

YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOTYÖN TAUSTOITUS



Hyväksytty hallituksen kokouksessa 28.10.2024



SUOMEN
VOIMISTELULIITTO

SISÄLLYS



1. Johdanto
2. Suomen Voimisteluliitto ja voimistelun strategia
3. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvotyö Voimisteluliitossa
4. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen voimistelussa
5. Muista nämä toiminnan toteutuksessa
6. Työnantajan tasa-arvotyö

Liitteet:

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

Liite 2: Syrjintään ja häirintään puuttumisen ohjeet toimihenkilöille

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 toimintojaan ja seurojen tukemista niin, että nämä asiat toteutuisivat voimistelussa mahdollisimman hyvin. Lainsäädäntö velvoittaa liikuntajärjestöjä entistä voimakkaammin edistämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa omassa toiminnassaan. Myös valtion poliittinen ohjaus edellyttää liikuntajärjestöjä raportoimaan vastuullisuustyöstänsä. Voimistelussa yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta huolehtiminen on kaikkien voimistelutoimijoiden vastuulla sekä liitto- että seuratason.

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 sekä miesten että naisten keskinäistä tasa-arvoa, mutta myös sukupuolivähemmistöihin kuuluvien huomioimista. Tasa-arvolain mukaisesti tavoitteenamme on estää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä voimistelussa. Yhdenvertaisuutta tarkastellessa puolestaan kiinnitetään huomioita, ettei syrjintää tapahdu ikään, etnisyyteen, toimintakykyyn, seksuaaliseen suuntautumiseen, taloudelliseen tilanteeseen, uskontoon tai muuhun yksilöön liittyvään ominaisuuteen pohjautuen.

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. Voimistelun vastuullisuusohjelma on koko voimistelutoimintaa läpileikkaava. Vastuullisuusohjelmassa on kuvattu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyölle tavoitteet, toimenpiteet liitolle ja seuroille sekä aikaisempia vastuullisuustoimia. Vastuullisuusohjelma on rullaava, joten arviointia tehdään vuosittain.

SUOMEN VOIMISTELULIITTO JA VOIMISTELUN STRATEGIA

Voimisteluliiton toiminta jakaantuu lasten, nuorten ja aikuisten voimistelutoimintaan, useisiin lajeihin, huippu-urheiluun, seuratoimintaan, osaamisen kehittämiseen, viestintään ja järjestötoimintaan. Voimisteluliitolla on 320 jäsenseuraa, joissa jäseniä on tällä hetkellä 117 770 (vuositolasto 2023). Lisenssinhaltijoita Voimisteluliitossa on 21 626 (lissenssijärjestelmä 2023–2024). Jäsenistöstä poikien ja miesten osuus on 14% ja 1,4% ei halua kertoa sukupuoltaan tai ilmoittaa sen muuksi, kuin mieheksi tai naiseksi.

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 reilu 7200.

Voimisteluliiton tuorein strategia on päivitetty syksyllä 2024. Strategia on rullaava, mikä mahdollistaa vaikuttavan tulevaisuuskuvan rakentamisen ja pitkäjänteisyyttä vaativien tavoitteiden asettamisen. Strategian työstöön on mahdollistettu osallisuus eri toiminnan tasoilla vaikuttaville toimijoille seurakentällä ja liitossa erilaisten kyselyjen ja kohtaamisten kautta.

Voimistelun visio, missio ja arvot

Visio - Voimistellen läpi elämän

Liike alkaa voimistelusta, joka monipuolisena lajina tukee läpi elämän. Voimistelu tuottaa iloa, energiaa ja hyvinvointia.

Voimistelu liikuttaa. Voimistelun yhteisössä kaikki pääsevät mukaan. Voimistelu vaikuttaa yhteiskuntaan merkittävästi edistämällä fyysisistä aktiivisuutta ja elinvoimaisuutta.

Missio - Elinvoimaa voimistelusta

Voimisteluliiton tehtävänä on kehittää yhdessä jäsentensä kanssa voimistelun harrastus- ja kilpailutoimintaa läpi elämän ja kaikilla tasoilla sekä luoda mahdollisuuksia kansainväliseen menestykseen. Voimistelu tarjoaa osallistumisen mahdollisuuksia kaikille. Liitto toimii seurojen tukena ja edistää voimistelun asemaa osana suomalaista liikuntakulttuuria. Voimistelu tuottaa iloa, elämyksiä ja hyvinvointia.

