

# **Suomen Lumilautaliitto ry**

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelma 2020-2024

## Sisällys

1 Suomen Lumilautaliitto ry .....	1	
1.1 Liiton yleiset toimintaperiaatteet .....	1	
1.2 Suomen lumilautaliiton yhdenvertaisuustyön tavoitteet .....	2	
2 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelman perusteet ja velvoitteet.....	5	
2.1 Yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja esteettömyyden käsitteet.....	5	
3 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo liiton toiminnassa .....	7	
3.1 Nykytilan kuvaus .....	7	
3.2 Edellisen yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelman toteutuminen.....	8	
3.3 Kyselyn tulokset.....	8	
3.3.1 Yhdenvertaisuuskysely seuroille: .....	8	
3.3.2 Yhdenvertaisuuskysely lajiliitolle: .....	10	
3.4 Yhteenveto.....	12	
3.5 Toimenpiteet 2020-2023 .....	13	
LIITTEET .....	Syrjintään ja häirintään puuttuminen .....	15
3.6.1 Toimi- ja luottamushenkilöiden syrjintätapaukset:.....		15
3.6.2 Syrjintätapaukset harrastus- ja urheilutoiminnassa.....		17
Lähteet .....		19

# 1 Suomen Lumilautaliitto ry

Suomen Lumilautaliiton tehtävänä on edistää maamme lumilautailua. Liiton tavoitteena on terve ja elinvoimainen lumilautailukulttuuri, joka sisältää sekä vahvan harrastustoiminnan että laajan kilpailutoiminnan nuorten ja aikuisten parissa. Liitto toimii lumilautailun suomalaisena lajiliittona ja seurojen kattojärjestönä.

## 1.1 Liiton yleiset toimintaperiaatteet

**Monipuolisuus:** Liitto pyrkii toiminnassaan huomioimaan ja tukemaan erilaisuutta niin seura- kuin yksilötasolla. Eri ikäryhmät ja lumilautailulajit sekä laaja kirjo toiminnassa lisäävät lajin rikkautta ja elinvoimaisuutta. Tätä monipuolisuutta ja moniarvoista lajikulttuuria liitto haluaa jatkossakin edistää toiminnallaan.

**Laaja harrastajapohja:** Liitto tukee ja edistää lumilautailun kasvua harrastus- ja liikunta- muotona. Seurojen kanssa rakennetaan toimintamalleja, joilla saadaan uusia nuoria harrastajia lajiin, perehtymään siihen turvallisesti ja edullisesti ja saamaan siitä elinikäisen liikuntaharrastuksen. Tuottamamme toiminta ulottuu lumilautailun eri osa-alueille.

**Vahva ja monipuolinen kilpailutoiminta:** Valmennustoiminnan vahvistuminen luo perustan kilpailutoiminnan kehittämiseksi. Kotimaista kilpailutoimintaa pidetään runsaana ja osallistumiskynnystä matalana. Runsas kilpailuosanotto varmistaa myös riittävän pohjan huippulahjakkuuksien esille tulemiseen. Liitto kehittää mahdollisuuksien mukaan erityisryhmien edellytyksiä lajin harrastamiselle.

**Huippu-urheiluun panostaminen:** Liitto on käynnistänyt Suomen Olympiakomitean kanssa tehdyssä projektityössä ”Huippulumilautailun kehitysohjelma 2010-luvulla” määritellyjä kehityshankkeita sovitun aikataulun mukaisesti. Liitto toimii vahvasti yhteistyössä OK:n Huippu-urheiluyksikön ja Akatemia-ohjelman kanssa. Liitto ja erityisesti sen valmennustoiminta pyrkii kehittämään toimintaansa tarjotakseen mahdollisimman hyvän huippu-urheilujärjestelmän yhä kovenevalla kilpailukentällä.

**Antidoping:** Liitto on sitoutunut antidoping toimintaan ja on sitouttanut kaikki urheilijansa ja valmentajansa noudattamaan Suomen Antidopingtoimikunnan sääntöjä.

**Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo:** Tasavertaisuus, moninaisuus ja oikeudenmukaisuus ovat lumilautayhteisömme perusta. Liitto edistää monimuotoista lumilautakulttuuria, jossa kaikkia toimijoita arvostetaan niin seura- kuin yksilötasolla. Toteutamme yhdenvertaisuutta ja

tasa-arvoa laaja-alaisesti. Tämä koskee sekä työntekijöitä että urheilijoita. Kunnioitamme yksilön oikeuksia. Kiusaaminen, syrjimin, haukkuminen, nimittely, fyysinen ja henkinen väkivalta, alistaminen, vähättely, seksuaalinen ja sukupuolinen ahdistelu sekä syrjintä ja rasismi eivät kuulu lumilautakulttuuriin. Puutumme ajoissa tilanteisiin, mikäli näemme tai kuulemme jonkun joutuvan epäasiallisen käytöksen kohteeksi. Rakennamme lumilautakulttuuria, jossa toimitaan yhdessä ja kohdataan toiset ihmiset myönteisessä hengessä. Liitto on tehnyt toimintaansa ohjaamaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman vuodelle 2020-2024.

**Osallisuus, omaehtoisuus ja yhteisöllisyys:** Osallisuus on mukaan pääsemistä ja mukaan kuulumista. Kokemusta siitä, että tulee omana itsenään nähdyksi, kuulluksi ja hyväksytyksi. Kannustamme lumilautayhteisöä osallisuuteen. Kehitämme toimintaamme yhdessä harrastajien kanssa, heidän näkemyksiään kunnioittaen. Pyydämme toiminnastamme palautetta mahdollisimman moniääniseltä joukolta. Tuemme seuroja ja nuoria harrastajia myös heidän omissa lumilautailuun liittyvissä hankkeissaan. Kunnioitamme lajikulttuurin hengen mukaisesti jokaisen omaehtoista harrastamisen tapaa ja tyyliä. Lumilautaliitto pyrkii kaikessa toiminnassaan tarjoamaan harrastajilleen ilon ja yhteisöllisyyden kokemuksia. Liitto pyrkii ehkäisemään syrjäytymistä.

**Hyvä hallintotapa:** Liitto kehittää omia toimintamallejaan, jotta se on mahdollisimman tehokas ja pystyy palvelemaan jäsenistöään laadukkaasti ja laajasti. Toiminta on avointa ja toimintamallit läpinäkyviä.

