisteluliitossa

Yhteistoimintalaki määrittelee työnantajan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaatimukset. Voimisteluliiton toimintaohjesääntö määrittelee, että pääsihteerin on vastuussa yhteistoimintamenettelyyn liittyvistä asioista. Suomen Voimisteluliitossa toimii työsuojeluvaltuutettu, joka edustaa henkilöstöä.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toiminnallinen johtaminen Voimisteluliitossa

Päivittäistä toimintaa johtaa pääsihteerin siten kuin liiton strategia/tulevaisuuskuva, toimintaohjesääntö, vuosittainen toimintasuunnitelma ja budjetti määräävät. Kukin vastuualueen päällikkö vastaa omasta toiminnastaan.

Verkostoituminen ja vaikuttaminen

Voimisteluliitto on hakenut relevantteja kumppanuuksia muista järjestöistä erityisesti erityisryhmiä edustavista järjestöistä (kuten VAU ry tai Monaliiku ry) muodostaakseen toimivan verkoston. Voimisteluliitto toimii myös aktiivisesti edustamiensa lajien kansainvälisissä järjestöissä edistääkseen vaikuttavuustyötä. Suomen Voimisteluliiton yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö on linjassa kansainvälisen voimisteluliiton FIG:n toimien kanssa. Liitolla on edustaja FIG:n tasa-arvo työryhmässä.

Viestintä

Voimisteluliitto viestii yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoiminnastaan yhteisesti ylätasolla sekä toimintokohtaisesti. Ylätason viestintä on pääsihteerin ja viestintäpäällikön vastuulla ja toimintokohtainen viestintä vastaavan päällikön vastuulla. Liitto pitää myös yhteyttä kansainvälisiin yhteisöihin ja kattojärjestöihin.

Seuranta ja arviointi

Suomen Voimisteluliiton yhdenvertaisuustyön seuranta ja arviointi tapahtuu tulevaisuuskuvan mukaisesti vuosittaisessa toiminnansuunnittelussa. Kukin toimihenkilö vastaa oman toimintasuunnitelmansa toteutumisesta ja arvioinnista, ja sitä käydään läpi säännöllisesti esimiesten kanssa. Jokaisen toimihenkilön toimintasuunnitelmassa tulee näkyä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasiat. Hallitus käsittelee nämä asiat toiminnansuunnittelun yhteydessä ja syykokous hyväksyy vuosittain suunnitelman.

Voimisteluliitto seuraa myös jatkuvasti liikuntajärjestöjen yhdenvertaisuustyötä kokevia tutkimuksia ja selvityksiä sekä laajempaa yhteiskunnallista keskustelua aiheesta. Vuonna 2018 lajiliittojen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöstä tehdyssä tutkimuksessa (*Periaatteet, velvoitteet ja edut liikkeessä. Systeemiteoreettinen tulkinta lajiliittojen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöstä, Kurki Kaarle*) arvioitiin Voimisteluliiton yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö kokonaisvaltais-aktiiviseksi. Tutkimuksen mukaan liiton toiminnassa yhdenvertaisuus huomioidaan hyvin perustoiminnassa ja sitä edistetään positiivisin erityistoimin.

Liiton ja lakien määräykset

Voimisteluliittoa velvoittaa yhdistyslaki, sen omat säännöt, toimintaohjesääntö ja vuosittain syykokouksen hyväksymä toimintasuunnitelma ja talousarvio sekä muut relevantit määräykset kuten yleiset kilpailu- ja kurinpitosäännöt, joihin sisältyy liiton eettiset ohjeet. Liiton kurinpitovaltaa käyttää ensimmäisessä asteessa kurinpitovaliokunta, 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. Voimisteluliitto on yli 30:n hengen työnantaja, joten nämä vaatimukset tulee ottaa huomioon myös henkilöstöhallinnossa liikunta- ja seuratoiminnan lisäksi.

[Yhdenvertaisuuslaki](#) astui 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.

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

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.

Yhteistoimintalaki asettaa veloitteita yli 20:n hengen työntekijän työnantajille. Näihin sisältyy myös tasa-arvosuunnitelma. Kts. luku 8.

Lastensuojelulaki koskettaa myös voimisteluseuroja, mikäli toiminnassa havaitaan syytä selvittää lastensuojelun tarve tietyn lapsen tai lapsien kohdalla.

5. YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON TOTEUTUMINEN VOIMISTELUSSA

Toiminnan laajuus

- Toiminnan perusta yhdessä toimiminen, ilot ja elämykset
- Suomen suurin tyttöjen ja naisten liikuttaja
- Vahva harrastetoiminta, 80% jäsenistä harrasteliikkuja
- Erityisosaamista perheliikunnassa ja ikääntyneiden liikunnassa
- Monipuoliset mahdollisuudet kilpailla ja esiintyä
- Erityisliikunnan ryhmiä, rytmisessä voimistelussa Special Olympics
- Monipuolinen tarjonta alueellisesti → ekologisuus ja taloudellisuus

Matalan kynnyksen toiminta

- Uusia harrastajia saatu mukaan, panostettu erityisesti poikien ja miesten mukaan saamiseen
- Rope skipping, Freegym, telinevoimistelun poikaprojekti, IKILIIKE, Liiku mun kaa
- Hinnan pitäminen mahdollisimman matalalla
- Yksi saavutetuimmista liikuntamuodoista ([Drop-out vai throw-out tutkimus](#)), lähiliikuntaa
- Voimistelu on taloudellisesti yksi yhdenvertaisimmista lajeista tavoitella kansainvälistä huippua (edellä mainittu tutkimus)



Korkea osaaminen

- Innostava, moniarvoinen ja avoin ilmapiiri (Liiton yhdenvertaisuuskysely 2015)
- Ohjaajien ja valmentajien osaamisen kehittymisen tukeminen
- Seuratoimijoiden osaamisen kehittäminen
- Koulutusmoduuleita erityisliikuntaan ja ikääntyville
- Koulutuksia ruotsiksi ja venäjäksi ja muita palveluita kuten ruotsinkielinen seurakummi
- Suurtahtumien viestinnässä yhteistyö FSG:n kanssa ruotsinkielisen viestinnän toteuttamiseen

Jokaisen mielipide on tärkeä

- Osallisuuden kannustetaan kaikilla toiminnan tasoilla
- Toiminnansuunnittelu tehdään yhdessä sidosryhmien kanssa
- Kuunnellaan urheilijoiden ääntä (urheilijavaliokunta, leirit)
- Osallistetaan nuoret mukaan seuratyöhön (Nuvo)
- Seurojen ohjaaminen jäsenistön äänen kuulemiseen
- Seurakiertueet
- Toimintaa kaikilla alueilla

Jokaista kunnioitetaan

- Jokainen tulee hyväksyä voimistelutoimintaan mukaan omana itsenään
- Nollatoleranssi syrjintään ja häirintään
- [Et ole yksin -palvelu](#)
- [Ohjeet nettisivuilla epäasialliseen käytökseen](#)
- ”Puhtaasti paras” dopingista vapaa kilpailu

Yhdenvertainen organisaatio

- Luottamus- sekä toimihenkilöissä edustettuna molempaa sukupuolta
- Työtyytyväisyyskyselyssä selvitetään yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista
- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on jalkautettu luottamus- ja toimihenkilöille
- Yhteistyö Naisjärjestöjen Keskusliiton kanssa tasa-arvon edistämiseksi



6. KÄRKITOIMENPITEET VUOSILLE 2019-2021

Voimisteluliitto on valinnut seuraaville kolmelle vuodelle tulevaisuuskuvan painopisteiden olosuhde, osaaminen ja ilmiö mukaiset teemat, joiden alle on luokiteltu tavoitteet ja toimenpiteet voimistelun yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi. Tavoitteenamme on hyödyntää voimistelun monipuolisuutta. Haluamme mahdollistaa voimistelun kaikille ja toteuttaa toimintaa siten, että jokainen kokee itsensä tervetulleeksi voimisteluun oman itsensä. Suorilla mediakontakteilla ja vahvistamalla viestintäämme parannamme voimistelun sekä naisurheilun asemaa. Voimistelussa on nollatoleranssi kaikkeen syrjintään ja häirintään. Haluamme, että epäasialliseen käytökseen puututaan, joten olemme vahvasti mukana Et ole yksin -hankkeessa.