Arvot - Vastuullisesti, rohkeasti, yhdessä ja arvostaen

Arvot ohjaavat kaikkea toimintaamme. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat toiminnan lähtökohtana, sillä ne sisältyvät vahvasti jo voimistelun arvopohjaan. Vastuullisuus on meidän kaikkien yhteinen asia, jolloin yksilöllä, ryhmällä tai seuroilla sekä koko voimistelu yhteisöllä on rooli vastuullisuustyössä. Arvo rohkeasti viittaa intoon kehittyä ja olla edelläkävijä. Yhdessä jaettu ilo, innostus ja inspiraatio vahvistaa yhteistyön ilmapiiriä sekä ylpeyttä omasta toiminnasta. Arvostamisella puolestaan tarkoitetaan toisten kunnioittamista, kaikkien hyväksymistä ja yhdenvertaisuutta.

YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOTYÖ VOIMISTELULIIITTOSSA

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 on sitoutunut liikunta- ja urheiluyhteisön 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 Voimistelun vastuullisuusohjelma.



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

- Vältämme 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 liiton [materiaalipankkiin](#) ja ne ovat kaikkien toimijoiden avoimesti käytettävissä.

Jotta vastuullisuustyötä saataisiin jalkautettua tehokkaammin seurakentälle, on liitto laatinut seuroille vastuullisuusaskeleet, joiden viidestä osiosta yksi on yhdenvertaisuus ja tasa-arvo. Askeleiden avulla seurakentat pystyvät tarkastelemaan ja kehittämään omaa toimintaansa. Strategiakauden 2021–2024 yhtenä tavoitteena oli, että vuoden 2024 lopussa jokaisella jäsenseuralla olisi oma vastuullisuussuunnitelma, joka on osa seuran arkitoimintaa. Tästä tavoitteesta jäätiin hieman, sillä noin kolmannekselta seuroista puuttuu vielä oma vastuullisuussuunnitelma tai -ohjelma. Vastuullisuustyön vieminen seurakentälle jatkuu edelleen, ja vastuullisuustyötä 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 on ensimmäinen suomalainen kohdennettu tukipalvelu, johon seksuaalisen hyväksikäytön ja häirinnän, epäasiallisen käytöksen tai kiusaamisen kohteeksi joutunut urheilutoimija voi olla yhteydessä ja saada apua. Et ole yksin -palvelu tarjoaa asiantuntemuksen ja tiedon lisäksi matalankynnyksen asiantuntija-apua mm. yhdenvertaisuuteen liittyvien ongelmatilanteiden käsittelyyn.

Linkki Voimisteluliiton vastuullisuusmateriaaleihin: [materiaalipankki](#) ja [Vastuullisuus-nettisivu](#)

Suunnitelman laadinta ja päivittäminen

Voimisteluliitto laati ensimmäisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmansa vuosille 2017–2018, jonka jälkeen se päivitettiin seuraavalle kolmivuotiskaudelle 2019–2021. Suunnitelman kolmas versio laadittiin vuosille 2022–2025. Neljäs suunnitelma on integroituna Voimistelun vastuullisuusohjelmaan (päivitetty loppuvuodesta 2024), joka on rullaava. Vastuullisuusohjelman päivitystyöstä vastuu on ollut ohjausryhmällä, johon on kuulunut toiminnanjohtaja, kehitysjohtaja, voimistelu- ja seuratoiminnan johtaja sekä vastuullisuusharjoittelija. Päivitystyötä tehdessä on mahdollistettu osallisuus koko liiton operatiiviselle henkilöstölle, hallitukselle sekä urheilijavaliokunnalle. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä arvioidaan ja seurataan vastuullisuusohjelman mukaisesti vuosittain.

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 yhteistyö 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.

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.

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 Reilun pelin periaatteita. Se sisältää keskeisiä periaatteita yhdenvertaisuuden toteuttamiseen kuten *liikunta ja urheilu ovat avoimia kaikille sekä tasavertaisuus, moninaisuus ja oikeudenmukaisuus ovat yhteisömme perusta*.