## 1.2 Suomen lumilautaliiton yhdenvertaisuustyön tavoitteet

**Yhdenvertaisuustyön visio:** *Suvaitsevainen, avoin ja moninaisuutta arvostava lumilautakulttuuri, jossa jokaisella on iästään, toimintakyvystään, kulttuuritaustastaan, sukupuolestaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai vakaumuksestaan, tasavertainen mahdollisuus olla mukana, itselleen sopivalla tavalla.*

Tasavertaisuus, moninaisuus ja oikeudenmukaisuus ovat lumilautayhteisömme perusta. Edistämme monimuotoista lumilautakulttuuria, jossa kaikkia toimijoita arvostetaan niin seura- kuin yksilötasolla. Toteutamme yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa laaja-alaisesti. Tämä koskee sekä työntekijöitä että harrastajia. Yhdenvertaisuuden toteuttaminen kulkee läpileikkauksena kaikessa toiminnassamme. Liiton päätöksenteossa, päätöksenteon valmistelussa, sekä toimeenpanossa arvioidaan niiden vaikutuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta.

Haluamme toimia vuorovaikutteisesti kaikkien lumilautailusta kiinnostuneiden tahojen kanssa ja pyrimme aktiivisesti löytämään uusia verkostoja, jota kautta saisimme uusia ihmisiä lajin pariin. Lumilautaliitto pyrkii esteettömään toimintaan. Liitto kehittää yhteistyössä eri järjestöjen ja toimijoiden kanssa erityisryhmien edellytyksiä lajin harrastamiselle, jotta toiminta soveltuisi mahdollisimman monelle. Arvostamme moninaista ihmiskäsitystä ja haluamme, että toimintaamme voi samanaikaisesti osallistua erilaiset ihmiset.

Kotimaista kilpailu- ja tapahtumatoimintaa järjestetään ja kehitetään yhteistyössä harrastajien kanssa. Osallisuus, omaehtoisuus ja matalan kynnyksen osallistumismahdollisuudet ovat toimintamme arvopohja. Kiinnitämme huomiota siihen, että toiminta on jakautunut oikeudenmukaisesti eri maantieteellisille alueille, ja että toimintaa on tarjolla eri-ikäisille harrastajille. Pyrimme varmistamaan, että kaikilla on oikeus ja mahdollisuus valmennukseen ja ohjaukseen henkilökohtaisista ominaisuuksistaan, taitotasostaan ja tavoitteistaan riippumatta. Kunnioitamme lajikulttuurin hengen mukaisesti jokaisen omaehtoista harrastamisen tapaa ja tyyliä, ja suunnittelemme toimintaa myös heille, jotka eivät halua kilpailla lumilautailussa. Lumilautaliitto pyrkii kaikessa toiminnassaan tarjoamaan harrastajilleen ilon ja yhteisöllisyyden kokemuksia.

Lumilautailua harrastetaan sekaryhmissä ja liiton valmennusryhmissä eri sukupuolet harjoittelevat yhdessä. Pyrimme varmistamaan, että eri sukupuolet tulevat huomioiduksi ja kuulluksi tasapuolisesti. Kiinnitämme huomiota siihen, että palkkaus- ja palkitsemiskäytäntömme ovat yhdenvertaiset eri sukupuolille, ja että viestintämateriaaleissamme ovat eri sukupuolet yhdenvertaisesti edustettuina. Liitossamme päätöksentekoon osallistuvat sekä naiset että miehet. Lumilautailua on voitava harrastaa tulotasosta riippumatta. Pyrimme vaikuttamaan siihen, että harrastuskustannukset pysyisivät kohtuullisina, ja että lajikokeiluja pääsee tekemään matalalla kynnyksellä, ilman sitoutumispakkoa. Ohjaamme resurssijamme myös täysin ilmaisen toiminnan tuottamiseen. Viemme toimintaamme hiihtokeskusten lisäksi myös asuinkeskuksiin ja koulupäivien yhteyteen.

Lumilautaliitto on mukana rasismien vastaisessa toiminnassa. Kunnioitamme yksilön oikeuksia. Kiusaaminen, syrjiminen, haukkuminen, nimittely, fyysinen ja henkinen väkivalta, alistaminen, vähättely, seksuaalinen ja sukupuolinen ahdistelu sekä syrjintä ja rasismi eivät kuulu lumilautakulttuuriin - ei edes huumoriksi puettuna. Rakennamme lumilautakulttuuria, jossa toimitaan yhdessä ja kohdataan toiset ihmiset myönteisessä hengessä. Luomme omalla toiminnallamme ilmapiirin, joka on avoin ja hyväksyvä, ja jossa voidaan käydä keskustelua vaikeistakin asioista. Haluamme, että jokainen saa toimia yhteisösämme omana itsenään, ilman ulkopuolisia paineita. Tarvittaessa huomioimme yksilöiden

erityistarpeet kuten uskontoon tai vakaumukseen liittyvät seikat, harrastajan iän, sukupuolen ilmaisun tai vammaisuuden. Tuomme toiminnassamme esille yhdenvertaisuuden ja suvaitsevaisuuden periaatteitamme. Puutemme ajoissa tilanteisiin, mikäli näemme tai kuulemme jonkun joutuvan epäasiallisen käytöksen kohteeksi. Henkilön oma kokemus syrjityksi tulemisesta riittää, että asia otetaan käsittelyyn. Kaikilla tapahtuman osallistujilla on velvollisuus puuttua syrjintään, häirintään ja kiusaamiseen. Liitollamme on kirjalliset toimintaohjeet syrjintätapausten käsittelyä varten. Käsittelemme yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tavoitteita koulutuksissamme.

Kannustamme lapsia ja nuoria osallisuuteen. Kehitämme toimintaamme yhdessä harrastajien kanssa, heidän näkemyksiään kunnioittaen. Pyydämme toiminnastamme palautetta mahdollisimman moniääniseltä joukolta. Palautteessa arvioidaan myös yhdenvertaisuuden toteutumista lajikulttuurissamme. Tuemme harrastajia heidän omissa lumilautailuun liittyvissä hankkeissaan.

Lumilautaliiton toiminta on avointa ja toimintamallit läpinäkyviä. Viestinnässä pyrimme aktiivisesti noudattamaan esteettömyyden periaatteita, jotta viesti on kaikkien saavutettavissa. Kiinnitämme huomiota viestinnällä rakentamiimme mielikuviin.

Suomen Lumilautaliitto ry:n yhdenvertaisuussuunnitelma tehdään kolmen talvikauden mittaiselle ajanjaksolle, jonka jälkeen sen tuloksia arvioidaan, suunnitelma päivitetään ja valitaan kärkitoimenpiteet seuraavalle kolmelle talvikaudelle. Suunnitelman arvioinnista ja laadimisesta vastaa yhdenvertaisuussuunnittelija. Suunnitelman tekoon osallistuu liiton toiminnanjohtaja, liiton toimihenkilöt, sekä liiton hallitus. Suunnitelman laatimiseen ja toteuttamiseen osallistetaan jäsenseurat, harrastajat ja mahdollisuuksien mukaan myös heidän huoltajansa.