	TAVOITTEET	TOIMENPITEET	VASTUUHENKILÖ	MITTARIT
<i>ERILAISUUS ON RIKKAUTEMME</i>	Voimistelu on avointa kaikille ja mukaan saadaan uusia liikkujia	Ohjaamme seuroja hakemaan seuratukea matalan kynnyksen ryhmien toiminnalle (esim. KKI)	Seurapalvelupäällikkö, terveysliikuntapäällikkö ja Aluepäälliköt	Seurat ovat tietoisia mahdollisuudesta ja saavat tarvittaessa apua hankkeen suunnitteluun ja hakemuksen tekemiseen
	Hyväksytään ja tuodaan esille eri seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt	Hoika -järjestelmään lisätään muu sukupuoli	Palvelukehittäjä	Lisäys Hoikaan toteutunut
	Mahdollistamme voimistelun sosioekonomisesti heikommassa asemassa oleville	Liiku mun kaa -hanke	Projektipäällikkö	Matalan kynnyksen toiminnan kohdistaminen kouluihin ja alueille, joissa sosioekonomisesti erilaisista taustoista tulevia lapsia ja nuoria
	Edistämme monikulttuurisuutta voimistelussa	Yhteistyö Monaliikun kanssa	Hallintokoordinaattori, kehitysjohtaja	Järjestetään Monaliikun kanssa 4 ohjaajakoulutusta
	Kehitämme erityisliikuntaa	Erityisliikunnan lisääminen (ja valmiuksien kehittäminen erilaisten liikkujien huomioimiseen =inkluisio), kouluttaminen	Liiku mun kaa - projektipäällikkö	Koulutettujen määrä. Matalan kynnyksen liikunnan sisältöihin eriyttämisvinkkien sekä soveltamisvaihtoehtojen lisääminen
	Kehitämme matalan kynnyksen toimintaa	Kehitämme rytmisen voimistelun Special Olympics toimintaa	Kehitysjohtaja	Toiminta leviää useampiin seuroihin
		Jatkokehitykset Rope skipping, Freegym, Ninjagym sekä koulu-	Lasten ja nuorten voimistelun kehittäjä ja Liiku mun kaa - projektipäällikkö	Voimisteluseurat tekevät yhteistyötä paikallisten koulujen kanssa käyttäen edellä mainittuja tuotteita



	<p>Seurojen profiloituminen selkeämmin</p> <p>Otetaan nuoret mukaan seuratoiminnan suunnitteluun</p> <p>Vahva yhteistyö kuntien liikuntatoimen kanssa matalan kynnyksen liikuntaan</p>	<p>ja muun paikallisen yhteistyön lisääminen</p> <p>Tulevaisuuden seura-toiminnot</p> <p>Nuvo-toiminnan levittäminen</p> <p>Tuodaan hyviä käytäntöjä esille</p>	<p>Projektipäällikkö</p> <p>Seurapalvelupäällikkö</p> <p>Seurapalvelupäällikkö ja aluepäälliköt</p>	<p>Jäsenmäärän kasvu ja uusien kohderyhmien tavoittaminen</p> <p>Nuvo-toiminnan esittely kaikissa Tähtiseura-auditoinneissa</p> <p>Voimisteluseurojen matalan kynnyksen liikuntaosaaminen esillä kaikissa kohtaamisissa liikuntatoimen kanssa (esim. olosuhdeverkostot)</p>
<p><i>TURVATAAN TULEVAISUUS KAIKILLE</i></p>	<p>Innostamme omaehtoiseen voimisteluun</p> <p>Tuemme osaamisen kehittämistä alueellisesti</p> <p>Tuemme nuoria talenteja vahvemmin</p> <p>Voimistelussa on nollatoleranssi häirintään ja syrjintään.</p> <p>Osallistumme erilaisiin yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviin tutkimuksiin liikunnassa</p>	<p>Koulutuksissa viestitään omaehtoisen liikunnan tärkeydestä.</p> <p>Alueellinen tutor toiminta ja seurakummit</p> <p>Hankimme yhteistyökumppaneita tukemaan huippu-urheilupolulle lähteneitä nuoria</p> <p>Järjestämme vuosittain Matkalla mestariksi –leirin nuorille talenteille</p> <p>Et ole yksin -kampanjointi.</p> <p>Osallistumme 3-vuotiseen PRACT-hankkeeseen</p>	<p>Kehitysjohtaja</p> <p>Kehitysjohtaja, seurapalvelupäällikkö ja aluepäälliköt</p> <p>Hallintokoordinaattori</p> <p>Voimistelutoimen johtaja</p> <p>Hankkeeseen vastuutettu lajipäällikkö</p> <p>Hallintokoordinaattori</p>	<p>Kaikissa peruskoulutuksissa tuodaan esiin omaehtoisen liikunnan merkitys ja jaetaan työkaluja toteutukseen</p> <p>Jokaisella alueella toteutuu tutor-toiminta ja seurakummipalveluja käytetään aktiivisesti</p> <p>Voimisteluliitolla on yhteistyökumppaneita, jotka kohdentavat tuen suoraan nuorille talenttivoimistelijoille</p> <p>Leirin sisältö tuottaa lisäarvoa talenteille ja kutsu leirille on haluttu</p> <p>Et ole yksin-kampanjasta kerrotaan myös 1-tason koulutuksissa (lisätty materiaaleihin ja kouluttajien käsienkirjaan). Et ole yksin leviää somessa jäsenten kautta.</p> <p>Tutkimustiedon perusteella pystymme tarjoamaan oikeanlaisia toimia mm. syrjinnän ja häirinnän ennaltaehkäisyyn</p>