Nykyinen lainsäädäntö velvoittaa liikuntajärjestöjä entistä voimakkaammin edistämään toiminnassaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Voimisteluliitto huomioi nämä vaatimukset 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 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.

YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON TOTEUTUMINEN VOIMISTELUSSA

Toiminnan laajuus

- Toiminnan perusta: vastuullisesti, rohkeasti, yhdessä, arvostaen
- Suomen suurin tyttöjen ja naisten liikuttaja
- Vahva harrastetoiminta, yli 80% jäsenistä harrasteliikkujia
- Erityisosaamista perheliikunnassa ja ikääntyneiden liikunnassa
- Monipuoliset mahdollisuudet kilpailla ja esiintyä
- Soveltavan voimistelun ryhmiä
- Monipuolinen tarjonta alueellisesti → ekologisuus ja taloudellisuus

Matalan kynnyksen toiminta

- Seuroissa paljon myös matalan kynnyksen toimintaa
- Rope skipping, Kepparitanssi, Freegym, IKILIKE, 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 voimistelun linjaus
- Reilu kilpailu: antidopingtoiminta ja kilpailumanipulaation torjunta

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

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 niin, että viestinnässäsi näkyy liikkujien moninaisuus: erilaiset harrastajat, eri alueilta, tuen tarpeessa olevat 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 sekä sukupuolivähemmistöille.

Esteettömyys ja saavutettavuus

- Huomioi toiminnan järjestämisessä esteettömyysnäkökulma. Jokaiselle tulee taata sukupuolesta, iästä, terveydentilasta, vakaumuksesta, vammaisuudesta ja toimintakyvystä riippumatta mahdollisuus osallistua.
- Huomioi hajuherkkyys (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.
- Mahdollista jäsenistölle osallisuus päätöksenteossa.
- 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.

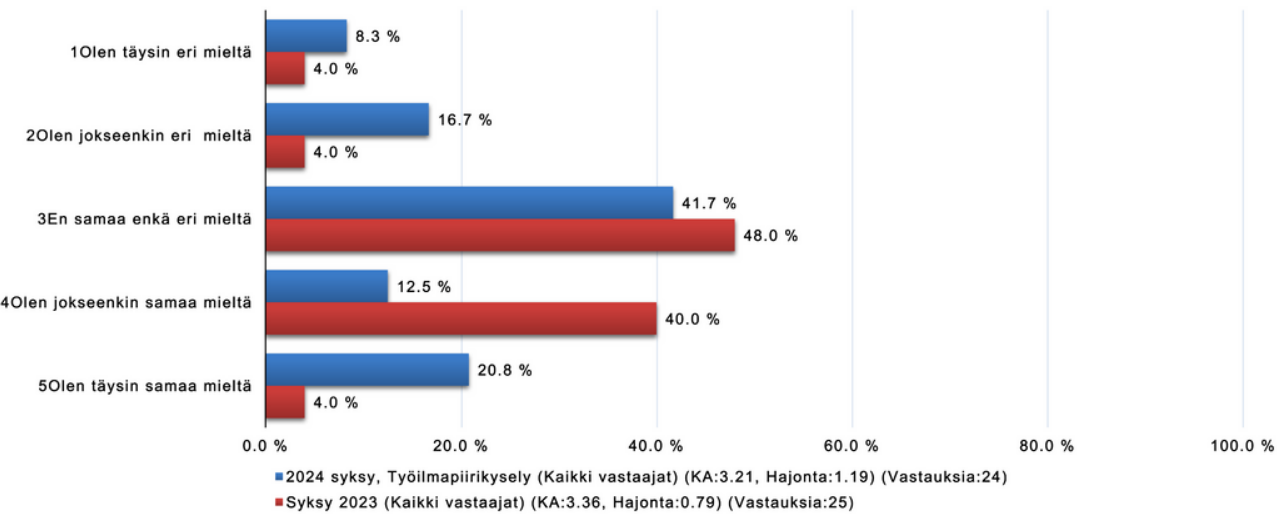
Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden huomioiminen vaikuttaa myös moniin järjestölle myönnettäviin valtionavustuksiin.

TYÖNANTAJAN TASA-ARVOTYÖ

Voimisteluliitossa oli syksyllä 2024 27 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 puolestaan oli 45 vuotta.