## 2 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelman perusteet ja velvoitteet

Yhdenvertaisuussuunnittelun tavoitteena on syrjinnän tunnistaminen, toiminnan ja käytäntöjen arviointi ja kehittäminen sekä osallisuuden lisääminen. Yhdenvertaisuussuunnitelmassa kuvataan, miten edistetään yhdenvertaisuutta ja miten puututaan syrjintään. Yhdenvertaisuussuunnitelmaan kootaan konkreettisia toimenpiteitä tilannekartoituksessa esiin nousseiden asioiden kehittämiseksi. Suunnitelma tehdään aina tietylle ajanjaksolle, jonka aikana toimenpiteiden vaikutuksia seurataan säännöllisin väliajoin.

Yhdenvertaisuussuunnitelma tehdään, jotta jokaisella olisi tasavertainen mahdollisuus tulla mukaan lumilautaharrastuksen pariin, osallistua lumilautatapahtumiin ja -kilpailutoimintaan. Haluamme liittomme toiminnan saavuttavan mahdollisimman monet, lajin pariin uusia ihmisiä, ja että lajikulttuurista rakentuisi yhä moninaisempi. Haluamme myös toimia eettisesti oikein ja olla ylpeitä järjestöstämme.

1.5.2015 voimaan astuneeseen liikuntalakiin 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. Opetus- ja kulttuuriministeriö on valmistautunut lainsäädännön toimeenpääntöön tarkastamalla valtionavustusten hakuun liittyviä ohjeita ja velvoittaa valtionavustusta saavia liikuntajärjestöjä tekemään vuoteen 2016 mennessä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen liittyvän suunnitelman.

### 2.1 Yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja esteettömyyden käsitteet

Alle on koottu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitteluun liittyviä käsitteitä.

**Yhdenvertaisuus** tarkoittaa syrjimättömyyttä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Yhdenvertaisuudelle rinnakkaisia käsitteitä ovat laaja-alainen tasa-arvo ja moninaisuus tai monimuotoisuus.

**Tasa-arvo** tarkoittaa sukupuolten välistä syrjimättömyyttä. Tämä käsittää myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjimättömyyttä.

**Esteettömyys** tarkoittaa rakennetun ympäristön toimivuutta, sekä palveluiden ja viestinnän saavutettavuutta kaikkien käyttäjien kannalta. Fyysisen esteettömyyden lisäksi esteettömyys voi olla sosiaalista, taloudellista tai tiedonsaannin esteettömyyttä.

**Syrjintä** on ihmisten eriarvoista kohtelua sillä perusteella, että he kuuluvat tiettyyn ryhmään, esimerkiksi tunnustavat tiettyä uskontoa tai kuuluvat seksuaalivähemmistöön. Syrjintää voi olla yksittäinen teko (ulkopuolelle sulkeminen) tai se voi olla seurausta epäoikeudenmukaisuutta tuottavista käytännöistä tai säännöistä. Välillisenä syrjintänä pidetäänkin sitä, että näennäisen neutraali kohtelu tai käytäntö johtaa syrjiviin lopputuloksiin.

**Häirintä** on henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Esimerkiksi rasistiset vitsit tai seksuaalivähemmistöön kuuluvan henkilön nimittely ovat esimerkkejä häirinnästä.

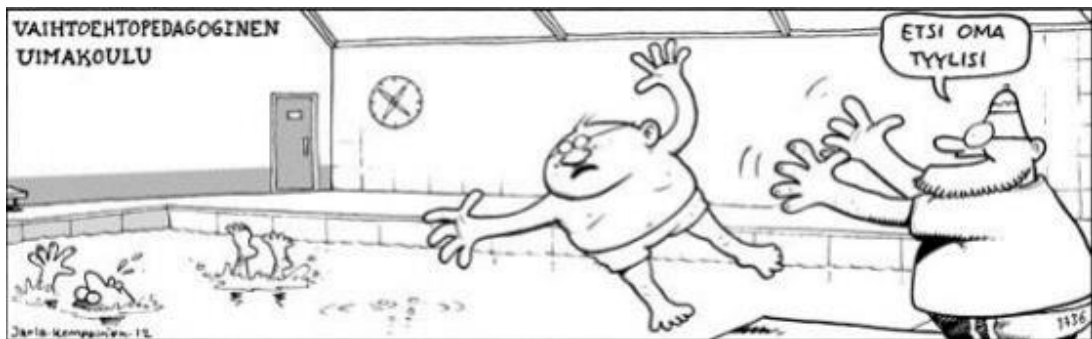
**Positiivinen erityiskohtelu** tarkoittaa tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän asemaa ja olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä, jotka tähtäävät tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen eivätkä asteeltaan muodostu toisia syrjiviksi.



### 3 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo liiton toiminnassa

#### 3.1 Nykytilan kuvaus

Lumilautakulttuuri on tutkitusti suhteellisen avoin ja suvaitsevainen (ks. esim. Ojala 2015, Hänninen 2012). Lumilautailu luokitellaan vaihtoehtolajiksi, joissa harrastajat haastavat ja kyseenalaistavat perinteisen liikuntakulttuurin sääntöjä ja tapoja tehdäkseen liikkumisesta itsensä näköistä (Ojala 2015). Niinpä monet perinteisiä lajeja koskevat tasa-arvo ja yhdenvertaisuus haasteet, eivät kosketa samalla tavalla lumilautakulttuuria. Lumilautailu on sukupuolirajat rikkovaa ja sukupolvirajat ylittävää toimintaa. Lumilautakulttuurissa yksilön sukupuolta tai ikää ei juuri alleviivata ja harrastusryhmät muodostuvat pikemminkin lautailijoiden kiinnostuksen ja tason mukaan, kuin esimerkiksi biologisten ominaisuuksien perusteella. Lumilautailukulttuurin arvoja ja lajiin liitettyjä merkityksiä voidaan pitää maailmanlaajuisesti jaettuina ja suhteellisen riippumattomina harrastajan kotimaasta, kulttuurista, iästä tai sukupuolesta (Hänninen 2012). Lumilautailun harrastaminen ei pohjaudu yksin omaan organisoituun toimintaan, jolloin lajin pariin pääsee erittäin matalalla kynnyksellä. Toiminta perustuu pitkälti omaehtoisuuteen ja vertaisuuteen, ja harrastajat osallistuvatkin aktiivisesti lajinsa kehittämiseen (Esim. Ojala 2015, Hänninen 2012). Tutkimuksissa onkin todettu, että vaihtoehtoisten lajien parissa kasvaa avoimia, moniarvoisia ja joustavaa yhteisöllisyyttä rakentavia nuoria (esim. Liikanen & Rannikko 2013).



sarjakuva: Pertti Jarla/hs.fi

Kuten Pertti Jarlan sarjakuvasta voidaan tulkita, on vaihtoehtoisissa liikuntakulttuureissa-kin omat haasteensa. Avoimesta ja joustavasta lajikulttuurista huolimatta on muun muassa amerikkalaisissa tutkimuksissa todettu, että noin 75 % lumilautailijoista on nuoria, vaaleaihoisia miehiä (Thorpe 2011). Näennäisesti avoin toimintakulttuuri, ei siis automaattisesti tarkoita yhdenvertaista osallistumismahdollisuutta (esim. Lindström 2012). Lumilautakulttuurista löytyy paljon kehitettävää, ja tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioiden edistämisessä on lumilautailiitolla tärkeä rooli. Pyrimme aktiivisesti tunnistamaan arvoja, asenteita sekä rakenteita, jotka voivat aiheuttaa epätasa-arvoa tai syrjintää lajikulttuurissamme.

