



SUOMEN
VOIMISTELULIITTO

YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMA

Suomen Voimisteluliitto ry



Hyväksytty Voimisteluliiton hallituksessa 21.10.2021

Sisällys

1. JOHDANTO	3
2. SUOMEN VOIMISTELULIITTO JA LIITON STRATEGIA	4
3. YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOTYÖ VOIMISTELULIITTOSSA	6
5. YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON TOTEUTUMINEN VOIMISTELUSSA.....	16
6. KÄRKITOIMENPITEET VUOSILLE 2022-2024	18
7. MUISTA NÄMÄ TOIMINNAN TOTEUTUKSESSA.....	23
8. TYÖNANTAJAN TASA-ARVOTYÖ.....	24

Liitteet:

Liite 1: Turvallisesti voimistelussa – epäasiallisen käytöksen ehkäisy ja siihen puuttuminen; linkki materiaaliin

Liite 2: Syrjintään ja häirintään puuttumisen ohjeet toimihenkilöille

1. JOHDANTO

Voimisteluliiton yhdenvertaisuus ja tasa-arvotyön visio on jokaisen yhdenvertainen mahdollisuus voimisteluun. Yhdenvertaisuus, 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. Voimisteluliiton yhdenvertaisuus ja tasa-arvotyö ovat osa voimistelun vastuullisuutta.

Jokaisella ihmisellä tulisi olla yhdenvertainen 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 toimintaansa 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 sekä liitto- että seuratason tasolla.

[Yhdenvertaisuuslaissa](#) ja [liikuntalaissa](#) on vaatimus yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisestä. Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistämällä liikuntajärjestö pystyy laajentamaan jäsenkenttäänsä, kehittämään uudenlaisen osaamisen kautta ja toimimaan eettisesti oikein. Näin järjestö luo uskottavaa imagoa, josta 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, sukupuoli-identiteetti) 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 toteutuvat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö, valitaan kärkitoimenpiteet seuraavalla neljälle vuodelle ja arvioidaan toimenpiteiden vaikuttavuutta. Suunnitelmaa päivitetään seuraavan kerran neljän vuoden päästä.

2. SUOMEN VOIMISTELULIIITTO JA LIITON STRATEGIA

Voimisteluliiton toiminta jakaantuu lasten, nuorten ja aikuisten voimistelutoimintaan, useisiin lajeihin, huippu-urheiluun, seuratoimintaan, osaamisen kehittämiseen, viestintään ja järjestötoimintaan. Voimisteluliitolla on 369 jäsenseuraa, joissa jäseniä on tällä hetkellä 129 000 (vuositolasto 2020). Lisenssinhaltijoita Voimisteluliitossa on 19 027 (lissenssijärjestelmä 2020-2021). Jäsenistöstä poikien ja miesten osuus on 16%, lissenssinhaltijoista 5%. Voimisteluliiton seurojen koko vaihtelee muutaman kymmenen jäsenen seuroista 3 000 jäsenen seuroihin. Valtaosa seuroista toimii vapaaehtoisvoimin, mutta kaikkiaan seuroissa on yli 300 päätoimista työntekijää. Valmentajia ja ohjaajia seuroissa toimii noin 7300, joista miesten ja poikien osuus on n. 6%.

Suomen Voimisteluliitto ry:n tulevaisuuskuva valmistui vuonna 2020. Tulevaisuuskuva on rakentunut osallistamalla prosessiin eri toiminnan tasoilla vaikuttavia toimijoita sekä verkkotyökalun että kohtaamisten avulla. Voimistelun tulevaisuuskuvasa 2021-2024 yhdenvertaisuuden periaate ohjaa kaikkea toimintaa. Voimisteluliiton hallitus on hyväksynyt tulevaisuuskuvan kokouksessaan syksyllä 2020.

Voimistelun visio, missio ja arvot ovat

Visio - Yhdessä kohti liikuttavaa tulevaisuutta

Kannustamme kaikkia löytämään oman tapansa liikkua. Jokaiselle löytyy laadukas seura, jossa voi ilosta ja onnistumisen riemusta tinkimättä voimistella ja harrastaa omalla tasollaan aina huippu-urheilijaksi saakka.

Voimistelussa into omaan lajiin näkyy ja kuuluu. Se inspiroi ja vaikuttaa ympäröivään maailmaan ja ihmisiin niin paikallisesti kuin valtakunnallisesti.

Missio - Elinvoimaa läpi elämän

Innostavaa liikuntaa harrastuksesta huipulle hyvässä seurassa.

Arvot - Vastuullisesti, sisukkaasti, arvostaen, yhdessä.

Tulevaisuuskuvasa sitoudutaan vahvasti yhdessä tekemiseen ja jokaisen mahdollisuuksiin ja oikeuksiin löytää oma paikkansa voimistelun parissa.

YHDESSÄ KOHTI LIKUTTAVAA TULEVAISUUTTA

Jokaiselle löytyy sopiva tapa liikkua.

Jokaiselle löytyy laadukas seura.

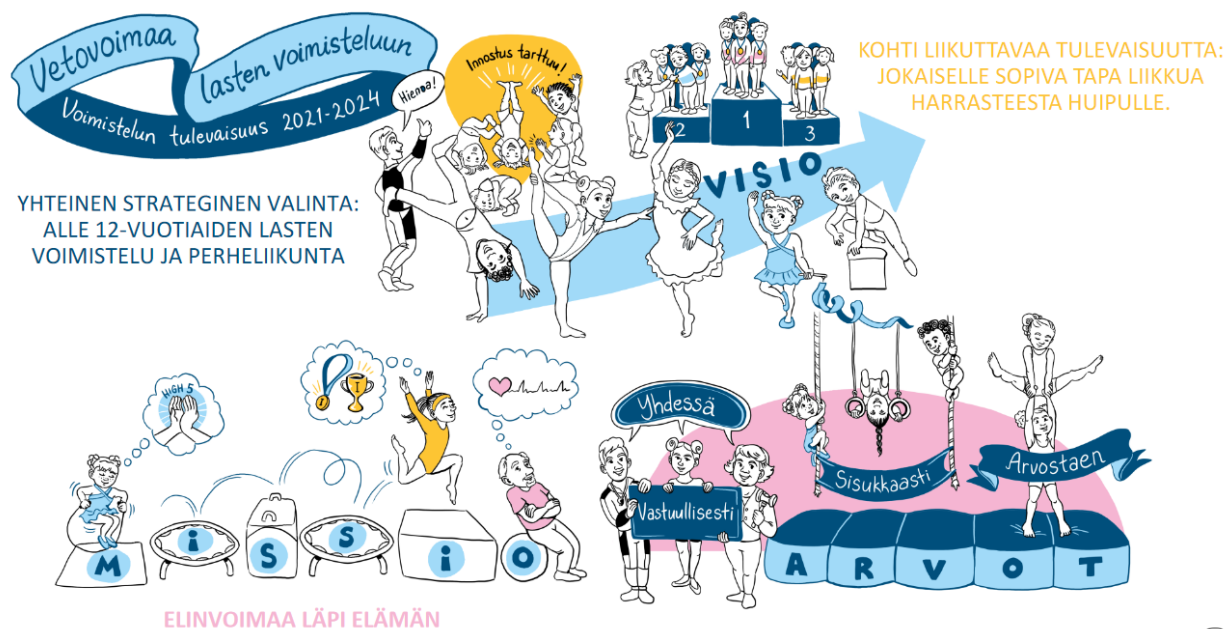
Jokainen voi innostaa ja vaikuttaa voimistelun todellisuuteen.

Voimistelu liikuttaa!



Yhdenvertaisuus on kaikkea toimintaa ohjaava lähtökohta ja se sisältyy vahvasti jo voimistelun arvopohjaan, jossa arvoa "arvostaminen" on avattu kolmen näkökulman kautta: kaikkien hyväksyminen, rohkeus, yhdenvertaisuus. Arvoksi tässä strategiassa nostettu "vastuullisuus" sisällyttää myös toiminnan yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen voimistelun saavuttamiseksi.

Voimistelun yhteinen painopistevalinta vuosille 2021-2024 on vetovoimainen lasten voimistelu.



Voimistelu liikuttaa!

Suomen Voimisteluliitto | Valimotie 10 | 00380 Helsinki | www.voimistelu.fi

3. YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOTYÖ VOIMISTELULIITOSSA

Voimistelun vastuullisuustyö

Voimisteluliitossa on tehty viime vuosina merkittävää vastuullisuustyötä, johon osaltaan sisältyy myös yhdenvertaisuus ja tasa-arvo yhtenä vastuullisuuden tärkeänä osa-alueena. Voimisteluliitto on ollut mukana luomassa ja sitoutunut urheilun yhteiseen vastuullisuusohjelmaan:



Voimistelu on tämän lisäksi tehnyt laajamittaista kehitystyötä vastuullisuudessa myös omalta osaltaan. Liiton toimintaa ohjaavat liiton kevätkokouksen 6.6.2020 hyväksymät Voimistelun eettiset periaatteet sekä Voimisteluliiton oma vastuullisuusohjelma.



