

# **SYRJINTÄÄN JA HÄIRINTÄÄN PUUTTUMISEN OHJEET**

**SUOMEN RINGETTELIITTO RY**

Hyväksytty hallituksessa 7.6.2023

# Sisällys

<b>Johdanto</b> .....	3
<b>Mitä on syrjintä ja häirintä?</b> .....	3
Mitä on syrjintä? .....	3
Mitä on häirintä? .....	3
Syrjintä työelämässä .....	3
<b>Turvallisempi ringette</b> .....	4
Ryhmyttäminen .....	4
Yhteisöllisyyden lisääminen .....	4
Avoimuus .....	4
<b>Häirintäyhdyshenkilötoiminta</b> .....	5
<b>Syrjintä- ja häirintäilmoituksen prosessi</b> .....	5
Työnantaja .....	5
Seurat .....	5
Liiton alainen toiminta .....	6
Esimerkki .....	6
Sovittelu .....	6
<b>Mistä saada tukea</b> .....	6
Et ole yksin .....	6
Koulu- ja opiskeluterveydenhuolto .....	6
Työterveyshuolto .....	6
<b>Ohjeet seuroille</b> .....	7

## Johdanto

Suomen Ringetteliiton syrjintään ja häirintään puuttumisen ohjeella tuodaan näkyväksi se, miten liitossa käsitellään syrjintä ja häirintä tilanteet. Liitossa on nollatoleranssi kaikenlaiseen syrjintään ja häirintään. Ohjeessa käydään läpi, mitä syrjintä ja häirintä on, turvallisempi tila, ennaltaehkäisy, syrjintä ja häirintä ilmoituksen prosessi, mistä saa tukea, häirintäyhdyshenkilötoiminta ja ohjeet seuroille. Seuroja kannustetaan tekemään omat ohjeet syrjintään ja häirintään puuttumiseen sekä tuomaan ne näkyväksi osaksi toimintaa, jotta jokainen toimija tietää miten toimia kohdatessaan syrjintää tai häirintää.

Syrjintää ja häirintää kokeva voi ottaa asian itse puheeksi henkilön kanssa, kuka toimii syrjivästi tai häiritsevästi. Tähän ei kumminkaan tule pakottaa ketään, kaikki reagoivat näihin tilanteisiin eri tavalla. Siinä missä toinen saattaa suoraan, ettei henkilön käytös ole oikein voi toinen lamaantua täysin.

## Mitä on syrjintä ja häirintä?

### Mitä on syrjintä?

Syrjintää on se, että ihmistä kohdellaan huonommin kuin toisia jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella. Kaikilla ihmisillä on oikeus yhdenvertaiseen kohteluun ja syrjintä kielletään monissa kansallisissa laeissamme, yhdenvertaisuuslaissa ja rikoslaissa sekä kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa.

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Syrjintä voi yhdenvertaisuuslain mukaan olla välitöntä, välillistä tai esimerkiksi kohtuullisten mukautusten epäämistä vammaisilta henkilöiltä. Yhdenvertaisuuslaissa kielletään myös häirintä sekä ohje tai käsky syrjiä. Syrjintäkielto pitää sisällään myös niin sanotun olettaaman perustuvan syrjinnän ja läheissyrjinnän. Kiellettyä syrjintää voi siis olla myös henkilön asettaminen muita epäedullisempaan asemaan esimerkiksi siksi, että hänen oletetaan kuuluvan johonkin vähemmistöryhmään tai koska hän on esimerkiksi etniseen vähemmistöön kuuluvan tai vammaisen henkilön läheinen, kuten perheenjäsen, sukulainen tai ystävä.

([syrjinta.fi/syrjinta](http://syrjinta.fi/syrjinta))

### Mitä on häirintä?

Häirintä on yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä syrjintää. Laissa häirintä määritellään käyttäytymisenä, jolla loukataan henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti. Häirinnässä henkilö luo käyttäytymisellään kiellettyyn syrjintäperusteeseen, kuten esimerkiksi seksuaaliseen suuntautumiseen, alkuperään tai vammaisuuteen, liittyvän toista henkilöä halventavan, nöyryyttävän, uhkaavan, vihamielisen tai hyökkäävän ilmapiirin.

Käyttäytyminen ymmärretään laajasti niin, että kyse voi olla esimerkiksi sähköpostiviesteistä, ilmeistä, eleistä tai epäasiallisen materiaalin esiin laittamisesta esimerkiksi netissä tai muunlaisesta viestinnästä. Ihmisarvoa loukkaavan käyttäytymisen ei tarvitse suoraan kohdistua tiettyyn ihmiseen, vaan se voi kohdistua myös johonkin ihmisryhmään.

([syrjinta.fi/hairinta](http://syrjinta.fi/hairinta))

## Syrjintä työelämässä

Työsyrjintä tarkoittaa syrjintää työelämässä, työnhaussa, työhön otettaessa tai työsuhdetta päätettäessä. Työsyrjintää voi tapahtua eri tavoin esimerkiksi:

- henkilöä ei kutsuta työhaastatteluun, sillä hänen nimensä poikkeaa tyypillisestä suomalaisesta nimestä,
- vähemmistöön kuuluva henkilö kokee häirintää asiakkaiden tai työtovereiden taholta,
- vammaisen työntekijän tarvitsemia kohtuullisia mukautuksia ei toteuteta.