	<p>Edistämme kaikenlaisista taustoista olevien lasten ja nuorten osallisuutta</p> <p>Lisäämme yhteistyötä erilaisten terveyttä ja hyvinvointia edistävien tahojen kanssa</p>	<p>Yhteistyötoimet käynnistyvät mm Iceheartsin, ADHD-liiton, MLL:n, Reumaliiton, kuntien kirjastotoiminnan sekä liikuntatoiminnan kanssa</p>	<p>Liiku mun kaa -hankkeen projektipäällikkö</p> <p>Voimistelutoimen johtaja</p>	<p>Yhteistyöhän ollaan tyytyväisiä molempien osapuolien mielestä</p> <p>Uudet yhteistyömallit ja vakiinnutetut toimintatavat, joilla tavoitetaan em. kohderyhmää</p>
<p><i>OLLAAN ESILLÄ</i></p>	<p>Lisäämme voimistelun (erityisesti naisurheilun) näkyvyyttä ja tunnettavuutta</p> <p>Laajennamme voimistelun kuvaa.</p> <p>Hyödynnämme markkinoinnissa voimistelun edullisuutta.</p> <p>Brändäämme voimistelusta liikunnan reilukauppa</p> <p>Tehdään vaikuttavuustyötä, jotta voimistelun olosuhteet paranisivat.</p>	<p>Tehdään vaikuttavuustyötä eri verkostoissa</p> <p>Tavoitetaan media</p> <p>Viestimme monipuolisesti voimistelusta. Tuomme erityisesti harrastetoimintaa vahvemmin esille</p> <p>Ohjaamme seurakohtaamisissa voimisteluosastoja hyödyntämään voimistelun vahvuuksia kuten edullisuus ja toiminnan arvot</p> <p>Olemme aktiivisesti yhteydessä kunnan päättäjiin ja keräämme olosuhdeverkostoja, joiden kautta vaikutamme.</p>	<p>Puheenjohtaja, pääsihteeri</p> <p>Viestintäpäällikkö</p> <p>Viestintäpäällikkö</p> <p>Aluepäälliköt, Tulevaisuuden seura -hankkeen projektipäällikkö</p> <p>Olosuhdekoordinaattori</p>	<p>medianäkyvyys: vuosittainen kasvu, kasvaneet mediaverkostot ja yhteistyö.</p> <p>Harraste vahvemmin omista kanavissa viestintäsuunnitelman tavoitteiden mukaisesti</p> <p>Aihe esillä kaikissa Tähtiseura-auditoinneissa</p> <p>Voimistelun olosuhteet paranevat ja voimistelutilojen määrä kasvaa.</p>

7. MUISTA NÄMÄ TOIMINNAN TOTEUTUKSESSA

Voimisteluliiton työntekijöille ja seuratoimijoille on kerätty muistilista asioista, jotka jokaisen tulee huomioida erityisesti voimistelutoimintaa-, hankkeita ja tapahtumia suunnitellessa.