1.4. kehityspäivä

6.4. kuukausipalaveri

12.5. hallituksen kokous käsitellään tulokset

Hyväksyntä liittokokouksessa syksyllä 2020

### **3.2 Edellisen yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelman toteutuminen**

Vuoden 2016–2019 toteutui osittain erinomaisesti. Toteutimme Kaikki Snoukkaa -hankkeen puitteissa hyvin monipuolisesti toimintarajoitteisten lumilautaharrastamiseen liittyviä toimenpiteitä niin viestinnän, koulutuksen kuin apuvälinekehityksenkin osalta. Toimme myös paralumilautailun maailmancup osakilpailut ja MM-kisat suomeen. Taloudellista yhdenvertaisuutta edistettiin myös suunnitellusti matalan kynnyksen toimintaa tarjoamalla. Sukupuolten väliseen liittyvät tavoitteet toteutuivat osittain. Palkinto- ja palkkiopolitiikka muutettiin yhdenvertaiseksi. Hallituksen naisjäsenmäärää saatiin kasvatettua himan mutta tavoitteista jäätin silti. Ainostaan monikulttuurisuutta emme kyenneet juuri lisäämään ja tavoitteet siirrettiin tulevalle suunnitelmakaudelle.

### **3.3 Kyselyn tulokset**

Liiton yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon nykytilaa kartoitettiin Olympiakomitean Web-pohjaisilla yhdenvertaisuuskyselyillä. Olympiakomitean yhdenvertaisuuskysely lajiliitoille lähetettiin liiton toimihenkilöille sekä hallituksen jäsenille ja yhdenvertaisuuskysely seuroille lähetettiin seuratoimijoille sekä lisenssilaskijoille sähköpostitse. Seuratoimijoita pyydettiin toimittamaan kysely eteenpäin seuran jäsenille.

#### **3.3.1 Yhdenvertaisuuskysely seuroille:**

Seuroille tarkoitettuun yhdenvertaisuuskyselyyn vastasi 27 henkilöä. Suurin tiosa (84.00%) kyselyyn vastanneista henkilöstä kertoi olevansa harrastaja/kilpaurheilija, yksi henkilö valmentaja/ohjaaja, sekä kolme henkilöä seuran johtohenkilö (hallituksen jäsen tai toimihenkilö). Vastauksissa oli myös vastattu kaksi määrittelemätöntä vaihtoehtoa ja kaksi henkilöä jätti vastaamatta. Yli puolet (61.54%) vastanneista kertoi seuran toimintatapoihin kuuluvan tervehtiä kaikkia riippumatta siitä, tunnetaanko toisiaan entuudestaan vai ei. Seitsemän henkilöä kertoi, että toiset tervehtivät, toiset eivät (riippumatta siitä tunnetaanko entuudestaan) ja osa ei tervehdi ketään. Kolme henkilöä kertoi, että seuran toimintatapana on tervehtiä vain niitä, kenet tunnetaan jo entuudestaan. Yksi henkilö jätti vastaamatta kysymykseen. Lähes kaikki vastanneista (92.59%) kertoivat kokevansa, että

kaikki ovat samalla viivalla, valmentaja/ohjaaja ottaa kaikki huomioon ja antaa aikaansa tasapuolisesti. Kaksi henkilöä kertoi kokevansa, että valmentaja/ohjaaja suosii tiettyjä henkilöitä tai keskittyy enemmän niihin ketkä ovat lahjakkaampia. Vastaajista hieman yli puolet (57.69%) kertoi, että kokeneemmat harrastajat kannustavat ja neuvovat uusia tulokkaita ja pyrkivät tekemään heidän olonsa osallisiksi. Kymmenen henkilöä (43.48%) kertoi, että ryhmään pääsee hyvin mukaan, jos ottaa itse kontaktia ja tekee töitä ryhmäytymisen eteen. Yksi henkilö kertoi, että uudet harrastajat eivät saa mitään erityishuomiota, jokainen oppii pikkuhiljaa käytännön kautta. Yksi henkilö jätti vastaamatta. Vastaajista 26 henkilöä (96.30%) koki seuran ilmapiirin moniarvoiseksi ja avoimeksi, yksi henkilö ei. Myös sama määrä vastaajista (96.30%) koki olevansa seurassa tasavertaisessa asemassa muihin harrastajiin nähden, yksi henkilö taas ei. Lähes kaikki vastaajista (25 henkilö) kertoi, että seuran toimintaa voivat osallistua kaikki ryhmät ja osallistuminen on helppoa. Yksi henkilö oli toista mieltä ja yksi henkilö jätti vastaamatta. Vastaajista 96% (24 henkilöä) kertoi, että tytöillä ja pojilla on samanlaiset mahdollisuudet harrastaa ja kilpailla seurassa. Yhden henkilön mielestä ei ole ja kaksi jätti vastaamatta kysymykseen. Vastaajista 17 kertoi, että heidän seurassaan on valmentajina/ohjaajina/johtotehtävissä sekä naisia että miehiä. Kahdeksan henkilö kertoi, ettei ole ja kaksi jätti vastaamatta. Lähes kaikki vastaajista (96.15%) oli sitä mieltä, että seuran jäsen voisi tuoda samaa sukupuolta olevan puolisonsa seuran tilaisuuteen. Yksi oli eri mieltä ja kaksi jätti vastaamatta. Kaksi vastaajista kertoi, että heidän seurassaan on vammaisurheilua tai soveltavan liikunnan toimintaa ja 22 henkilö taas kertoi, ettei ole. Kolme jätti vastaamatta kysymykseen. Myöskään maahanmuuttajataustaisia henkilöitä ei suurimman osan vastanneiden (73.91%) seuroissa ole. Kuusi vastanneista kertoi, että heidän seurassaan on maahanmuuttajataustaisia harrastajia ja kolme kertoi, että heidän seurassaan on maahanmuuttajataustaisia valmentajia/ohjaajia. Neljä jätti vastaamatta kysymykseen. Kahdenkymmenenkolmen vastaajan mielestä heidän seurassaan on mahdollista harrastaa edullisesti. Neljä henkilöä jätti vastaamatta kysymykseen. Kaikki kysymykseen vastanneista kertoivat, etteivät olleet havainneet seurassa kielenkäytön syrjivät ketään. Yksi henkilö jätti vastaamatta. Kuitenkin yksi vastanneista oli joskus kohdannut tai ollut todistamassa syrjintää seuran toiminnassa. Loput vastanneista (26 henkilö) eivät olleet koskaan. Kyselyssä selvisi, että syrjintä on oletettavasti kohdistunut ikään, seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoli-identiteettiin ja/tai toimintakykyyn. Vähän reilu puolet vastaajista (55.56%) kertoi, etteivät he tiedä onko heidän seurassaan keskusteltu syrjinnästä. Seitsemän henkilöä kertoi, ettei heidän seurassaan ole keskusteltu syrjinnästä. Kolme henkilöä kertoi, että keskustelua on ollut jonkin verran, mutta asiaan ei ole paneuduttu kunnolla. Kaksi henkilöä kertoi, että syrjinnästä on keskustelu ja seurassa pyritään ennaltaehkäisemään sitä puhumalla asiasta yleisesti harrastajien kesken sekä seuran johdon kanssa. Myös suurin osa vastaajista (81.48%) kertoi, ettei tiedä onko seurassa määriteltyä toimintatapaa, miten syrjintätilanteessa edetään.