Voimistelu liikuttaa!

Suomen Voimisteluliitto | Valimotie 10 | 00380 Helsinki | www.voimistelu.fi

Eettisissä ohjeissa yhdenvertaisuus ja tasa-arvo löytyvät eri näkökulmista seuraavien osa-alueiden alta:

Välitämme toisistamme ja itsestämme: sitoudumme YK:n ihmis- ja lastenoikeuksien julistukseen, noudatamme urheilun ja voimistelun eettisiä periaatteita

Toimimme avoimesti ja yhteisöllisesti: toimintamme perustuu lakien, asetusten ja sääntöjen noudattamiseen

Takaamme turvallisen toimintaympäristön: kohtelemme kaikkia yhdenvertaisesti, hyväksymme jokaisen omana itsenään, voimistelussa jokainen on arvokas

Näiden lisäksi liitto on tuottanut monipuolista materiaalia vastuullisuustyön tueksi niin seurakentän kuin yksittäisten toimijoidenkin näkökulmasta. Keskeisimpiä materiaaleja on Turvallisesti voimistelussa -käsikirja, johon on koottu ohjeita epäasiallisen käytöksen ennaltaehkäisyyn ja siihen puuttumiseen. Materiaalit on kasattu voimisteluklubi.fi sivustolle ja ne ovat kaikkien toimijoiden avoimesti käytettävissä.

Jotta vastuullisuustyötä saataisiin jalkautettua tehokkaammin seurakentälle, on liitto laatinut seuroille vastuullisuusaskleet, joiden viidestä osiosta yksi on yhdenvertaisuus ja tasa-arvon. Askeleiden avulla seurakentät pystyvät tarkastelemaan ja kehittämään omaa toimintaansa. Tavoitteena, on että vuoden 2024 lopussa jokaisella jäsenseudella olisi oma vastuullisuussuunnitelma, joka on osa seuran arkitoimintaa. Jalkautustyötä tehdään myös monin muin keinoin kuten järjestämällä maksuttomia koulutuksia eri toimijaryhmille.

Voimisteluliitto on ollut alusta asti mukana Et ole yksin -palvelun kehittämisessä. Et ole yksin -palvelu tarjoaa asiantuntemuksen ja tiedon lisäksi matalankynnyksen asiantuntija-apua mm. yhdenvertaisuuteen liittyvien ongelmatilanteiden käsittelyyn.

Linkki Voimisteluliiton vastuullisuusmateriaaleihin: [Voimisteluklubi](#) ja [nettisivut](#)

Suunnitelman laadinta ja päivittäminen

Voimisteluliitto laati ensimmäisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmansa vuosille 2017–2018, jonka jälkeen se päivitettiin seuraavalle kolmivuotiskaudelle 2019–2021. Tämä suunnitelman kolmas versio on laadittu vuosille 2022–2025. Uudistustyöstä päävastuu on ollut kehitysjohtajalla, mutta siihen on myös osallistettu koko liiton operatiivinen henkilöstö ja hallitus.

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. Luottamusryhmistä erityisen vahva rooli prosessissa on ollut liiton hallituksella, mutta myös muilla luottamusryhmillä sekä koko seurakentällä on ollut avoimesti mahdollisuus kommentoida suunnitelmaa sähköisen työkalun kautta. Näiden toimien lisäksi Voimisteluliitto on hyödyntänyt työssä muiden lajiliittojen sekä Olympiakomitean tukea.

Visio ja tavoitteet

Voimisteluliiton yhdenvertaisuus ja tasa-arvotyön visio on jokaisen yhdenvertainen mahdollisuus voimisteluun. Yhdenvertaisuus, tasa-arvo, moninaisuus ja oikeudenmukaisuus ovat voimistelu yhteisön perusta. Voimistelutoimijat haluavat mahdollistaa monipuolisen, hyvinvointia tukevan toiminnan kaikille. Tarkoituksena on edistää moninaista voimistelukulttuuria, 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 oli lisätä seurojen tietoisuutta näistä asioista ja tarjota konkreettisia apuvälineitä, koulutusta ja ohjeita seuroille, jotta yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuisivat entistä paremmin seurojen omissa toimintaympäristöissä. Vuosien 2022–2025 keskeisinä tavoitteina on jatkaa ja laajentaa toimenpiteitä liittotasolla sekä jalkauttaa niitä yhä vahvemmin seura- ja toimijatasolle erilaisia keinoja hyödyntäen.

Vastuut

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon työnantajavelvoitteiden johtaminen Voimisteluliitossa
Yhteistoimintalaki määrittelee työnantajan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaatimukset. Voimisteluliiton toimintaohjesääntö määrittelee, että henkilöstöryhmä on yhdessä pääsihteerin kanssa vastuussa yhteistoimintamenettelyyn liittyvistä asioista. Suomen Voimisteluliitossa toimii työsuojeluvaltuutettu, joka edustaa henkilöstöä.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toiminnallinen johtaminen Voimisteluliitossa
Päivittäistä toimintaa johtaa toiminnanjohtaja siten kuin liiton strategia/tulevaisuuskuva, toimintaohjesääntö ja vuosittainen toimintasuunnitelma määräävät. Kukin vastuualueen päällikkö vastaa omasta toiminnastaan.

Verkostoituminen ja vaikuttaminen

Voimisteluliitto on muodostanut laajan ja monialaisen verkoston muista järjestöistä. Yhteistyötä tehdään niin muiden liikunta-alan toimijoiden (kuten Olympiakomitea, Paralympiakomitea, FIMU) kuin myös muiden tahojen kuten Ihmisoikeusliiton, Mannerheimin Lastensuojeluliiton ja Aseman Lasten kanssa. Urheilun ja liikunnan parissa Voimisteluliitto on aktiivinen edelläkävijä, joka vie omalla panoksellaan sekä yhteisiä että voimistelun asioita eteenpäin. Voimisteluliitto toimii myös aktiivisesti lajiensa kansainvälisiin järjestöihin osana vaikuttavuustyötä. Erityisen aktiivista yhteistyötä on muiden pohjoismaisten voimisteluliittojen kesken. Yhteistyötä on laajennettu viime vuoden aikana kansainvälisemmälle tasolle noin 30 aktiivisen voimistelun vastuullisuudesta kiinnostuneen maan kanssa. Suomen Voimisteluliiton yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä on benchmarkattu moneen muuhun voimistelumaahan ja Suomella on aktiivinen rooli kansainvälisen voimisteluliiton FIG:n sekä Euroopan Voimisteluliiton ja IFAGG:in eettisiin asioihin. Suomella on edustaja FIG:n tasa-arvo työryhmässä sekä IFAGG:in eettisessä komiteassa.

Viestintä

Voimisteluliitto viestii yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoiminnastaan yhteisesti ylätasolla sekä toimintokohtaisesti. Ylätason viestintä on toiminnanjohtajan ja viestintäpäällikön vastuulla ja toimintokohtainen viestintä vastaavan päällikön vastuulla. Liittotason toiminnot pitävät sisällään myös yhteydenpidon kansainvälisiin yhteisöihin ja kattojärjestöihin.

Seuranta ja arviointi

Suomen Voimisteluliiton yhdenvertaisuustyön seuranta ja arviointi kulkee tulevaisuuskuvan mukaisesti yhdessä vuosittaisessa toiminnansuunnittelussa. Kukin toimihenkilö vastaa oman toimintasuunnitelmansa toteutumisesta ja arvioinnista, ja sitä käydään läpi säännöllisesti esihenkilöiden 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, eettiset periaatteet ja vuosittain kokouksen hyväksymä toimintasuunnitelma ja talousarvio sekä muut relevantit määräykset kuten yleiset kilpailu- ja kurinpitosäännöt. Liiton kurinpitovaltaa käyttää ensimmäisessä asteessa kurinpitovaliokunta, jonka tehtävä on myös taata henkilöiden oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu. Kurinpitovaliokunta koostuu pääosin urheilujuridiikan asiantuntijoista ja se on liitosta riippumaton elin.

Liitto on Suomen Olympiakomitea ry:n jäsen, joten sitä sitoo Suomen Olympiakomitea ry:n jäsenistölleen antamat 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*.

Nykyinen 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-arvolaisissa 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 velvoitteita yli 20:n hengen työntekijän työnantajille. Näihin sisältyy myös tasa-arvosuunnitelma. Kts. luku 8.

[Lastensuojelulaki](#) koskettaa myös voimisteluseuroja, mikäli toiminnassa havaitaan syitä selvittää lastensuojelun tarve tietyn lapsen tai lapsien kohdalla.

4. KAUDEN 2018-2021 TULOSTEN ARVIOINTIA

Suunnitelman toteutuminen kaudella 2018–2021

Edellisen suunnitelmakauden 2018–2021 aikana päästiin merkittävästi eteenpäin monilla suunnitelman toimenpidealueilla. Erityisryhmien toimintaa, monikulttuurisuutta, matalan kynnyksen toimintaa, harrastuksen mahdollistamista sosio-ekonomisesta asemasta riippumatta ja turvallista toimintaympäristöä vietiin eteenpäin monipuolisoin keinoin. Laajempaan kokonaisuuteen vastuullisuustyön voimakas esiinnousu ja siihen tehty resurssointi on merkittävä saavutus myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön näkökulmasta.