Viestintä

- Kiinnitä huomiota aihe-, kuva- ja sanavalintoihin viestinnässä kuin esityksissäkin niin, että viestinnässäsi näkyvät erilaiset harrastajat, eri alueilta, erityisryhmien voimistelijat. (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 – ikääntyneet)*
- Tuo esiin matalan kynnyksen toimintoja (harrastuksen edullisuus, voimistelu on ”lähiliikuntaa”)
- Laajenna voimistelun kuvaa niin, että kaikki (kuten erinäköiset ja -kokoiset) kokevat itsensä tervetulleeksi toimintaan.
- Viesti voimistelun mahdollisuuksista myös miehille ja pojille.

Esteettömyys ja saavutettavuus

- Huomioi toiminnan järjestämisessä esteettömyysnäkökulma. Jokaiselle tulee taata sukupuolesta, iästä, terveydentilasta, vakaumuksesta, vammaisuudesta ja toimintakyvystä riippumatta mahdollisuus osallistua.
- Huomioi hajuerkkyys (lakan suihkuttaminen, savukoneet ym.).
- Huomioi liikuntarajoitteisten esteetön pääsy tapahtumiin.
- Pidä huoli, että tapahtuman järjestäjät ja vapaaehtoiset osaavat auttaa ja opastaa näissä asioissa osallistujia sekä katsojia.

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

- Voimisteluliiton 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.

8. TYÖNANTAJAN TASA-ARVOTYÖ

Suomen Voimisteluliitto ry:n työpaikan tasa-arvosuunnitelma on hyväksytty hallituksessa 10.10.2018.

TYÖPAIKAN TASA-ARVOSUUNNITELMA

- a. Samapalkkaisuuden toteuttaminen
Samasta tai samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka työntekijän sukupuolesta riippumatta. Tehtävän samanarvoisuus tarkoittaa sitä, että työn sisällön keskeiset vaativuustekijät, osaaminen, vastuu, kuormitus ja työolot ovat samanarvoisia. Ammattinimike ei ole ratkaiseva. Liitossa seurataan palkkatasa-arvon toteutumista jatkuvasti. Palkkausjärjestelmä perustuu työn vaativuuden arviointiin. Hallitus seuraa ansionmuodostuksen kehitystä ja tasa-arvon toteutumista.
- b. Avointen työpaikkojen tasa-arvoa edistävä täyttö
Työpaikan rekrytointikäytäntöjä tarkastellaan myös sukupuolinäkökulmasta. Pätevyysvaatimukset ja valintakriteerit asetetaan niin, että ne ovat tosiasiallisesti tasapuolisia sekä miehille että naisille. Tasavertaisista työnhakijoista valitaan tehtävään aina sen sukupuolen edustaja, joka on siinä työpisteessä tai tehtävässä vähemmistönä. Naisia ja miehiä rohkaistaan hakeutumaan tehtäviin, joissa sukupuolijakauma on epätasapainossa.
- c. Tasa-arvoiset mahdollisuudet urakehitykseen ja mahdollisuus ammattitaidon kehittämiseen
Työnantaja luo naisille ja miehille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Jokaiselle sukupuolesta ja tehtävästä riippumatta turvataan mahdollisuudet itsensä ja työnsä kehittämiseen. Tässä käytetään hyväksi säännöllisiä kehityskeskusteluja, henkilökohtaisia koulutussuunnitelmia, tehtäväkiertoa ja sijaisuuksia. Mikäli työtehtävät ovat sukupuolittain jakautuneet, niin rohkaistaan vähemmistössä olevan sukupuolen edustajia hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja uusille tehtäväalueille. Naisilla ja miehillä tulee olla tasavertainen oikeus jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutukseen. Koulutukseen osallistumista seurataan ja koulutukseen hakeutumista tuetaan budjetin puitteissa kehitystavoitteiden mukaisesti.
- d. Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisen auttaminen
Työnantaja jakaa tietoa perhevapaista sekä osa-aikatyöstä ja rohkaisee erityisesti miehiä käyttämään mahdollisuuksia hyväksi. Työhön paluuta vanhempainloman ja hoitovapaan jälkeen helpotetaan huolehtimalla tiedotuksesta ja tarvittaessa koulutuksesta.
- e. Häirintä
Työnantaja huolehtii siitä, että työntekijä ei joudu sukupuolisen ahdistelun tai muunkaan häirinnän kohteeksi. Työpaikan johto tuo selkeästi julki kielteisen kantansa häirintään. Häirinnän torjumiseksi annetaan toimintaohjeet.
- f. Tasa-arvoisten vaikutusmahdollisuuksien takaaminen.
Naisia ja miehiä valitaan liiton sisäisiin toimikuntiin sekä henkilöstön edustajiksi liiton hallintoon eri sukupuoltensa suhteessa kuitenkin siten, että pyritään takaamaan molemmille sukupuolille vähintään yksi paikka.
- g. Tasa-arvomyönteisten asenteiden luominen liitossa.