Kaksi vastanneista kertoi, ettei heidän seurassaan ole ollenkaan tämmöistä toimintatapaa ja kolme kertoi, että heidän seurassaan on.

### 3.3.2 Yhdenvertaisuuskysely lajiliitolle:

Liiton toimihenkilöille ja hallituksen jäsenille tarkoitettuun kyselyyn vastasi 17 henkilöä, joista yhdeksän kertoi olevansa työntekijä, kuusi luottamushenkilö ja kolme jokin muu (hallituksen jäsen). Neljä vastaajista kertoi toimivansa järjestössä esimiestehtävissä ja kolme toista ei. Seuraavaksi vastaajille esitettiin muutama väittämä asteikolla 1–5, jossa 1 = toteutuu erittäin huonosti, 2 = toteutuu melko huonosti, 3 = toteutuu tyydyttävästi, 4 = toteutuu melko hyvin ja 5 = toteutuu erittäin hyvin. Ensimmäiseksi kartoitettiin järjestön yleistä ilmapiiriä. Ensimmäinen väittämä kuului seuraavasti: Järjestömme yleinen ilmapiiri on innostava, moniarvoinen ja avoin. Vastaajista 47.06% mielestä väittämä toteutuu melko hyvin ja 52.94% oli sitä mieltä, että väittämä toteutuu erittäin hyvin. Seuraavassa väittämässä esitettiin, että luottamushenkilöt ja henkilökunta ovat keskenään samanarvoisia. Yhden henkilön mielestä väittämä toteutuu melko huonosti, kuusi oli sitä mieltä, että väittämä toteutuu melko hyvin ja kymmenen sitä mieltä, että väittämä toteutuu erittäin hyvin. Kolmas väittämä kuului: luottamushenkilöt ja henkilökunta osallistuvat järjestön kehittämiseen. Kolme vastaajista oli sitä mieltä, että väittämä toteutuu tyydyttävästi, kuusi sitä mieltä, että väittämä toteutuu melko hyvin ja kahdeksan sitä mieltä, että väittämä toteutuu erittäin hyvin. Seuraavassa väittämässä esitettiin, että järjestössämme on keskusteltu yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista. Yhden henkilön mielestä väittämä toteutuu tyydyttävästi, kuuden mielestä melko hyvin ja kymmenen mielestä erittäin hyvin. Seuraavat väittämät liittyivät esteettömyyden toteutumiseen järjestössä. Ensimmäiseksi esitettiin väittämä: järjestön viestintä on avointa, monipuolista ja tavoittaa kaikki järjestön jäsenet. Kolmen henkilön mielestä väittämä toteutuu tyydyttävästi, kymmenen henkilön mielestä melko hyvin ja neljän henkilön mielestä erittäin hyvin. Seuraava väittämä kuului: esteettömyyden ja saavutettavuuden edistäminen näkyy järjestön toiminnassa. Viiden henkilön mielestä väittämä toteutuu tyydyttävästi, yhdeksän oli sieltä mieltä, että toteutuu melko hyvin ja kolme sitä mieltä, että toteutuu erittäin hyvin. Väittämä, jonka mukaan järjestön toimitilat ovat fyysisesti esteettömiä ja saavutettavia toteutuu yhden henkilön mielestä tyydyttävästi, seitsemän mielestä melko hyvin ja seitsemän mielestä erittäin hyvin. Yksi henkilö kertoi havainneensa järjestön työntekijöiden / luottamushenkilöiden kielenkäytön syrjivän joitakin ihmisryhmiä. Syrjivään kielenkäyttöön puututaan heti. Viiden henkilön mielestä jotkut ryhmät eivät voi osallistua järjestön toimintaan tai osallistuminen olisi hankalaa. Syinä nähtiin taloudelliset syyt, esteettömyys sekä pitkät välimatkat. Kaikkien vastanneiden mielestä järjestön työntekijä tai luottamushenkilö voisi tuoda avec-tilaisuuteen samaa sukupuolta olevaa