Erityisryhmien toiminta:

- rytmisen voimistelun Special Olympics toiminnan kehittäminen
- lapsiin ja nuoriin suuntautuvat hankkeet:
 - o Liiku mun kaa (vuodet 2018–2022)
 - o Erityistä voimaa (vuodet 2021–2022)

Monikulttuurisuuden edistäminen:

- Monaliiku yhteistyö; ohjaajakoulutusten järjestäminen maahanmuuttajille järjestön kautta
- Erityistä voimaa -hanke

Matalan kynnyksen toiminta ja voimistelun mahdollistaminen sosio-ekonomisesti heikommassa asemassa oleville:

- harrastetuotteiden kehittäminen (esim. kepparitanssi, rope skipping)
- Liiku mun kaa -hanke

Turvallinen toimintaympäristö:

- Et ole yksin -toiminta
- Turvallisesti voimistelussa -ohjeistus
- SOPU-malli kiusaamisen ehkäisemiseen
- Vastuullisuuskoulutukset ja muut vastuullisuusmateriaalit

Muina onnistumisina kauden aikana voidaan nostaa esiin:

- laajamittainen Tähtiseura-toiminta; voimistelulla on lajeista eniten Tähtiseura-tunnuksia
- toimenpiteet ihmis- ja lastenoikeuksien esiin nostamiseksi osana urheilua ja liikuntaa, mm. Lasten oikeudet voimistelussa -materiaali
- kieliryhmien huomiointi koulutuksissa; vastuullisuuskoulutuksia myös englanniksi ja venäjän tulkkauksella, ruotsinkieliset ohjaaja- ja valmentajakoulutukset
- yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön jalkautuminen osaksi liiton perustoimintoja esim. sisällyttäminen kaikkeen koulutukseen
- laajojen yhteistyöverkoston rakentaminen
- voimistelun olosuhteiden kehittyminen
- kansainvälinen yhteistyö voimistelun tyttöjen ja naisten ikärajojen nostamiseksi
- jäsenyydet yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa lisäävissä järjestöissä: SETA kannatusjäsenyys, Paralympiakomitea jäsenyys

Kauden tavoitteista jäivät osin toteutumatta voimistelun ja sitä kautta naisten ja tyttöjen liikunnan ja urheilun näkyvyyden ja tunnettuuden nostaminen. Näiden osalta tehtiin viestinnällisiä toimenpiteitä, mutta selkeää edistystä tyttöjen ja naisten voimistelun asiassa ei

niistä huolimatta tapahtunut, vaan valtamedioissa miesten ja poikien urheilu ja liikunta on edelleen selkeästi enemmän esillä.

Toiminta tutkimustulosten näkökulmasta

Suunnitelmakauden aikana tehtiin useita tutkimuksia ja selvityksiä, joiden tulokset antavat käsitystä myös yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta. Tähän osioon on nostettu niistä kaksi: Voimisteluliiton lajikulttuurikysely ja Suomen Urheilun Eettisen Keskuksen eli SUEK:n tutkimus häirinnästä suomalaisessa kilpaurheilussa.

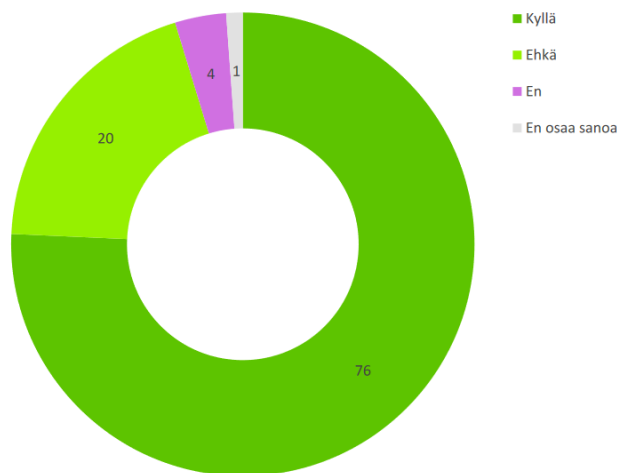
Lajikulttuurikysely 2019

Vuosien 2018–2019 vaihteessa Voimisteluliitto tilasi ulkopuoliselta taholta (Taloustutkimus) lajikulttuurikyselyn, jonka tavoitteena oli selvittää voimistelijoiden (lisenssiurheilijat) ja heidän vanhempiansa kokemuksia voimistelun valmennuskulttuurista ja siinä mahdollisesti esiintyvistä haasteista. Tutkimuksen taustalla oli voimistelun valmennuskulttuurin liittyvät kurinpitotapaukset, joita käsiteltiin myös julkisuudessa. Tutkimuksen kysymyspatteristo annettiin Cheerleading- ja Taitoluisteluliitoille käyttöön.

Tutkimuksen mukaan voimistelu koettiin valtaosin hyväksi ja turvalliseksi harrastukseksi, mutta myös haasteita nousi kyselyn pohjalta esiin; valmentajien vuorovaikutustaidot ja voimistelijoiden yhdenvertainen kohtelu nousivat kyselyssä esiin selkeinä kehityskohteina.

taloustutkimus

Suosittelisitko voimistelua harrastukseksi kaverillesi tai tuttavallesi?



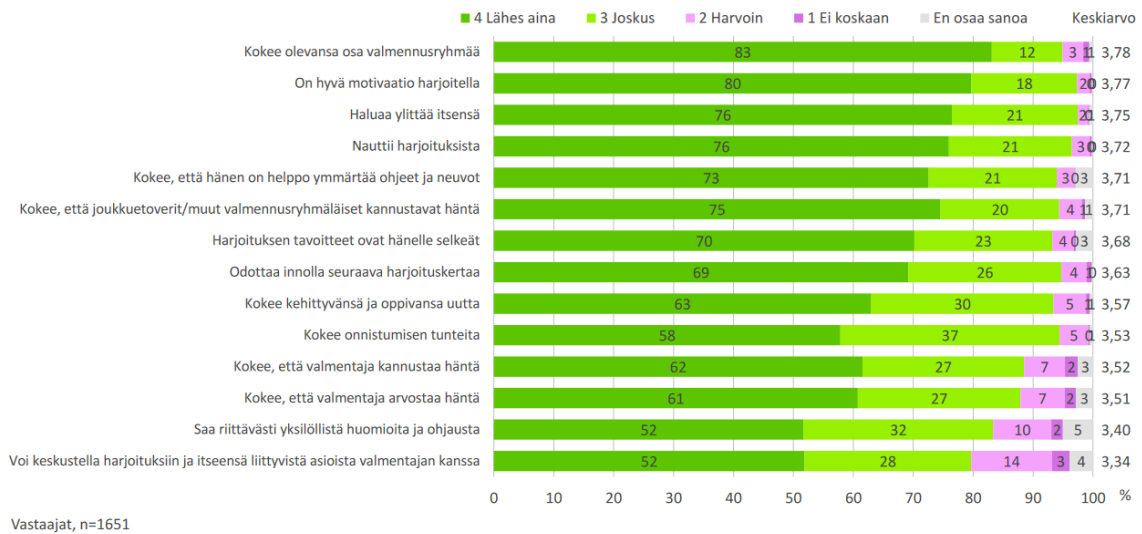
Vastaajat, n=1651

9 1.2.2019 Suomen Voimisteluliitto - Voimistelun Valmennuskulttuuri -kysely (T19130)

96% vastaajista suosittelisi tai ehkä suosittelisi voimistelua harrastukseksi esimerkiksi kaverilleen.

taloustutkimus

Kuinka usein on kokenut seuraavia asioita harjoituksissa?