Syrjintätilanteissa työnhakijan tai työntekijän osaamista määrittävät pätevyyden ja kokemuksen sijaan ennakkoluulot.

Työnantaja on vastuussa siitä, että työnhakijaa ei syrjitä rekrytoinnissa, ja että jo työsuhteessa olevaa henkilöä ei syrjitä työsuhteen aikana tai sen päättyessä. Yhdenvertaisuuslainsäädännön lisäksi työnantajan tulee olla tietoinen myös muusta työelämää sääntelevästä lainsäädännöstä, jolla voi olla merkitystä yhdenvertaisuusperiaatteen noudattamisen kannalta.

Syrjintää ei myöskään saa tapahtua työsuhteen aikana, esimerkiksi niin, että työtehtäviä tai koulutusmahdollisuuksia ei jaeta yhdenvertaisin periaattein. Työnantajan tulee myös huomioida vammaisten työnhakijoiden ja työntekijöiden tarpeet mukauttamalla työympäristöä. Lisäksi työnantajalla on velvollisuus puuttua työpaikalla tapahtuvaan häirintään.

(syrjinta.fi/tyoelama)

## **Turvallisempi ringette**

Turvallisemman ringeten periaatteilla pyritään luomaan avointa ilmapiiriä, jossa jokainen voi olla oma itsensä ja kokea olonsa turvallisesti fyysisesti, henkisesti ja sosiaalisesti. Tärkeää on tiedostaa, ettei mikään tilanne tai toiminta voi olla jokaiselle osanottajalle täysin turvallinen, sillä ikinä ei voi tietää mitä kaikkea toinen osallistuja on kokenut tai mikä tuntuu jostain toisesta turvattomalta. Huomioimalla periaatteet saadaan toiminnasta turvallisempaa. Jokainen voi osallistua Suomen Ringeteliiton toimintaan ilman pelkoa syrjinnästä tai häirinnästä. Turvallisemman ringeten periaatteiden peruseriaatteena on: "kohtele muita kuin haluaisit itseäsi kohdeltavan". Vaikka periaatteet vaikuttaisivatkin itsestään selviltä asioilta, on niiden ylös kirjaaminen oleellista. Tällöin jokainen voi tarkastella omaa toimintaansa vielä tarkemmin ja pohtia omia ennakoasenteitaan ja käytösmallejaan.

Periaatteet on tehty niin, että seurat voivat ottaa ne käyttöön omassa toiminnassaan ilman suuria muutostöitä. Periaatteita voi hyödyntää kaikessa toiminnassa ringetekoulusta kilpasarjaan ikätasot huomioiden. Pienempien kanssa paneudutaan enemmän siihen, ettei kiusata muita ja ollaan kavereita kaikille, kun taas vanhempien pelaajien kanssa voidaan pohtia yksityiskohtaisemmin sitä, millaisissa tilanteissa on itse kokenut syrjintää tai häirintää tai muuten kokenut olonsa epämukavaksi.

[Turvallisemman ringeten periaatteet](#) voit lukea liitteestä.

## **Ennaltaehkäisy**

Syrjintää ja häirintää voidaan ennaltaehkäistä eri keinoin ja ennaltaehkäisy on jokaisen toimijan vastuulla. Omalla asenteella ja käyttäytymisellä voi vaikuttaa ilmapiirin turvallisuuteen ja avoimuuteen. Ennaltaehkäisyä voi toteuttaa muun muassa seuraavilla keinoin:

### **Ryhmäyttäminen**

Ryhmäyttäminen on jatkuva prosessi. Se tulisi aloittaa aina alusta, kun ryhmässä on muutoksia, esimerkiksi uusi toimija tulee tai vanha lähtee. Ryhmäyttämistä tehdään aina ikätasoisesti. Joukkueiden lisäksi ryhmäytyminen on tärkeää myös työyhteisöissä ja vapaaehtoistoiminnassa.

### **Yhteisöllisyyden lisääminen**

Seurat ovat yhteisöjä ja on tärkeää, että uudet toimijat otetaan osaksi yhteisöä. Jos toiminta vaikuttaa siltä, että siinä on pieniä tiiviitä porukoita voi uuden toimijan olla vaikeaa tulla mukaan, jolloin kokemus yhteisöllisyydestä vähenee. Yhteisöllisessä ryhmässä on helpompaa ottaa vaikeita asioita puheeksi, jolloin mahdollisista häirintä ja syrjintätilanteistakin on helpompaa puhua.

### **Avoimuus**

Avoimessa ilmapiirissä syrjintään ja häirintään on helpompaa puuttua. Avoin keskustelu on avain turvalliseen ilmapiiriin ja mahdollistaa myös omien ennakoasenteiden ja käyttäytymismallien pohtimisen. Avoimessa ilmapiirissä on muitakin hyötyjä kuin syrjinnän ja häirinnän ennaltaehkäisy, avoimessa ilmapiirissä on helpompaa tuoda uusia ideoita ja kehitysehdotuksia esiin, jolloin seuran tai ryhmän toimintaa saadaan edistettyä.