puolisonsa. Myös kaikki vastanneista kertoi, että järjestöllä on toimintaa vammaisille harrastajille ja urheilijoille tai muille erityisryhmille. Vastaajista 12 oli sitä mieltä, että järjestön toimintaa pyritään kehittämään aiemmin tavoittamattomille tai toiminnassa aliedustetuille kohderyhmille. Kahden mielestä järjestössä ei pyritä kehittämään ja kaksi henkilöä ei osannut sanoa. Vastaajista 12 kertoi, että järjestön palveluista tai toiminnasta saa neuvontaa, jos ei osaa suomea/ ruotsia. Neljä vastaajista ei osannut sanoa. Vastaajista 13 kertoi, ettei järjestössä ole maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä tai luottamushenkilöitä. Yhdeksän henkilöä oli sitä mieltä, että järjestön toiminnassa huomioidaan vähävaraiset. Viisi henkilöä oli toista mieltä. Kaikkien vastanneiden (17 henkilöä) mielestä, järjestön juhlatilaisuuksiin tai illanviettoihin on helppoa osallistua, jos ei käytä alkoholia. Jokaisen vastanneen mielestä yhdenvertaisuus huomioidaan järjestön strategisessa suunnittelussa tai toimintasuunnitelmissa. Yhdeksän henkilön mielestä vähemmistöt ja niiden osallisuus järjestön toiminnassa on keskeinen ja pysyvä osa järjestön strategista suunnittelua. Yhdeksän henkilön mielestä tietyt työn kannalta keskeiset vähemmistöt mainitaan erillisenä kappaletena. Seuraavaksi kartoitettiin, kuinka sitoutuneita järjestön eri toimijat ovat yhdenvertaisuuden edistämiseen asteikolla 1 – 5, jossa 1 = Erittäin heikosti, 2 = melko heikosti, 3 = tyydyttävästi, 4 = melko sitoutuneita sekä 5 = erittäin sitoutuneita. Vastaajien mielestä luottamushenkilöt ovat melko sitoutuneita (10 henkilöä) sekä erittäin sitoutuneita (7 henkilöä). Työntekijöiden kohdalla vastaukset olivat samat. Operatiivinen johto nähtiin melko sitoutuneina (9 henkilöä) sekä erittäin sitoutuneina (8 henkilöä). Omaan sitoutumista arvioi-  
dessa yksi henkilö vastasi olevansa tyydyttävästi sitoutunut, kahdeksan henkilöä melko sitoutunut ja 8 henkilöä erittäin sitoutunut. Yksi henkilö oli kohdannut tai ollut todistamassa syrjintää järjestön työyhteisössä tai luottamustoiminnassa. Yksi henkilö myös kertoi kokevansa, että syrjintä tai häirintä on johtunut mielipiteistä. Vastaajista 11 henkilöä kertoi, että syrjintätapauksissa järjestöllä on määritelty toimintatapa, miten tilanteessa toimitaan. Kuusi henkilöä ei osannut sanoa. Kun kysyttiin, missä yhdenvertaisuus-/vähemmistöasioissa järjestö on onnistunut hyvin tai erinomaisesti, vahvasti esiin nousivat vammaislumilautailu sekä naislumilautailu/sukupuolten välinen tasa-arvo. Kun kysyttiin, mitkä yhdenvertaisuutta ja vähemmistöryhmiä koskevat asiat vaatisivat järjestössänne eniten kehittämistä, esiin nousivat maahanmuuttajat sekä vähävaraiset. Seuraavaksi vastaajilta kysyttiin, miten tärkeäksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen järjestössänne asteikolla 1–5, jossa 1 = ei tarvetta, 2 = melko tarpeellinen, 3 = tarpeellinen, 4 = hyvin tarpeellinen sekä 5 = erittäin tarpeellinen. Kolme henkilöä koki, ettei sukupuolten välisen yhdenvertaisuuden kehittämiseen ole tarvetta, neljä henkilöä koki sen melko tarpeelliseksi, neljä henkilöä koki tarpeelliseksi, kolme henkilöä koki hyvin tarpeelliseksi ja kolme henkilöä erittäin tarpeelliseksi. Eri-ikäisten yhdenvertaisuuden kehittämiseen ei neljän henkilön mielestä ole tarvetta, neljän henkilön mielestä se on melko tarpeellista, kolmen henkilön mielestä tarpeellista, neljän henkilön mielestä hyvin tarpeellista ja kahden henkilön mielestä erittäin

tarpeellista. Seksuaaliseen suuntautumiseen ja sukupuoli-identiteettiin liittyvä yhdenvertaisuuden kehittämiseen ei neljän henkilön mielestä ole tarvetta, kolme henkilöä koki sen olevan melko tarpeellista, kolmen henkilön mielestä tarpeellista, kolmen henkilön mielestä hyvin tarpeellista ja neljän henkilön mielestä erittäin tarpeellista. Etnisen yhdenvertaisuuden kehittämiseen ei kolmen henkilön mielestä ole tarvetta, kahden henkilön mielestä se olisi melko tarpeellista, kolmen henkilön mielestä tarpeellista, viiden henkilön mielestä hyvin tarpeellista ja neljän henkilön mielestä erittäin tarpeellista. Kielellisen yhdenvertaisuuden kehittämiseen ei neljän henkilön mielestä ole tarvetta, kahden henkilön mielestä se olisi melko tarpeellista, neljän henkilön mielestä tarpeellista, neljän henkilön mielestä hyvin tarpeellista ja kolmen henkilön mielestä erittäin tarpeellista. Henkilökohtaiseen elämänskatsomukseen liittyvä yhdenvertaisuuden kehittäminen ei kuuden henkilön mielestä ole tarpeellista, neljän henkilön mielestä se on melko tarpeellista, neljän henkilön mielestä tarpeellista, yhden henkilön mielestä hyvin tarpeellista ja kahden henkilön mielestä erittäin tarpeellista. Taloudellisen yhdenvertaisuuden kehittämiseen ei kahden henkilön mielestä ole tarvetta, yhden henkilön mielestä se olisi melko tarpeellista, kolmen henkilön mielestä tarpeellista, kuuden henkilön mielestä hyvin tarpeellista ja viiden henkilön mielestä erittäin tarpeellista. Toimintakykyyn liittyvän yhdenvertaisuuden kehittämiseen ei neljän henkilön mielestä ole tarvetta, kahden mielestä se olisi melko tarpeellista, kuuden henkilön mielestä se olisi tarpeellista, kolmen henkilön mielestä hyvin tarpeellista ja kahden henkilön mielestä erittäin tarpeellista.

### **3.4 Yhteenveto**

Seuroille tarkoitettuun kyselyyn vastasi vain 27 henkilöä, joten vastaukset eivät anna todellista kuvaa seurojen nykytilanteesta. Kyselyä analysoidessa, huomattiin myös, että kyselystä ei selviä, onko vastaajat yhdestä samasta seurasta vai useammasta eri seurasta, mikä myös hankaloittaa seurojen nykytilan kartoitusta. Kyselyn vastauksista voidaan kuitenkin todeta, että vastaajien seuroissa ilmapiiri on hyvä, useamman vastaajan seurassa ei ole vammaisurheilua/soveltavan liikunnan toimintaa tai maahanmuuttajataustaisia henkilöitä. Vastauksista nousi vahvasti esille myös se, ettei tiedetty, onko seurassa määritellyä toimintatapaa, miten syrjintätilanteessa edetään. On hyvä kuitenkin huomioida, ettei tiedetä, puhutaanko nyt yhdestä vai useammasta seurasta.

Liiton toimihenkilöille ja hallituksen jäsenille tarkoitettun kyselyn vastausten perusteella järjestön yleinen ilmapiiri koetaan hyväksi ja esteettömyys toteutuu hyvin. Järjestön eri toimijat ovat vastaajien mielestä sitoutuneita yhdenvertaisuuden edistämiseen. Vastauksista nousi kuitenkin esille se, että monikulttuurisuutta ja vähävaraisuutta koskevat asiat vaatisivat järjestössä eniten kehittämistä.