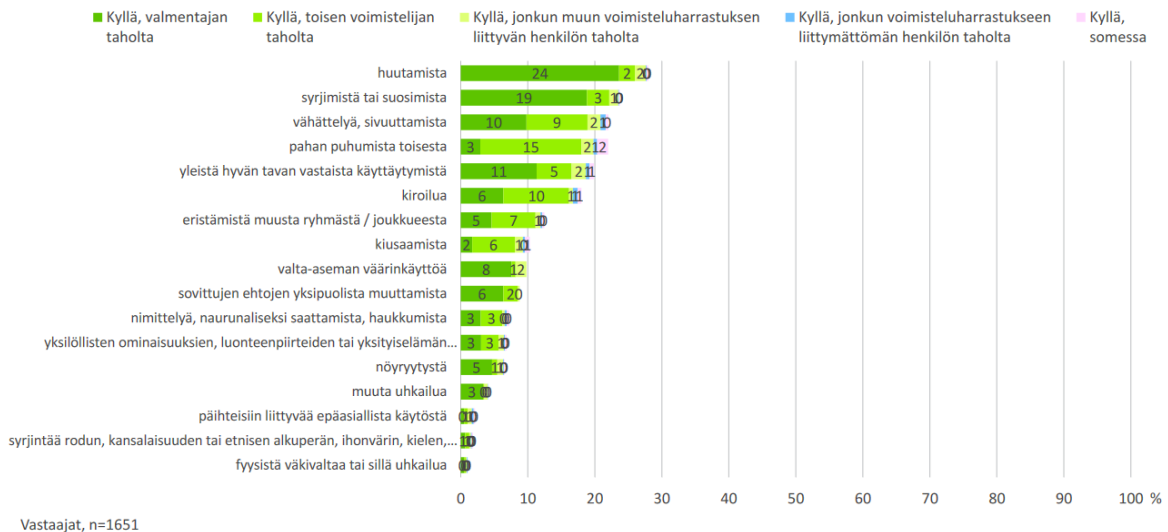


14 1.2.2019 Suomen Voimisteluliitto - Voimistelun Valmennuskulttuuri -kysely (T19130)

Kokemukset harjoittelusta ja valmentajista olivat pääosin positiivisia, esimerkiksi 83% kokee aina olevansa osa harjoitusryhmää.

taloustutkimus

Onko kokenut harjoituksissa, leireillä, kilpailuissa, näytöksissä tai matkoilla viimeisen vuoden aikana...



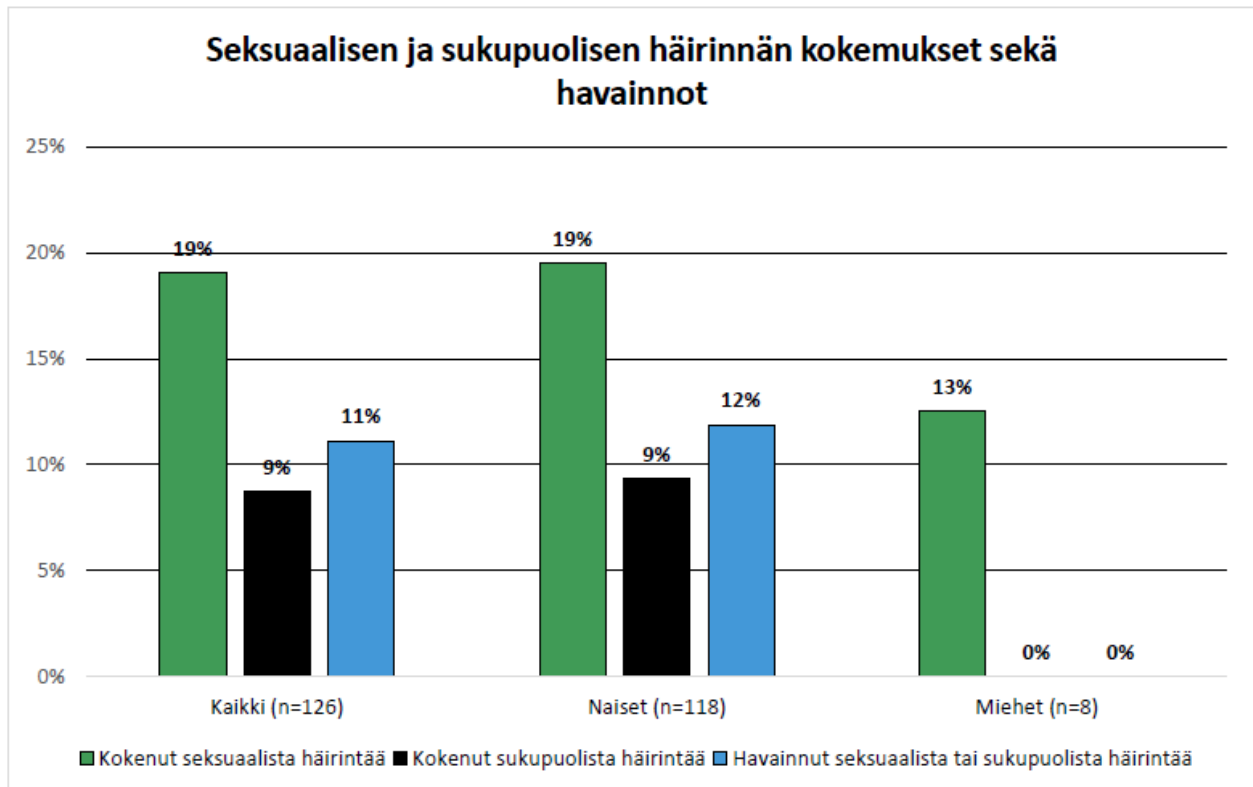
25 1.2.2019 Suomen Voimisteluliitto - Voimistelun Valmennuskulttuuri -kysely (T19130)

Voimistelijoiden kokemukset epäasiallisesta käytöksestä ovat useimmiten olleet huutamista tai syrijmistä tai suosimista.

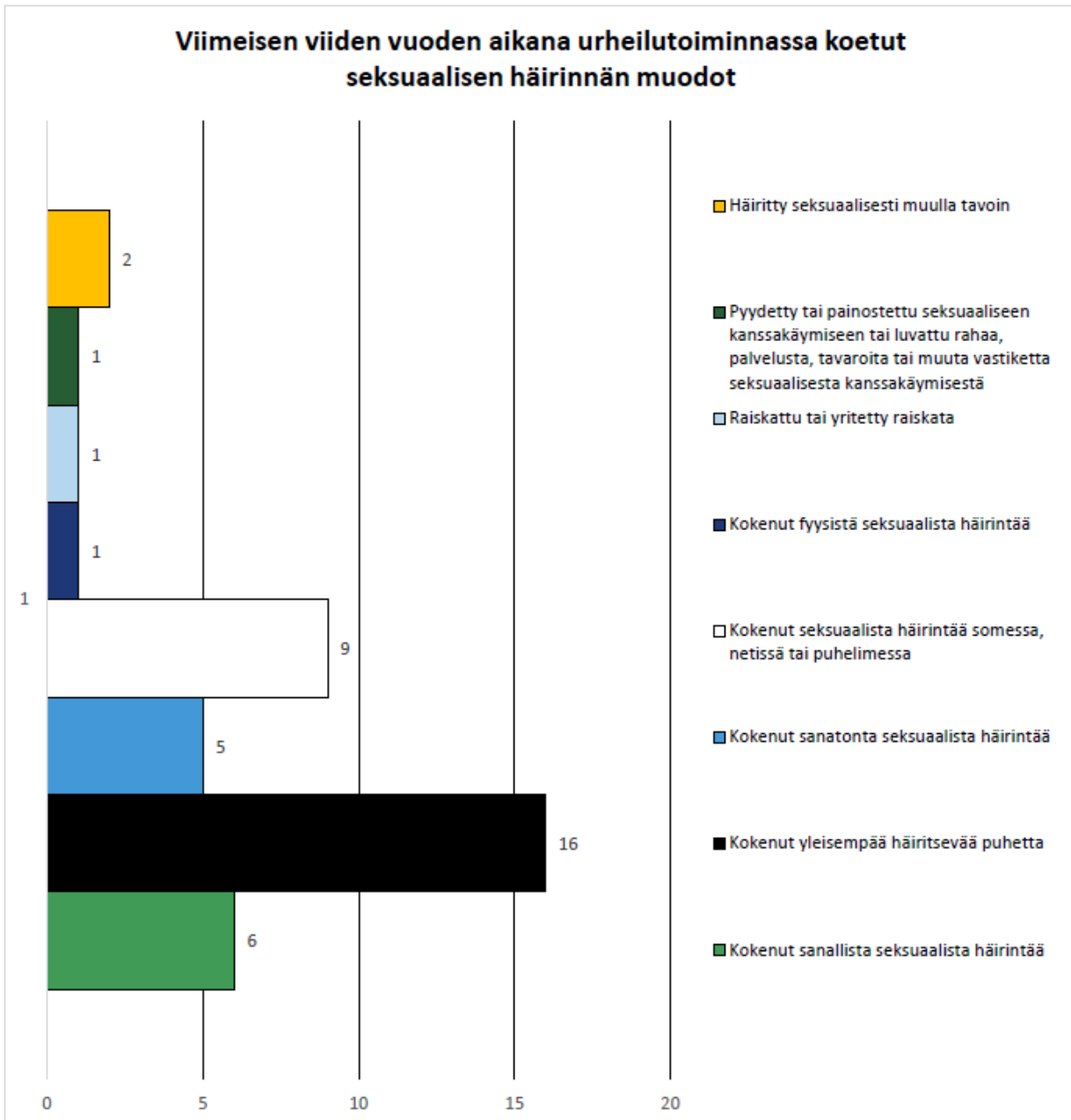
Häirintä suomalaisessa kilpaurheilussa, 2020 (SUEK)

Voimistelu oli mukana Suomen Urheilun Eettisen Keskuksen (SUEK) tutkimuksessa, jossa tutkittiin häirintää suomalaisessa kilpaurheilussa. Voimistelun vastaajamäärä (n=126) oli suhteellisen pieni, vastausprosentin jäädessä kymmeneen.