Tasa-arvon kehittämisestä tiedotetaan koko henkilöstölle vuosittain. Koulutuksessa tasa-arvosuunnitelma ja siihen liittyvät asiat ovat säännöllisesti esillä.

h. Tasa-arvon seuranta

Tasa-arvosuunnitelman toteutuman seurannasta vastaa liiton pääsihteeri, joka raportoi hallitukselle toteutuksen edistymisestä. Yksityiskohtaisten toimenpiteiden lisäksi seurataan tilannetta vuosittaisilla henkilöstön työtyytyväisyyskyselyillä sekä työterveyskartoituksilla.



Syrjintään ja häirintään puuttumisen ohjeet

Suomen Kaukalopallo- ja
Ringeteliitto Suomen Uimaliitto
Suomen Voimisteluliitto

Syksy 2018

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 ratkaisurytyksiä tai tapaa johtaa työtä asiallisilla käskyillä.

Työnantajan työjohtovaltaan 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 työjohtoa 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

Työnantajan tulee olla tietoinen, jos työpaikalla esiintyy häirintää, ja mahdollisuuksien mukaan estää häirinnän syntyminen. Työnantajan pitää 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 ei aina käyttyädytä asiallisesti.

3. Toimintamalli syrjintä- ja häirintäepäilyissä

Syrjintää ja häirintää voi ilmetä organisaatiossa eri tavoin. Työnantajalla on velvollisuus puuttua työpaikalla tapahtuvaan syrjintään tai häirintään saatuaan siitä tiedon. Kaikkien tiedossa on hyvä olla yhteiset ennalta laaditut menettelytavat. Syrjintä- ja häirintäepäilyjä voi ilmetä työntekijöiden, luottamushenkilöiden tai työntekijän ja luottamushenkilön välillä. Osallisena voi olla myös liiton virallisen organisaation ulkopuolinen henkilö, esimerkiksi tuomari tai seuratoimija.

Toimintamalli	Toimihenkilöiden kesken	Luottamushenkilöiden kesken	Toimihenkilöiden ja luottamushenkilöiden kesken	Muiden toimijoiden kesken
1. Asian esille ottaminen syrjintään tai häirintään mahdollisesti syyllistyneen henkilön kanssa tai tilanteen katkaiseminen	<ul style="list-style-type: none"> - Ilmoita henkilölle, etet hyväksy tämän toimintaa ja pyydä häntä lopettamaan - Tarvittaessa poistu paikalta tai katkaise puhelu - Sähköposti- tai muihin viesteihin ei vastata, mutta viestit tulee säilyttää - Sosiaalisessa mediassa ei asiaa kommentoida, tallenna epäasialliset viesti/kommentit - Mikäli asia sovitaan ja tilanne paranee, ei ole tarvetta jatkotoimenpiteille 			
2. Asiasta eteenpäin ilmoittaminen, ellei tilanne ratkea	<ul style="list-style-type: none"> - Ota yhteys esimieheen - Jos kyseessä on esimies, ota yhteyttä esimiehen esimieheen - Esimiehen vastuulla on ottaa asia vakavasti ja lähteä selvittämään tilannetta 	<ul style="list-style-type: none"> - Ota yhteys työryhmän puheenjohtajaan tai liiton pääsihteerii/toiminnanjohtajaan - Tarvittaessa asiaa voidaan käsitellä liiton puheenjohtajan kanssa 	<ul style="list-style-type: none"> - Työntekijän ollessa mahdollisen häirinnän kohteen, ota yhteys esimieheen - Luottamushenkilön tai muun henkilön ollessa mahdollisen häirinnän kohteena, ota yhteys liiton pääsihteerii/ toiminnanjohtajaan tai liiton puheenjohtajaan 	
4. Ratkaisumallit tilanteen selvittämiseksi	<p>Esimies/puheenjohtaja toimii seuraavasti</p> <ul style="list-style-type: none"> - toimii viimeistään kahden viikon sisällä ilmoituksen saamisesta - kieltää käyttäytymisen välittömästi - kuulee kaikkien osapuolten näkemykset - sopii yhteisesti, miten jatkossa toimitaan ja miten käyttäytymistä seurataan - tarvittaessa ottaa työsuojeluvaltuutetun mukaan keskusteluihin - tarvittaessa tiedottaa muita asianosaisia/tahoja ratkaisusta sekä tarvittaessa sovitussa laajuudessa muuta työyhteisöä 			
4. Mahdolliset toimenpiteet	<p>Jos asian käsittely ei johda häirinnän loppumiseen, esimiehen vastuulla on:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tehdä tarvittavat työn ja /tai työympäristön järjestelyt - noudattaa työ- ja 	<ul style="list-style-type: none"> - Mikäli tilanne ei ratkea, tekee liittohallitus muutoksia luottamusryhmien kokoonpanoon johtuen työryhmän toimintaa haittaavasta epäasiallisesta käytöksestä 		