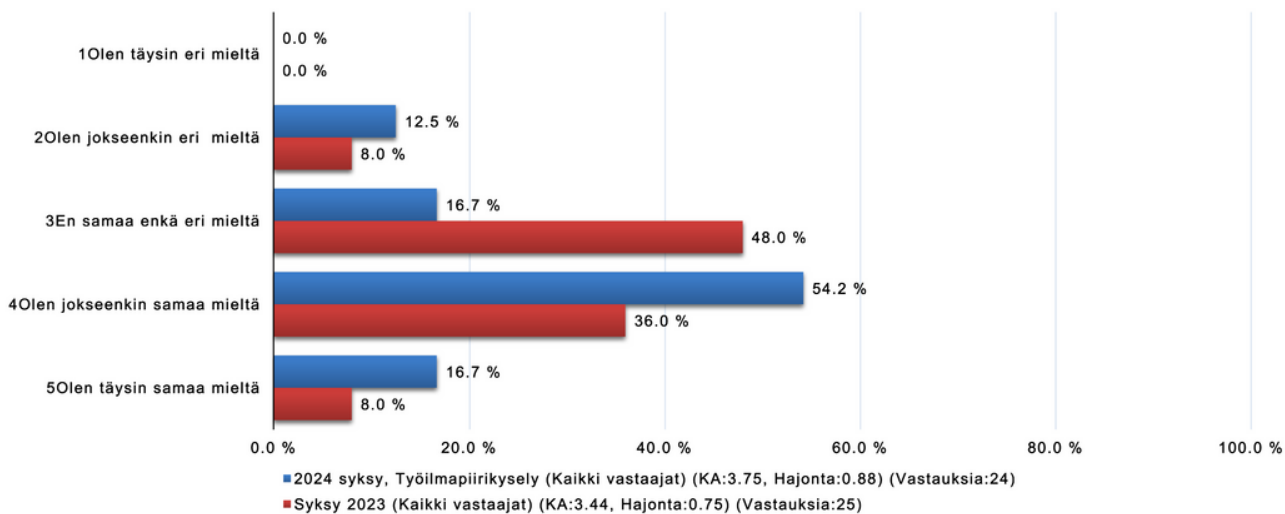
Voimisteluliitto tekee vuosittain työilmapiiirikyselyn. Kyselyssä käsitellään myös työpaikan yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä. Vuoden 2024 kyselyssä keskiarvo sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta oli pysynyt edelliseen vuoteen verraten samalla tasolla. Vastauksissa oli kuitenkin huomattavasti enemmän hajontaa edelliseen vuoteen verrattuna. Syitä tähän on hyvä pohtia. Samalla on huomioitava, että kysymyksen tulkinta saattaa heijastua tuloksissa. Voimisteluliitto on hyvin naisvaltainen työyhteisö, mikä kuvastaa myös liiton jäsenistöä.

Sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut työpaikallani

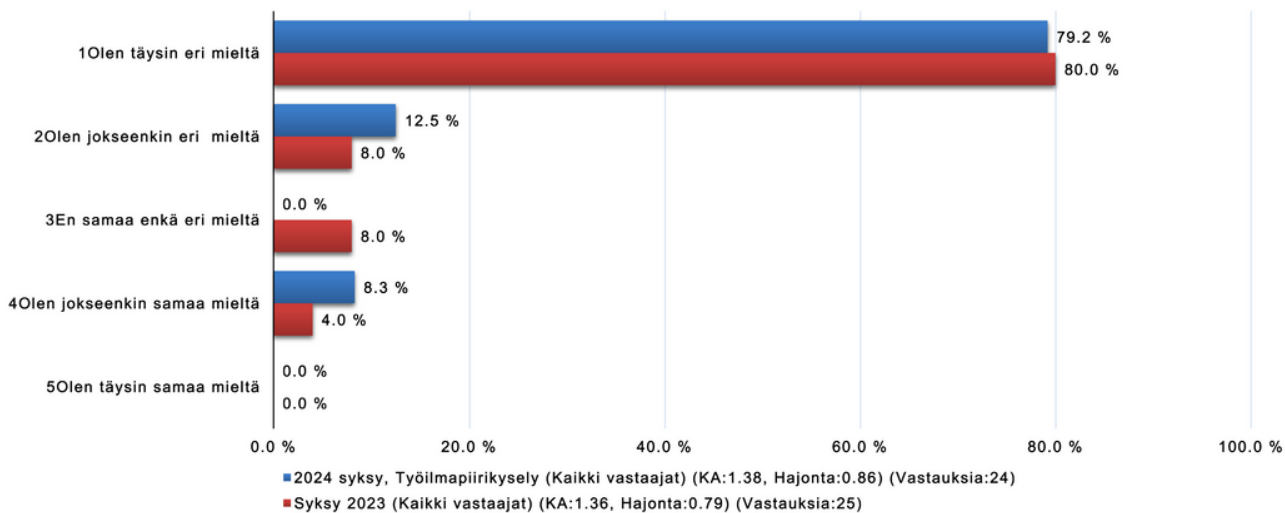


Sen sijaan kokemukset yhdenvertaisuuden toteutumisesta olivat nousseet edelliseen vuoteen verrattuna. Vastaajista 71 prosenttia olivat joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä, että yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla. Keskiarvo kiusaamisen, häirinnän ja syrjinnän kokemuksista ja havainnoista olivat pysyneet hyvin samoina. 79 prosenttia vastaajista ei ole kokenut kiusaamista, häirintää tai syrjintää työssään. Kuitenkin viidesosa vastaajista raportoi havainneensa syrjivää käytöstä. Avoimissa vastauksissa oli tarkennettu, että syrjinnän havainnot liittyvät tiedostamattomaan asioista ulos jättämiseen.

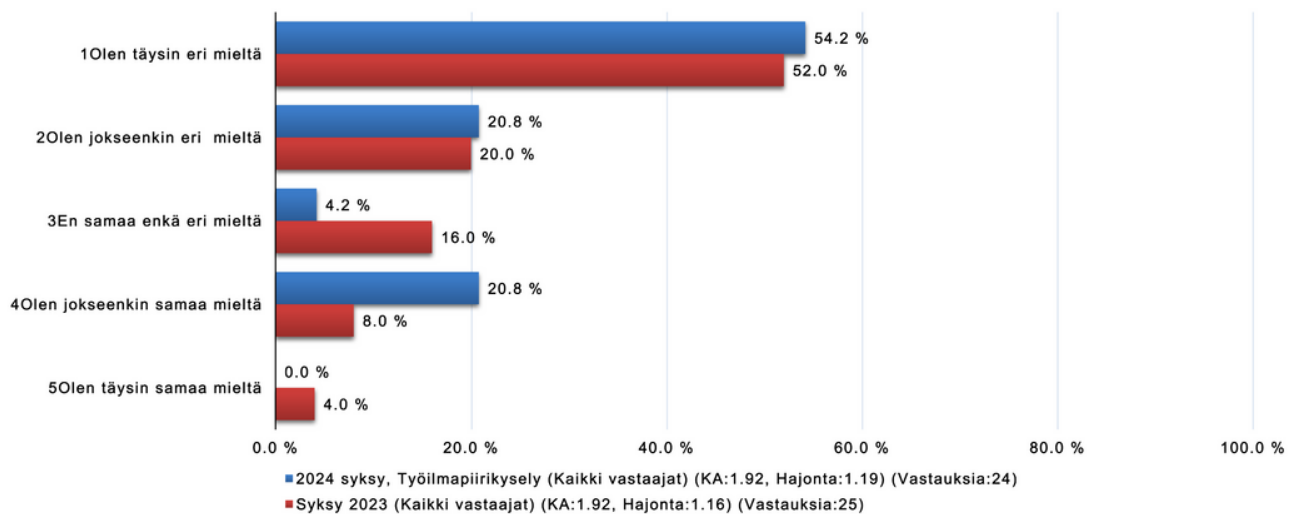
Yhdenvertaisuus toteutuu työpaikallani



Olen kokenut kiusaamista, häirintää tai syrjintää työpaikallani



Olen havainnut muiden kokevan kiusaamista, häirintää tai syrjintää työpaikallani



Syksyllä 2024 on myös toteutettu johtamisen 360-arviot sekä ulkoinen arviointi, mutta niiden tulokset eivät ole vielä saatavilla taustoitusedokumenttia laatiessa.