### 3.5 Toimenpiteet 2021–2024

#### Syrjintään, häirintään ja epäasialliseen käytökseen puuttuminen:

- Seuroille työkaluja syrjinnän ehkäisyyn. Opastus seuroille ja lapsille selkeästi ja ikäsoisesti. Toimenpiteet: Erasmus Sport+ hanke ”SafeShred” World Snowboard Federationin kanssa
- Seuralle työkaluja epäasialliseen käytökseen ja häirintään puuttumiseen
- Eri palveluiden markkinointi kentälle esim. Et ole yksin -palvelu.
- maajoukkueille selkeät ohjeet miten, toimia jos kokee tai todistaa syrjintää tai epäasiallista käytöstä. Et ole yksin -palvelun esittely.
- Kurinpitosäännöt selkeästi esillä
- Kurinpitovaliokunta vastaa kurinpitomenettelyistä. Keskitetty kurinpito vakavissa tapauksissa SUEK:n alle 1.1.2023 alkaen.
- Liiton viestinnässä huomioidaan vuosittain: Pride, kansainvälinen tyttöjenpäivä, Kansainvälinen vammaistenpäivä, rasisminvastainen kampanja, ilmaston suojelemiseen liittyvä kampanja
- Valmentajakoulutus huomio tämän suunnitelman tavoitteet koulutussisällössä
- Uusien työntekijöiden perehdytyksessä käsitellään Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-suunnitelman tavoitteet

#### Vammaisurheilu ja toiminnallinen yhdenvertaisuus:

- vammaislumilautailun kehittäminen osana perustoimintaa
- Seuroille toimintaohjeita inklusioon
- Paralympiakomitean koulutustarjonnasta viestiminen seuroille
- Vammaislumilautailun harrastamisen ja kilpailamisen muodot esillä nettisivuilla
- Kilpailusarjojen tarjoaminen kotimaan kisoissa paralumilautailijoille
- Paralumilautailun maailmancup kisojen järjestäminen Suomessa
- Lajin kansallisen luokittelujärjestelmän kehittäminen

#### Taloudellinen yhdenvertaisuus:

- Kilpaurheiluun kohdennettuja toimenpiteitä, joilla luodaan mahdollisuus urheilijan polulla etenemiseen myös taloudellisesti heikommassa asemassa oleville
- Pidetään yllä edullisia kilpailumaksuja ja tuetaan kilpailunjärjestämistä muilla varainhankinnan muodoilla
- Maajoukkue toiminnan omavastuissa yhdenvertaisuusperiaate. Nousevilla urheilijoilla maksut ovat pienemmät kuin ammattilaisilla.
- Yhteistyö eri järjestöjen ja säätiöiden kanssa, joilla tuetaan taloudellisesti heikommassa asemassa olevien harrastustoimintaa
- Harrastamisen suomen malliin mukaan

### **Monikulttuurisuus:**

- Vaikutetaan katto-organisaatioihin (selkeä viesti, että muutokseen tulee sitoutua ylhäältä)
- Muiden maiden lajiliittojen bench mark: onnistuneet toimenpiteet sovelletaan Suomeen
- Tiedon keräys tärkeässä roolissa

### **Sukupuolten välinen tasa-arvo:**

- Sukupuolten välinen tasa-arvo valmennus/toimijapuolella erityisenä painopisteenä
- Käynnistetään hanke, jolla tuetaan naisten toimijuutta esim. tuomaritoiminnassa, valmentajanpolulla, olosuhteiden rakentamisessa, toimitsijana.
- Hanke tyttöjen urheilijaidentiteetin tukemiselle
- Sukupuolijakauma 40/60 hallituksessa. Kirjaus lajiliiton sääntöihin
- Sukupuolijakauman huomioiminen rekrytointipäätöksissä

### **Ympäristöohjelma:**

- Selvitetään lajiliiton lähtötilanne hiilijalanjälkilaskurilla: Hallinto, huippu-urheilu, harrastetoiminta
- Ymmärretään toimintakentän ympäristöä kuormittavat toiminnat
- Luodaan toimenpiteitä jolla voimme minimoida ympäristövaikutuksia ja tehdä toimenpiteitä hiilikädenjäljen tehostamiseksi
- Luodaan konkreettiset toimenpiteet seuraavalle 2 vuodelle hiilijalanjäljen pienentämiseksi ja hiilikädenjäljen maksimoimiseksi
- Tehdään tarvittavat sääntömuutokset liiton eri sääntöihin
- Järjestetään koulutusta ja perehdytystä
- Luodaan toimintaohjeita myös seuroille ja yksittäisille harrastajille
- Viestitään ikätasoisesti ja muutoinkin kohderyhmää puhuttelevalla tavalla
- Kampanjat ja viestintää vastuullisuudesta yhteistyössä Protect Our Winters Finlandin, Kuoman ja Rukakeskus Oy:n kanssa



LIITTEET:

## 1. Syrjintään ja häirintään puuttuminen

Ohjeet syrjintä- ja häirintätapausten käsittelyyn. LISÄÄ TÄHÄN

## 2. Toimi- ja luottamushenkilöiden syrjintätapaukset

Syrjinnällä työelämässä tarkoitetaan ihmisten erilaista kohtelua silloin, kun erilaisen kohtelun syynä on jokin työnhakijan tai työntekijän henkilöön tai hänen läheiseensä liittyvä ominaisuus tai seikka. Tällaista ominaisuutta tai seikkaa kutsutaan syrjintäperusteeksi. Laissa kiellettyjä syrjintäperusteita ovat ikä, sukupuoli, sukupuolen ilmaisu, alkuperä, kansallisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu näiden kaltainen henkilöön liittyvä syy.

**Välitön syrjintä:** Henkilöä kohdellaan avoimen eriarvoisesti.

**Välillinen syrjintä:** Henkilö joutuu epäedulliseen asemaan näennäisesti puolueettoman perusteen vuoksi.

**Rakenteellinen syrjintä:** Olemassa olevan lainsäädännön, palvelujen ja käytäntöjen syrjivyyttä.

**Häirintä:** Henkilön tai ryhmän tarkoituksellinen loukkaaminen ja vihamielisen ilmapiirin luominen esim. iän, uskonnon, sukupuolen, maailmankatsomuksen, vammaisuuden tai seksuaalisen suuntautumisen vuoksi.

Syrjintä on kielletty työhön otettaessa, työnteon aikana ja työn päättämistilanteissa. Työnantaja voi syyllistyä syrjintään jo ennen varsinaista työhönottoa valintakriteerien asettamisessa tai työpaikkailmoittelussa. Työpaikkailmoituksessa ei saa asettaa työnhakijalle sellaisia vaatimuksia tai toiveita, joilla ei ole merkitystä tehtävän hoidossa.

Yhdenvertaisuutta arvioidessaan työnantajan tulee käydä läpi menettelytavat ainakin

- työhönotossa
- tehtäviä jaettaessa
- koulutuksen pääsystä päätettäessä
- palkasta ja työsuhteisiin liittyvistä etuuksista päätettäessä

- työntekoon ja työsuhteisiin liittyviä velvollisuuksia määritettäessä.

### Kohtuulliset mukautukset

Yhdenvertaisuuslain 15§:n mukaan viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Kohtuulliset mukautukset ovat eri asia kuin varsinaiset esteettömyystoimenpiteet, ne ovat konkreettisessa tilanteessa henkilöä varten tehtäviä toimenpiteitä. Mukautukset täydentävät esteettömyystoimenpiteitä.