	<p>virkasuhdetta koskevien säännösten ja sopimusten menettelytapoja pitämällä vakavan puhuttelun, muutamalla työvuoroja tai työtehtäviä tai käyttämällä kurinpitotoimia, suullista/kirjallista huomautusta, varoitusta tai palvelussuhteen päättämistä.</p>			
<p>5. Asian vieminen virallisiin tahoihin, mikäli tilanne ei ratkea</p>	<p>- Ota yhteys työsuojelu- tai luottamusvaltuutettuun, työterveyshuoltoon tai työsuojeluviranomaisiin</p>		<p>- Työntekijän ollessa mahdollisen häirinnän kohteena, ota yhteys työsuojelu- tai luottamusvaltuutettuun, työterveyshuoltoon tai työsuojeluviranomaisiin</p>	
<p>6. Toiminta rikosepäilyssä</p>	<p>- 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.</p> <p>- 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.</p> <p>- Mikäli rikoksen tekijäksi epäillään työnantajaa, saa työntekijä tukea työterveyshuollosta, työsuojeluviranomaisilta tai oman ammattiliiton lakimiespalvelusta.</p>			

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
 - o Liitto ilmaisee julkisesti kantansa syrjinnän ja häirinnän estämiseen
 - o Käytössä on yhteisesti sovitut menettelytavat
 - o Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on käytössä ja siitä viestitään liitto- ja seuratasolla
 - o Huomioidaan yhdenvertaisuus päätöksenteossa ja valinnoissa, esimerkiksi jääviyden määrittelyssä

- Tunnistetaan syrjintä ja häirintä
 - o Liiton rakenteet, ilmapiiri ja toimintatavat tukevat yhdenvertaista toimintaa
 - o Tiedetään mikä on syrjintää ja häirintää – ja mikä ei ole. Onko toiminta kertaluonteista vai jatkuvaa?
 - o Tunnistetaan mistä saa apua ja vertaistukea, esimerkiksi muut liitot ja niiden toimihenkilöt, kattojärjestö, oma ammattijärjestö, työterveyshuolto

- Syrjintä- ja häirintäepäilyihin suhtaudutaan vakavasti, jokaisella on oikeus puuttua:
 - o Mene häirityn puheille ja tarjoa apua. Kysy onko hän menetellyt yhteisesti sovittujen toimintaohjeiden mukaisesti.
 - o Tilanteen jatkuessa tarjoudu tukihenkilöksi asian viemiseksi eteenpäin.
 - o Jos häiritty ei hyväksy sinua tukihenkilöksi, ota yhteyttä työsuojeluvaltuutettuun tai luottamusvaltuutettuun tai työterveyshuoltoon. Näillä henkilöillä on velvollisuus toimia häirinnän estämiseksi luottamuksellisesti.

- Menettelytavat syrjintäepäilyissä on määritelty
 - o Luottamushenkilöt ja henkilöstö ovat tietoisia menettelytavoista
 - o Organisaatiossa on kirjattuna toimintaohjesääntö eri toimijoille sekä mahdollisesti henkilöstön pelisäännöt