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

Kaikkien toimihenkilöiden kanssa käydään vuosittain kehityskeskustelut ja henkilöstölle mahdollistetaan laaja osallisuus heitä koskevien asioiden päätöksenteossa esimerkiksi kyselyiden tai yhteisten keskustelutilaisuuksien kautta.

Tasa-arvosuunnitelma

Suomen Voimisteluliitto ry:n työpaikan tasa-arvosuunnitelma on hyväksytty hallituksessa syksyllä 2021 yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2022–2025 yhteydessä.

TYÖPAIKAN TASA-ARVOSUUNNITELMA

- a. Samapalkkaisuuden toteuttaminen
 - i. 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
 - i. 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
 - i. 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.
- d. Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisen auttaminen
 - i. 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
 - i. 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
 - i. Naisia ja miehiä valitaan liiton sisäisiin toimikuntiin sekä henkilöstön edustajiksi liitonhallinnossa sukupuolensa suhteessa kuitenkin siten, että pyritään takaamaan molemmille sukupuolille vähintään yksi paikka.
- g. Tasa-arvomyönteisten asenteiden luominen liitossa.
 - i. Tasa-arvon kehittymisestä tiedotetaan koko henkilöstölle vuosittain. Koulutuksessa tasa- arvosuunnitelma ja siihen liittyvät asiat ovat jatkuvasti esillä.
- h. Tasa-arvon seuranta
 - i. Tasa-arvosuunnitelman toteutuman seurannasta vastaa liiton toiminnanjohtaja ja työn johtamisesta vastaa liiton henkilöstöryhmä. Yksityiskohtaisten toimenpiteiden lisäksi seurataan tilannetta säännöllisillä henkilöstön työtyytyväisyyskyselyillä sekä työterveyskartoituksilla.

LIITE I: TURVALLISESTI VOIMISTELUSSA - EPÄASIALLISEN KÄYTÖKSEN EHKÄISY JA SIIHEN PUUTTUMINEN



Tutustu ohjeistukseen [täältä!](#)

LIITE 2: SYRJINTÄÄN JA HÄIRINTÄÄN PUUTTUMISEN OHJEET TOIMIHENKILÖILLE

Päivitetty syksy 2021

Alkuperäinen versio: Suomen Kaukalopallo- ja Ringetteliitto, Suomen Uimaliitto ja 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.

Välikästä 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 tarkoituksellisen tai tosiasiallisen 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 ratkaisuyrityksiä tai tapaa johtaa työtä asiallisilla käskyillä.

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

Häirintää ei ole

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

2. Syrjinnän ja häirinnän ennaltaehkäisy

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 käytädytä 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 sama riippumatta siitä kuka häirintään tai syrjintään syyllistyy.

1. Asian esille ottaminen syrjintään tai häirintään mahdollisesti syyllistyneen henkilön kanssa tai tilanteen katkaiseminen	● Ilmoita henkilölle, ettet 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	● Ota yhteys esihenkilöön ● Jos kyseessä on esimies, ota yhteyttä esihenkilön esihenkilöön ● Esihenkilön vastuulla on ottaa asia vakavasti ja lähteä selvittämään tilannetta
3. Ratkaisumallit tilanteen selvittämiseksi	Esihenkilö/puheenjohtaja toimii seuraavasti: ● 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	Jos asian käsittely ei johda häirinnän loppumiseen, esihenkilön vastuulla on: ● tehdä tarvittavat työn ja/tai työympäristön järjestelyt ● noudattaa työ- ja virkasuhdetta koskevien säännösten ja sopimusten menettelytapoja pitämällä vakavan puhuttelun, muutamalla työvuoroja tai työtehtäviä tai käyttämällä kurinpitotoimia, suullista/kirjallista huomautusta, varoitusta tai palvelussuhteen päättämistä.
5. Asian vieminen virallisiin tahoihin, mikäli tilanne ei ratkea	● Ota yhteys työsuojeluvaltuutettuun, työterveyshuoltoon tai työsuojeluviranomaisiin
6. Toiminta rikosepäilyssä	● Mikäli syrjintä tai häirintä on vakavaa ja siinä epäillä 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.