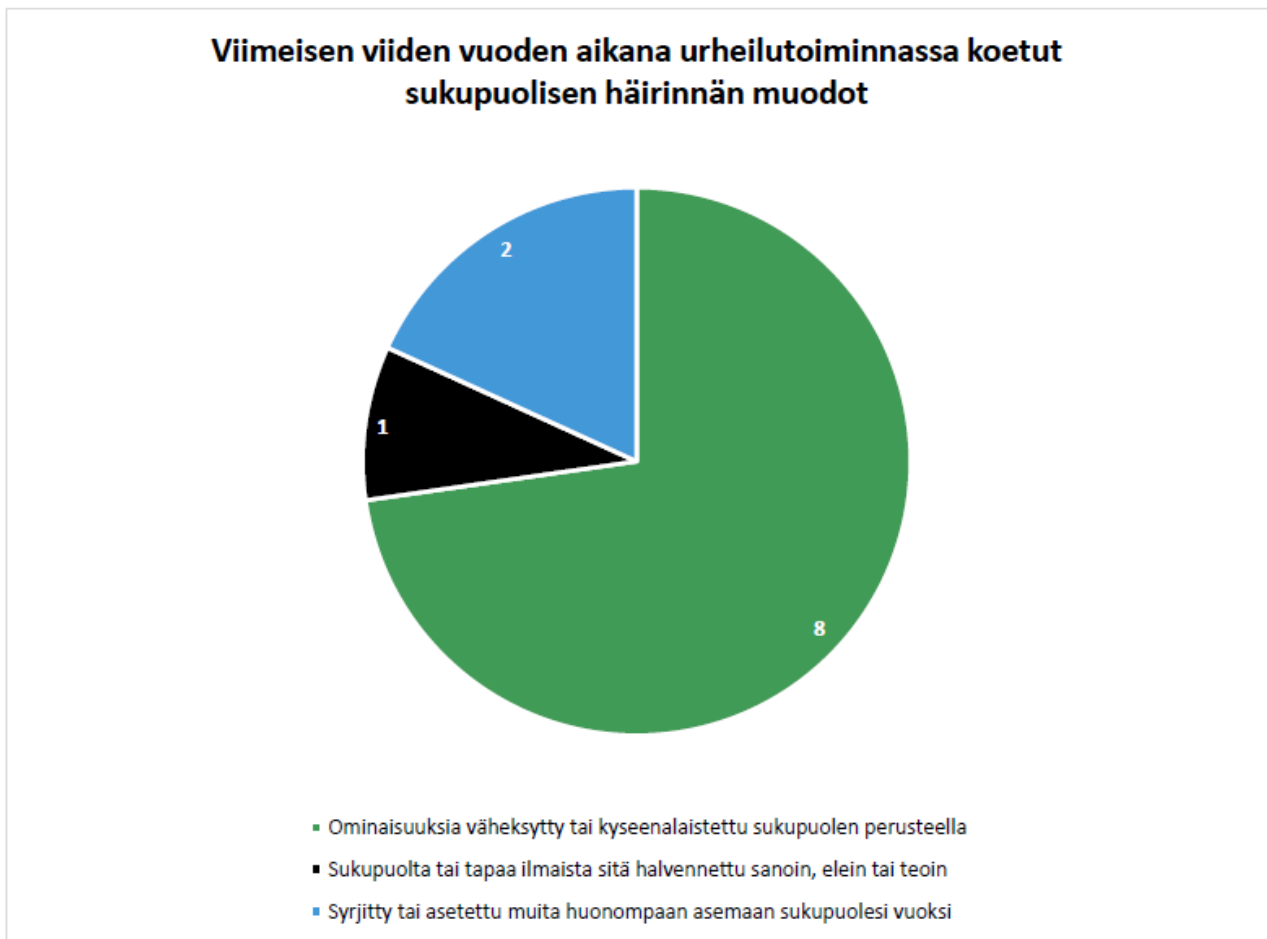
Tutkimuksen mukaan voimistelussa 19% vastaajista oli kokenut seksuaalista tai sukupuolista häirintää. Voimistelun häirintäkokemukset olivat kuitenkin koko tutkimusaineistoon verrattuna selkeästi matalammalla tasolla.



Voimistelun osalta kokemukset seksuaalisesta häirinnästä ovat useimmiten yleistä häiritsevää puhetta tai netissä, somessa tai puhelimesta tapahtuvaa häirintää. Tutkimuksen mukaan yleisemmin häirintään syyllistyy toinen urheilija (32%) tai fani, someseuraaja tai yleisö (26%).



Sukupuolisen häirinnän osalta kokemukset ovat useimmiten ominaisuuksien väheksymistä tai kyseenalaistamista sukupuolen perusteella. Häirintään syyllistynyt on useimmiten toinen urheilija (22%) tai oma valmentaja tai ohjaaja (21%).



Muut selvitykset ja tutkimukset

Voimisteluliitto oli mukana myös Jyväskylän Yliopiston 3-vuotisessa tutkimuksessa: Yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjinnän torjuminen urheilussa ja koululiikunnassa: sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen näkökulma (PRACT).

Näiden laajempien tutkimusten lisäksi liitto on tehnyt suunnitelmakauden aikana myös omaa selvitystyötä:

- Valmennusosaamisen kartoitus 2018 ja 2020
- Tuomarikysely 2020
- Asiakastyytyväisyyskysely jäsenseuroille 2020, 2021

Työnantajan roolissa Voimisteluliitto on ollut mukana Olympiakomitean koordinoimassa Parempi Työyhteisö (ParTy) -kyselyssä 2019 ja 2021, joiden tuloksia tarkastellaan luvussa 8.

5. YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON TOTEUTUMINEN VOIMISTELUSSA

Toiminnan laajuus

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

Matalan kynnyksen toiminta

- Seuroissa paljon myös matalan kynnyksen toimintaa
- Rope skipping, Kepparitanssi, Freegym, IKILIIKE, Liiku mun kaa -hanke, harrasteleirit
- 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

- Ohjaajien ja valmentajien osaamisen kehittymisen tukeminen
- Seuratoimijoiden osaamisen kehittäminen
- Koulutusmoduuleita erityisliikuntaan ja ikääntyville
- Koulutuksia ja materiaalia ruotsiksi, englanniksi ja venäjäksi
- Maksutonta koulutusta ja työpajoja vastuullisuuskokonaisuuteen
- Suurtahtumien viestinnässä yhteistyö FSG:n kanssa ruotsinkielisen viestinnän toteuttamiseen

Jokaisen mielipide on tärkeä

- Osallisuuteen kannustetaan kaikilla toiminnan tasoilla
- Toiminnansuunnittelu tehdään yhdessä sidosryhmien kanssa
- Kuunnellaan urheilijoiden ääntä (urheilijavaliokunta, leirit)
- Osallistetaan nuoret mukaan seuratyöhön (Nuvo)
- Seurojen ohjaaminen jäsenistön äänen kuulemiseen
- Laaja verkostotoiminta seuroille
- Toimintaa kaikilla alueilla
- Seurataan vuositilastojen avulla yhdenvertaisuusasioita

Jokaista kunnioitetaan

- Jokainen tulee hyväksyä voimistelutoimintaan mukaan omana itsenään
- Nollatoleranssi syrjintään ja häirintään
- Et ole yksin -palvelu
- Laaja materiaalipankki vastuullisuuteen mm. Turvallisesti voimistelussa ja Lasten oikeudet voimistelussa
- ”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
- Tiivis yhteistyö Naisjärjestöjen Keskusliiton kanssa tasa-arvon edistämiseksi

6. KÄRKITOIMENPITEET VUOSILLE 2022-2025

Voimisteluliiton strategiassa koko liiton yhteinen painopiste on laadukas ja vetovoimainen lasten voimistelu. Lasten voimistelun kehittämisen pohjana toimii [Laadukas lasten voimistelu -kokonaisuus](#), jossa laadukkuus on jaettu kolmeen pääosa-alueeseen: innostus, laatu ja onnistumiset yhdessä. Nämä osa-alueet on jaettu yhteensä 14 pienempään kokonaisuuteen kuten osallisuuteen, kasvua ja kehitystä tukevaan harjoitteluun ja turvallisuuden tunteeseen. Monet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon teemoista on kytketty vahvasti tähän kokonaisuuteen. Tämän strategisen valinnan lisäksi yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen kytkeytyy myös kaikkeen muuhun liiton toimintaan lähtien liiton arvoista.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman kaudelle 2021–2025 on valittu kolme pääteemaa:

1. **Voimistelu kuuluu kaikille**
2. **Laadukas lasten voimistelu**
3. **Turvallinen toimintaympäristö**

Kaikkien teemojen osalta keskeistä on teemojen jalkauttaminen seurakentälle. Tavoitteena on, että jokainen voimistelija ja liikkuja kokee näiden teemojen toteutumisen omassa harjoittelussaan, kilpailuissa ja tapahtumissa ja jokainen seuratoimija kokee näiden teemojen toteutuvan oman seuransa toiminnassa kuten hallitus- ja johtokuntatyössä.