Kohtuullisten mukautusten epäämistä voidaan yhdenvertaisuuslain 8 § nojalla pitää syrjintänä. Yhdenvertaisuuslain 15 § mukaan työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa.

### Jos epäilet tullessi syrjityksi työelämässä, toimi näin:

1. Pyydä työnantajalta selvitys asiasta. Keskustele työnantajan kanssa syrjinnäksi kokemastasi menettelystä ja pyydä sille kirjallinen perustelu. Jos on kyse häirinnästä, pyydä työnantajaa puuttumaan tilanteeseen.
2. Voit myös keskustella asiasta häirintäyhdyshenkilön kanssa.
3. Mikäli keskusteltuasi työnantajan kanssa edelleen epäilet tullessi syrjityksi jollakin laissa kielletyllä perusteella tai et saa työnantajaltasi selvitystä, voit ottaa yhteyttä aluehallintovirastoon asian selvittämiseksi. Voit myös ottaa yhteyttä ilman, että nimesi tulee esille.
4. Toimi ripeästi, koska syrjintäasiiasi voi vanhentua.
5. Ilmoittaessasi aluehallintovirastoon työsyrynnästä varaudu kertomaan tarkastajalle seuraavat asiat:
  - Mitä työnantajan toimintaa tai laiminlyöntiä pidät syrjintänä?
  - Millä laissa mainitulla syrjintäperusteella katsot, että sinua on syrjitty?
  - Onko työnantaja ollut tietoinen sinuun liittyvästä syrjintäperusteesta ennen sinua koskevan ratkaisun tekemistä?
  - Miksi katsot, että työnantaja on syrjinyt sinua tällä perusteella?
  - Miten työnantaja on perustellut syrjintänä pitämäsi toimintaa?

6. On hyvä tiedostaa, että viranomaiselle toimittamasi asiakirjat ovat pääsääntöisesti julkisia.
7. Mahdollisen hyvityskanteen nostamista varten kannattaa olla yhteydessä omaan ammattiliittoon tai työoikeutta tuntevaan lakimieheen tai asianajajaan. Työsuojeluviranomaisen toimivaltaan ei kuulu hyvityskanteiden ajaminen tai niissä avustaminen.
8. Voit olla yhteydessä myös yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistoon. Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi harkintansa mukaan avustaa syrjinnän uhriksi joutuneita henkilöitä näiden tekemiä syrjintävalituksia tutkittaessa.

Jos epäilet, että olet syyllistynyt syrjintään tai epäasialliseen kohteluun toimi näin:

ota asia puheeksi sen henkilön kanssa, johon syrjintä on mahdollisesti kohdistunut. Kysy, kokeeko henkilö tulleen syrjityksi tai kohdelluksi epäasiallisesti. Pyydä anteeksi, jos olet syrjinyt tai toiminut epäasiallisesti ja vältä jatkossa vastaavaa toimintaa.

Jos todistat syrjintää tai epäasiallista kohtelua:

ota asia puheeksi syrjintää kohdanneen kanssa ja kysy, ovatko asiat hyvin vai pitäisikö niille tehdä jotain. Älä toimi syrjintää kohdanneen puolesta vaan ole mukana asioiden selvittämisessä. tarkkaile tilannetta ulkopuolisen silmin ja auta tuettavaa arvioimaan tilannetta eri näkökulmista. Älä pelkää tuoda esille eri näkökulmia, vaikeivat ne vastaisikaan tuettavan näkemystä asiasta.

### **3. Syrjintätapaukset harrastus- ja urheilutoiminnassa**

Henkilön oma kokemus syrjityksi tulemisesta riittää, että asia otetaan käsittelyyn. Kaikilla tapahtuman osallistujilla on velvollisuus puuttua syrjintään, häirintään ja kiusaamiseen.

Jos Liiton toimintaan osallistunut henkilö kokee syrjintää tai häirintää, pyydä häntä tai hänen huoltajaansa olemaan yhteydessä ensisijaisesti siihen henkilöön, joka vastaa kyseisen toiminnan järjestämisestä (esim. kilpailun johtaja, valmentaja tai leirin vetäjä) tai tarvittaessa Liiton toiminnanjohtajaan, liiton hallituksen puheenjohtajaan, liiton häirintäyhdyshenkilöön tai liiton kurinpitovaliokunnan yhteyshenkilöön.

Tarvittaessa syrjintä- ja epäasiallisen kohtelun tapaukset menevät Liiton kurinpitovaliokunnan tai hallituksen käsittelyyn. Rankaisuvaltaa käyttävä elin jatkaa asian käsittelyä eri osa-

puolten kanssa siten, että asia saadaan ratkaistua. Rankaisuvalltaa käyttäneen elimen antamaan päätökseen saa hakea muutosta valittamalla siitä kirjallisesti urheilun oikeusturvalautakuntaan sen säännöissä mainituin edellytyksin.

**Häirintäyhdyshenkilö:**

Simo Silander

Puh: 040 068 1584

E-mail: [simo.silander@ii.fi](mailto:simo.silander@ii.fi)

**Kurinpitovaliokunta:**

Ilkka-Eemeli Laari

Erkko Meri

Annukka Valén

Samuel Kääriäinen

**Yhteyshenkilö muut kurinpidolliset asiat:**

Tiina Lindström, [tiina.lindstrom@fsa.fi](mailto:tiina.lindstrom@fsa.fi) p. 044 098 8008

Epäasiallisesta käytöksestä voi ilmoittaa myös Väestöliiton Et ole yksin palveluun:

<https://etoleyksin.fi/>

## Lähteet

Hänninen, R. 2012. Puuterilumen lumo: tutkimus lumilautailukulttuurista. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä studies in humanities 191.

Liikanen & Rannikko A. 2013. Nuorten vaihtoehtoliikunnan viehätys. Teoksessa Harinen & Rannikko (toim.) Tässä seison enkä muuta voi? Nuorisotutkijoiden ajatuksia nuorten liikunnasta ja sen kipupisteistä. Nuorisotutkimusverkosto.

Lindström, T. 2012. Freestyle-lumilautailun sukupuoli. Lapin yliopisto. Sosiologian laitos. Pro gradu -tutkielma.

Ojala A-L. 2015 Vaihtoehtoisuutta ja valtavirtaisuutta. Tutkimus suomalaisten lumilautailijoiden uria raamittavista asenteista, olosuhteista ja resursseista. Jyväskylän yliopisto. Faculty of Sport and Health Sciences of the University of Jyväskylä.

Thorpe, H 2011. Snowboarding bodies in theory and practice. Palgrave Macmillan. New York. NY. U.S.A.

Valo ry./Sport.fi 2015. Yhdenvertainen urheilu. <http://www.sport.fi/arvot-ja-vastuullisuus/yhdenvertainen-urheilu>

<http://www.eesteeton.fi/portal/fi/esteettomyys/>

<https://www.tasa-arvo.fi/fi/web/fi/tasa-arvolaki>