Näiden pääteemojen lisäksi toimenpiteisiin on nostettu naisten ja tyttöjen liikunnan ja urheilun aseman, arvostuksen ja näkyvyyden parantamiseen tähtäviä toimia.

Tavoitteet

Kukin pääteema on jaettu tarkempiin tavoitteisiin alla olevan mukaisesti.

1. Voimistelu kuuluu kaikille

- Voimistelu on avointa ja saavutettavaa kaikille
- Monikulttuurisuus lisääntyy voimistelun parissa ja siihen liittyviä esteitä puretaan
- Erityisliikkujilla on monipuolisia mahdollisuuksia tulla mukaan voimistelutoimintaan
- Voimistelu on mahdollista riippumatta sosio-ekonomisesta asemasta
- Voimistelussa on tarjolla matalan kynnyksen toimintamuotoja, joiden myötä on helppoa tulla mukaan toimintaan
- Poikien ja miesten määrä voimistelutoiminnassa kasvaa
- Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt kokevat olevansa hyväksytyjä voimisteluyhteisössä
- Voimistelutoiminta kattaa koko ikäkaaren tarjoten mahdollisuuksia olla mukana iästä riippumatta

2. Laadukas lasten liikunta

- Turvallinen ja laadukas harrastus voimisteluseuroissa on mahdollista kaikille lapsille
- Seurat, ohjaajat ja valmentajat tietävät, mistä laadukas lasten voimistelu koostuu ja pyrkivät toteuttamaan sitä omassa toiminnassaan.
- Laadukas lasten voimistelu -kokonaisuudessa huomioidaan laajasti yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä teemoja ja voimistelu on niiden osalta edelläkävijä urheilun ja liikunnan parissa.

3. Turvallinen toimintaympäristö

- Eri kohderyhmät (ohjaajat/valmentajat, seuratoimijat, tuomarit, kouluttajat luottamushenkilöt ja toimihenkilöt) tunnistavat, mistä turvallinen toimintaympäristö muodostuu ja osaavat omalta osaltaan tukea sen muodostumista.
- Seuroilla ja liitolla on käytössä toimintamalleja epäasiallisen käytöksen ennaltaehkäisyyn sekä selkeät toimintaprosessit epäasiallisen käytöksen tilanteiden käsittelyyn. Nämä toimintamallit ovat eri toimijoiden, kuten voimistelijoiden, tiedossa.
- Vanhemmat, yleisö, fanit, someseuraajat ja muut viiteryhmät tiedostavat oman roolinsa turvallisen toimintaympäristön muodostumisessa ja tukevat sitä omalla toiminnallaan.
- Voimistelun kansainvälisen kilpailutoiminnan naisten ikäraja nousee portaittain kohti 18 vuotta.

Toimenpiteet

Tavoitteisiin liittyvät toimenpiteet risteävät keskenään ja samalla toimenpiteellä voi olla useisiin tavoitteisiin pyrkiviä vaikuttimia. Keskeisimmät toimenpiteet on nostettu esiin oheiseen koosteeseen. Toimenpiteet tarkennetaan aina vuosittain osa-alueiden tavoitekortteihin, joissa määritellään myös toimenpiteen mittarit ja vastuuhenkilöt.

Viestintä

Viestinnälliset toimenpiteet ovat keskiössä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämässä voimistelussa sen eri toimintatasoilla. Viestintä liittyykin jollakin tasolla kaikkiin yllä oleviin pääteemoihin ja tavoitteisiin. Viestinnän osalta keskiössä ovat seuraavat toimenpiteet:

- erilaisten harrastajien esiintuominen niin tarinoiden kuin kuvavalintojenkin avulla ja sitä kautta käsityksen vahvistaminen voimistelusta kaikille avoimena toimintana
- saavutettavuus liiton viestinnässä esimerkiksi nettisivujen osalta
- viestinnällinen kumppanuus SC Vantaan järjestämässä Down syndroomaisten voimistelun MM-kilpailuissa syksyllä 2022
- seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen aseman esiintuominen erityisesti Pride-viikon aikana
- Laadukkaan lasten voimistelun teemoja esiintuominen laajasti erilaisin viestinnällisin keinoin (erityisesti Laadukas lasten ohjaus Instagram-tili ja voimistelu.fi sivusto)
- liiton vastuullisuuden liittyviä toimintamallien ja -prosessien sekä materiaalien jalkauttaminen seuroihin ja eri toimijaryhmille viestinnällisin keinoin (some, nettisivut, seuratiedote, muut uutiskirjeet), erityispainopisteenä Turvallisesti voimistelussa -materiaali ja Et ole yksin -palvelu
- tyttöjen ja naisten liikunnan ja urheilun medianäkyvyyden vahvistaminen

Erityistä Voimaa -hanke

Hankkeen tavoitteena on luoda voimisteluseuroihin kaikille avoimia ja saavutettavia harrastusmahdollisuuksia. Hankkeessa erityiskohderyhmänä ovat maahanmuuttajataustaiset harrastajat ja neuropsykologisia oireita omaavat harrastajat. Keskeiset toimenpiteet:

- monikulttuurisen toiminnan lisääminen seuroissa luomalla uudenlaisia toimintamalleja, jakamalla niitä seurakenttään, rakentamalla verkostoja ja kehittämällä osaamista eri toimijaryhmissä
- nepsy-oireisten harrastajien harrastusmahdollisuuksien lisääminen ja kehittäminen seuroissa erityisesti osaamisen kehittämisen kautta ja toimivia toimintamalleja löytämällä ja jakamalla
- yhteistyö hankkeen asiantuntija – ja sidosryhmien kanssa

Liiku mun kaa -hanke

Liiku mun kaa -hanke päättyy maaliskuussa 2022. Hankkeen tavoitteena on tarjota kaikilla lapsille mahdollisuus tulla mukaan voimistelu- ja liikuntatoimintaan matalalla kynnyksellä. Keskeiset toimenpiteet:

- edullisten, matalan kynnyksen harrastusmuotojen kehittäminen ja tarjoaminen
- verkostoituminen koulujen ja varhaiskasvatuksen toimijoiden kanssa matalan kynnyksen toimintamuotojen jalkauttamiseksi
- toimintojen juurruttaminen Voimisteluliiton, yhteistyökumppaneiden ja seurojen toimintaan hankkeen päätyttyä

Tähtiseuratoiminta

Voimisteluliitolla on urheilun lajiliitoista eniten Tähtiseura-tunnuksia. Vastuullisuusteemat, mukaan lukien yhdenvertaisuus ja tasa-arvo, ovat vahvasti kytkettynä Tähtiseura-ohjelmaan. Keskeiset toimenpiteet:

- voimisteluseurojen kannustaminen mukaan Tähtiseura -prosesseihin
- Tähtiseura-kriteereiden mukaisten yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toimenpiteiden toteutuminen prosesseissa mukana olevissa seuroissa
- nuorten roolin vahvistaminen seuratoiminnassa Nuvo-toiminnan avulla

Et ole yksin -palvelu

Voimisteluliitto on ollut alusta asti mukana Et ole yksin -palvelun kehittämisessä. Palvelu tarjoaa eri toimijoille helpon, matalan kynnyksen kanavan epäasiallisen käytöksen tilanteiden esiintuomiseen. Lisäksi palvelusta löytyy paljon tietoa ja osaamisen kehittymiseen liittyvää materiaalia. Keskeiset toimenpiteet:

- Et ole yksin -palvelun jatkumisen tukeminen ja mahdollistaminen (mm. ohjausryhmän kautta)
- Et ole yksin -palvelun ja siihen liittyvien asioiden tietoisuuden lisääminen eri kohderyhmille, erityisesti urheilijoille
- eri toimijaryhmien (mm. valmentajat, seurajohto, urheilijat) kannustaminen suorittamaan Et ole yksin -verkkokoulutus (mm. vaatimuksena Voimisteluliiton Vastuullisuusaskeleissa)

Aihealueen puitteissa järjestettävät koulutukset ja muut tilaisuudet

Vastuullisuusteemat ovat vahvasti kytkettyinä liiton perustoimintaan kuten koulutuksiin. Kauden aikana järjestetään kuitenkin tämän lisäksi tilaisuuksia ja koulutuksia erityisesti suunnitelman tavoitteiden saavuttamiseksi:

- Erityistä Voimaa seminaari, kesäkuu 2022
- Vastuullisuusaskeleet klinikat seuroille, vuosittain 3–6 klinikkaa
- Vastuullisuustyöpajat toimihenkilöille, kouluttajille ja luottamushenkilöille
- Ihmisoikeudet urheilussa koulutus toimihenkilöille, syksy 2022

Yhteistyö

Voimisteluliitto tekee laajaa ja monialaista yhteistyötä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kehittämiseksi sekä urheilun ja liikunnan että muiden alojen toimijoiden kanssa. Keskeiset yhteistyötahot:

- Olympiakomitea ja Paralympiakomitea
- Finlands Svenska Idrott
- Muut lajiliitot ja urheilun aluejärjestöt
- Suomen Monikulttuurinen Liikuntaliitto FIMU ry
- Ihmisoikeusliitto
- Mannerheimin Lastensuojeluliitto MLL
- Naisjärjestöjen Keskusliitto NJKL
- Koululiikuntaliitto KLL
- Liikuntatieteellinen seura LTS
- ADHD-liitto
- Autismiliitto
- Liikkuva koulu ja Liikkuva varhaiskasvatus

Kytkeminen liiton perustoimintaan

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen kytkeytyy kaikkeen liiton perustoimintaan. Näkyvin rooli aihealueella on seuraavissa toimenpiteissä:

- esteettömyyden huomioiminen liiton ja seurojen järjestämissä tapahtumissa, koulutuksissa ja muissa tilaisuuksissa
- eri teemojen jalkauttaminen liiton perustoiminnan avulla:
 - o Laaja-alaisten osaamisen kehittämisen toimenpiteiden hyödyntäminen: ohjaaja- ja valmentajakoulutukset, tuomarikoulutukset, leiritoiminta, Laatus lapsuusvaiheeseen -tutortoiminta, materiaalit
 - o tapahtumat ja kilpailut; epäasiallisen käytöksen ehkäiseminen katsomoissa, somessa ja muissa viiteryhmissä; Et ole yksin -palvelun jalkautus
 - o Verkostot
 - o Muut kohtaamiset ja tilaisuudet
- Gymnaestrada Tampere tapahtuma, kesäkuu 2022
 - o vastuullisuusteemojen jalkauttaminen tapahtumassa
- Laadukkaan lasten voimistelun kehittäminen ja jalkauttaminen mm. lasten toimijuuden tukeminen kansallisen lapsistrategian mukaisesti
- matalan kynnyksen toimintamuotojen kehittäminen ja ylläpitäminen kuten Freegym, ropeskiipping ja kepparitanssi ja kaikille avoimen toiminnan edistäminen seuratasolla
- monipuolisen ja tasoisen voimistelutarjonnan toteutuminen seuratasolla
- kilpailu- ja valmennusjärjestelmien kehittäminen etäosallistumismahdollisuuksia tukeviksi
- seurojen tukeminen kaikille ikäryhmillä (perheliikunnasta ikääntyneisiin) toteutettavan toiminnan järjestämisessä

- Uskollisuuden kiltojen toiminnan kehittäminen ja ylläpitäminen
- seurojen tukeminen paikallisessa vaikuttamistyössä tasa-arvoisuuden lisäämiseksi (mm. olosuhteet, vaikuttaminen, taloudellinen tukeminen)

Muut toimenpiteet

Yllä mainittujen toimenpiteiden lisäksi toteutetaan kauden aikana alla olevat toimenpiteet:

- rytmisen voimistelun Special Olympics toiminnan kehittäminen ja laajentaminen
- seurojen kannustaminen ja tukeminen lähtemään mukaan harrastamisen Suomen malliin
- voimistelussa ilmenevien monikulttuurisuuden esteiden kartoittaminen ja niiden poistaminen mahdollisuuksien mukaan
- osallistuminen messuille matalan kynnyksen toiminnan esittelemiseksi (2022: Liikkuen läpi elämän ja Liikuntamaa)
- kansainvälinen vaikuttamistyö yhdessä muiden mukana olevien maiden kanssa, jotta voimistelun naisten aikuisten sarjojen ikärajaksi saataisiin 18 vuotta.
- kansallinen vaikuttamistyö tyttöjen ja naisten liikunnan arvostuksen ja aseman parantamiseksi

Vastuut ja mittarit

Eri toimenpiteiden vastuuhenkilöt määrittyvät organisaation ja työnkuvien mukaisesti ja ne tarkentuvat vuosittaisissa tavoitekortteissa.

Koko suunnitelmaa ohjaavat Tulevaisuuskuvan mittarit:

- Lasten ja nuorten Tähtiseurojen määrä kasvaa 110 seuraan
- Jokaiselle seuralla on oma vastuullisuussuunnitelma ja ne ovat sitoutuneet laadukkaan lasten voimistelun linjauksiin
- Lasten määrä kasvaa 10% ja perheliikkujien määrä tuplaantuu
- Voimistelun valmennuskulttuuri ja mielikuva muuttuvat positiivisemmiksi

Näiden laajojen koko strategiakautta koskevien mittarien lisäksi toimenpidekohtaiset mittarit määritellään vuosittain tavoitekortteissa.

7. MUISTA NÄMÄ TOIMINNAN TOTEUTUKSESSA

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

Viestintä

- Kiinnitä huomiota aihe-, kuva- ja sanavalintoihin niin, että viestinnässäsi näkyy liikkujien moninaisuus: erilaiset harrastajat, eri alueilta, erityisryhmien voimistelijat jne.
- Tavoittavatko viestisi oikeat kohderyhmät? Tee viestintää kohdennetusti.
- 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
- Huomioi saavutettavuus ja esteettömyys viestinnässä (esim. alt-tekstit verkkosivuilla, riittävän selkeä kieli tai tarvittaessa selkokieli, kielivaihtoehdot, tekstitys videoissa)

Osallistuminen ja vaikuttaminen

- Huomioi kaikkien mielipiteet ja tue toiminnassasi läpinäkyvyyttä ja oikeudenmukaisuutta.
- Osallista päätöksentekoon jäsenistöä.
- Toiminnassamme on nollatoleranssi syrjintään ja häirintään. Jos huomaat syrjintää tai häirintää, on sinulla velvollisuus puuttua siihen.
- Jaa tietoa avoimesti muille.

Osaamisen kehittäminen

- Voimisteluliiton työntekijöiden ja luottamushenkilöiden tehtävänä on viedä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden viestiä eteenpäin seuroille. Huomioi koulutuksissa, verkostoissa ja muissa kohtaamisissa asian esiin nostaminen.
- Seuratyöntekijöiden tehtävänä on edistää ja viestittää yhdenvertaisuus ja tasa-arvoasioita omassa seurassa.

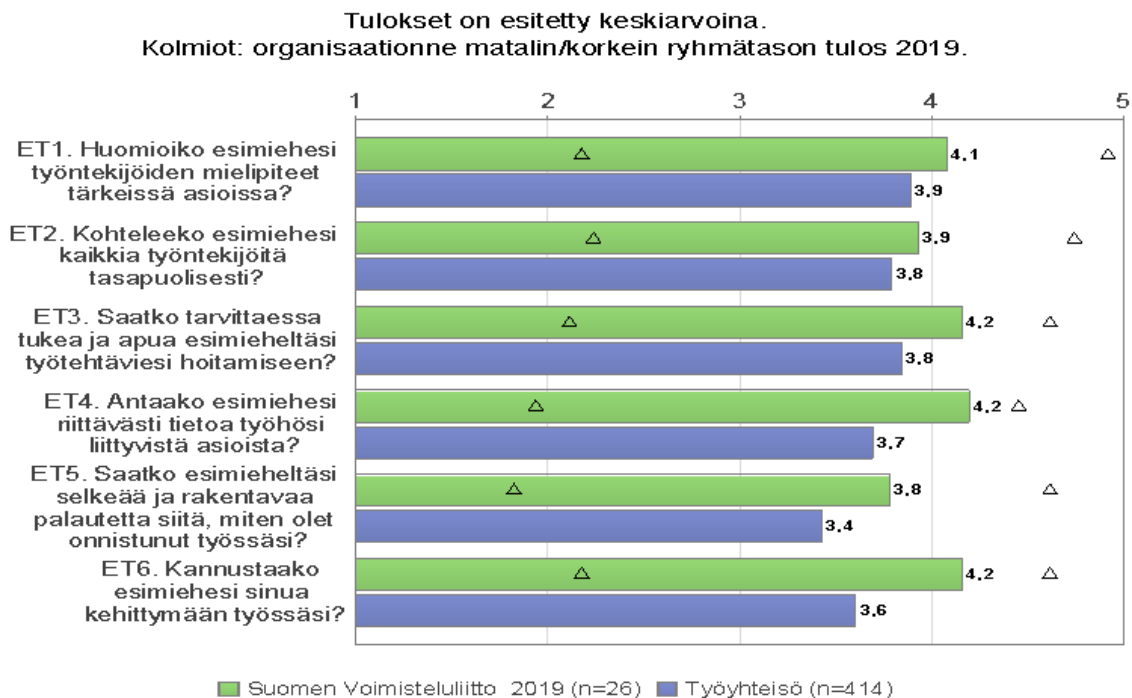
Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden huomioiminen vaikuttaa myös moniin järjestölle myönnettäviin valtionavustuksiin.

8. TYÖNANTAJAN TASA-ARVOTYÖ

Voimisteluliitossa oli vuoden 2020 lopussa 31 työntekijää (kokoaikaisiksi henkilötyövuosiksi muutettuna). Henkilöstöstä miehiä on kaksi, mutta on tärkeää huomata, että rekrytointiprosesseissa myös valtaosa hakijoista on naisia eli Voimisteluliitto on työpaikkana enemmän naisia kuin miehiä kiinnostava. Henkilöstön keski-ikä vuoden 2020 lopussa oli 42,3 vuotta.

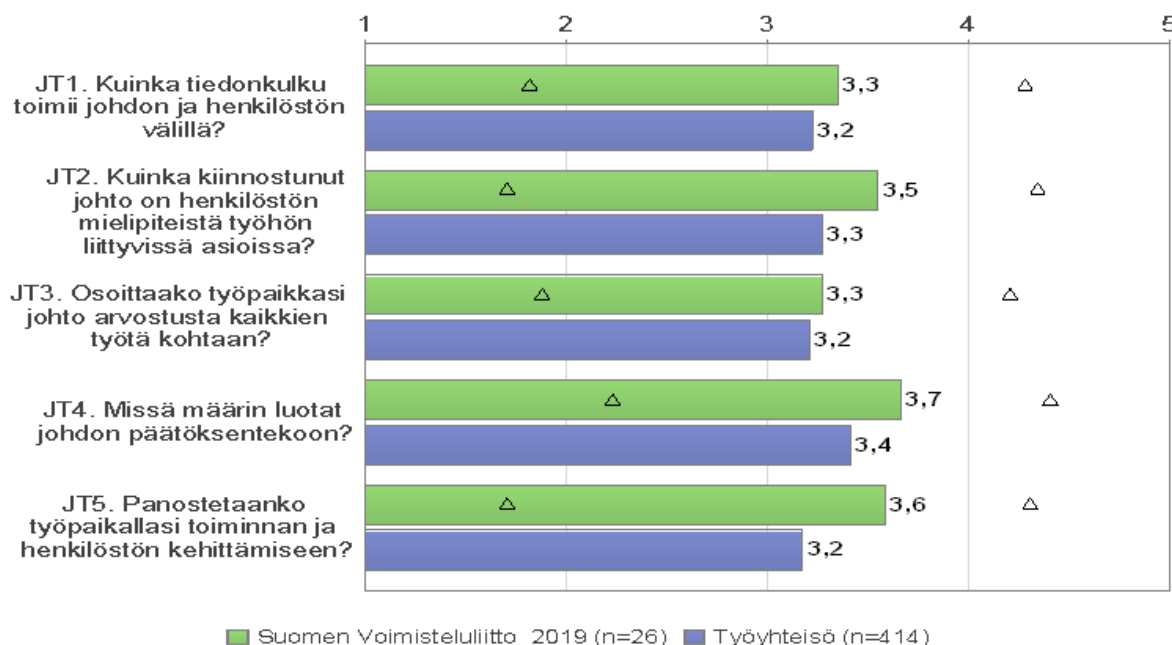
Voimisteluliitto osallistui vuonna 2019 Olympiakomitean koordinoimaan Parempi työyhteisö (ParTy) kyselyyn. Kyselyssä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä oli lähinnä esimiestoimintaa ja johdon toimintaa koskevilla kysymyksillä.

Esimiehen toiminta



Johdon toiminta

Tulokset on esitetty keskiarvoina.
Kolmiot: organisaationne matalin/korkein ryhmätason tulos 2019.



Parempi Työyhteisö (ParTy) ® -kysely, © Työterveyslaitos, kyselyn osittainenkin kopiointi kielletty. Toteuttajana lisenssillä Terveystalo

Terveystalo

13

ParTy -kysely uusittiin syksyllä 2021, mutta sen tulokset eivät vielä suunnitelmaa laadittaessa olleet selvillä.

Voimisteluliitto on sitoutunut Urheilujärjestöjä koskevaan työehtosopimukseen ja lisäksi liitossa on voimassa oleva paikallinen sopimus. Paikallinen sopimus uusittiin syksyllä 2020 ja uudistustyöhön osallistettiin koko henkilöstä heidän edustajiensa kautta. Lisäksi liitolla on henkilöstön kanssa yhdessä rakennetut pelisäännöt (Voimisteluliiton Code), joka päivitetään vuosittain.

Kaikkien toimihenkilöiden kanssa käydään vuosittain kehityskeskustelut ja henkilöstö osallistetaan laajasti heitä koskevien asioiden päätöksentekoon esimerkiksi kyselyiden tai yhteisten keskustelutilaisuuksien kautta.

Voimistelu liikuttaa!

Suomen Voimisteluliitto | Valimotie 10 | 00380 Helsinki | www.voimistelu.fi

Tasa-arvosuunnitelma

Suomen Voimisteluliitto ry:n työpaikan tasa-arvosuunnitelma on hyväksytty hallituksessa syksyllä 2021 tämän yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman yhteydessä.

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. Henkilöstöryhmä 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 tasaveroinen oikeus jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutukseen. Koulutukseen osallistumista seurataan ja koulutukseen hakeutumista tuetaan.
- 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 liitonhallinnossa sukupuoltensa suhteessa kuitenkin siten, että pyritään takaamaan molemmille sukupuolille vähintään yksi paikka.

- g. Tasa-arvomyönteisten asenteiden luominen liitossa.
Tasa-arvon kehittymisestä tiedotetaan koko henkilöstölle vuosittain. Koulutuksessa tasa-arvosuunnitelma ja siihen liittyvät asiat ovat jatkuvasti esillä.
- h. Tasa-arvon seuranta
Tasa-arvosuunnitelman toteutumaa seurannasta vastaa liiton toiminnanjohtaja ja työn johtamisesta vastaa liiton henkilöstöryhmä. Yksityiskohtaisten toimenpiteiden lisäksi seurataan tilannetta säännöllisillä henkilöstön tyytyväisyyskyselyillä sekä työterveyskartoituksilla.

LIITE 1

Voimisteluliiton koostama ”Turvallisesti voimistelussa – epäasiallisen käytöksen ennaltaehkäisy ja siihen puuttuminen” -materiaali esittelee Voimisteluliiton toimenpiteet, ohjeistuksen ja prosessit epäasiallisen käytöksen ennaltaehkäisyyn ja siihen puuttumiseen:

[Linkki sähköiseen materiaaliin](#)



Voimistelu liikuttaa!

Suomen Voimisteluliitto | Valimotie 10 | 00380 Helsinki | www.voimistelu.fi

LIITE 2

Syrjintään ja häirintään puuttumisen ohjeet toimihenkilöille

Päivitetty: syksy 2021

Alkuperäinen versio: Suomen Kaukalopallo- ja Ringeteliitto, Suomen Uimaliitto ja Suomen Voimisteluliitto; Syksy 2018

Voimistelu liikuttaa!

Suomen Voimisteluliitto | Valimotie 10 | 00380 Helsinki | www.voimistelu.fi

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, näkemyserot 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 käyttydytä 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 tai työntekijän ja luottamushenkilön välillä. Osallisena voi olla myös liiton virallisen organisaation ulkopuolinen henkilö, esimerkiksi tuomari tai seuratoimija.

Toimintamalli on samanlainen riippumatta siitä kuka häirintään tai syrjintään syyllistyy	
1. Asian esille ottaminen syrjintään tai häirintään mahdollisesti syyllistyneen henkilön kanssa tai tilanteen katkaiseminen	<ul style="list-style-type: none"> - Ilmoita henkilölle, ettei 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 esihenkilöön - Jos kyseessä on esimies, ota yhteyttä esimiehen esimieheen - Esihenkilön vastuulla on ottaa asia vakavasti ja lähteä selvittämään tilannetta
4. Ratkaisumallit tilanteen selvittämiseksi	<p>Esihenkilö/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, esihenkilön vastuulla on:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tehdä tarvittavat työn ja/tai työympäristön järjestelyt - noudattaa työ- ja virkasuhdetta koskevien säännösten ja sopimusten menettelytapoja pitämällä vakavan puhuttelun, muutamalla työvuorolla tai työtehtäviä tai käyttämällä kurinpitotoimia, suullista/kirjallista huomautusta, varoitusta tai palvelussuhteen päättämistä.
5. Asian vieminen virallisiin tahoihin, mikäli tilanne ei ratkea	<ul style="list-style-type: none"> - Ota yhteys työsuojeluvaltuutettuun, työterveyshuoltoon tai työsuojeluviranomaisiin
6. Toiminta rikosepäilyssä	<ul style="list-style-type: none"> - 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 laiton uhkaus. - Mikäli työnantaja ei ole rikoksen osapuoli, on työnantaja tarvittaessa työntekijän tukena prosessissa ja ohjaa uhrin esim. työterveyshuollon avun piiriin. Vastuu tästä on esihenkilöllä ja/tai liiton toiminnanjohtajalla. - Mikäli rikoksen tekijäksi epäillään työnantajaa, saa työntekijä tukea työterveyshuollosta, työsuojeluviranomaisilta tai oman ammattiliiton lakimiespalvelusta.

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 työterveyshuoltoon. Näillä henkilöillä on velvollisuus toimia häirinnän estämiseksi luottamuksellisesti.

- Menettelytavat syrjintäepäilyissä on määritelty
 - o Henkilöstö ovat tietoinen menettelytavoista
 - o Organisaatiossa on kirjattuna toimintaohjesääntö eri toimijoille sekä henkilöstön pelisäännöt