## Häirintäyhdyshenkilötoiminta

Häirintäyhdyshenkilöiltä saa apua silloin, kun on kohdannut häirintää, ahdistelua, kiusaamista, syrjintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Häirintäyhdyshenkilöön voi olla yhteydessä myös, jos on todistanut häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, mutta ei ole ollut itse sen kohteena. Yhteydenotot ovat täysin luottamuksellisia, ja häirintäyhdyshenkilöillä on vaitiolovelvollisuus. Nimettyjä häirintäyhdyshenkilöitä kannattaa olla vähintään kaksi, jolloin he saavat toisistaan tukea tilanteiden käsittelyyn. Olisi hyvä, jos häirintäyhdyshenkilöt ovat eri sukupuolisia, jolloin yhteydenotto kynnys madaltuu. Kaikki eivät esimerkiksi halua toimia eri sukupuolta olevan kanssa.

Häirintäyhdyshenkilöiden yhteystiedot tulee olla helposti löydettävissä ja kaikille toimijoille tulee tiedottaa ketkä toimivat häirintäyhdyshenkilöinä ja miten heihin saa yhteyden. Resurssien mahdollistaessa myös anonyymi yhteydenottotapa on hyvä olla.

Tapahtumiin, esimerkiksi leireille on hyvä nimetä paikan päällä oleva häirintäyhdyshenkilö. Tapahtuman aloituksessa tulisi esitellä häirintäyhdyshenkilö ja kertoa miten häneen saa yhteyden. Kun häirintäyhdyshenkilön näkee tapahtumassa, se tekee toiminnasta inhimillisempää ja kynnys ilmoittamiseen madaltuu.

Lisää häirintäyhdyshenkilötoiminnasta voit lukea liitteestä [Ohje häirintäyhdyshenkilötoimintaan](#).

## Syrjintä- ja häirintäilmoituksen prosessi

Häirintää ja syrjintää kohdatessa voit ilmoittaa asiasta, vaikka et olisi itse ollut häirinnän ja syrjinnän kohteena, vaan esimerkiksi sivullisena. Tällöin ollaan yhteydessä ensin häirintää kokeneeseen ja varmistetaan, onko mahdollinen häirintää kokenut toisissaan kokenut häirintää, eikä kyseessä ole ollut esimerkiksi kaverien keskinäinen vitsailu. Häirintätilanteet voivat olla niin vakavia, ettei ns. omalla porukalla selvittäminen riitä. Tällöin ratkaisuna voi olla yhteydenotto SUEKiin tai rikosilmoituksen tekeminen. Hänellä kenelle ilmoitetaan häirinnästä, on vastuu yhdessä häirintää kokeneen kanssa pohtia, miten tilanteessa edetään ja tarvittaessa tukea häirintää kokenutta mahdollisten uusien ilmoitusten tekemisestä. Myöskin häirintää kokeneen ohjaaminen tarvittaessa avun piiriin on osa häirintäyhdyshenkilön toimintaa.

Jokainen häirintätilanne on yksilöllinen ja tietty selvittelytyyli ei välttämättä sovi kaikkiin tilanteisiin. Seuraavia ohjeita kannattaa käyttää ohjeena, mutta muuttaa tilanteiden mukaan. Jos osapuolina on lapsia huoltajan läsnäolo keskusteluissa voi olla oleellista.

### Työnantaja

1. Ole yhteydessä esihenkilöön tai työsuojeluun. Kerro tilanne, osalliset ja miten toivot itse toimittavan jatkoon suhteen ja sopikaa yhdessä, miten asiaa lähdetään viemään eteenpäin. Jos koet tarvitsevasi ammattiapua tilanteen henkilökohtaiseen käsittelyyn, ole yhteydessä työterveyshuoltoon.
2. Esihenkilö tai työsuojelu lähtee edistämään tilannetta yhdessä ilmoittajan kanssa sovitulla tavalla esimerkiksi keskustelu häirinneen henkilön kanssa.
3. Jos kaikki osapuolet kokevat sen sopivaksi käydään keskustelu missä on mukana kaikki osalliset. Keskustelun tavoitteena on päästä sopuun ja sopia jatkosta.

### Seurat

1. Ole yhteydessä nimettyyn häirintäyhdyshenkilöön tai muuhun turvalliseen henkilöön (esimerkiksi oma valmentaja tai huoltaja). Kerro mitä on tapahtunut ja ketkä siinä on ollut mukana. Keskustelussa käydään läpi, miten ilmoittaja toivoo jatkettavan tilanteen käsittelyä. Häirintäyhdyshenkilö voi neuvoa avun piiriin, jos ilmoittaja sitä tarvitsee tai vakavammassa tilanteissa ottamaan yhteyttä esimerkiksi SUEKiin. Häirintäyhdyshenkilö tukee ilmoittajan näin halutessaan ilmoittajaa tilanteen eteenpäinviemiseksi.

2. Häirintäyhdyshenkilö on yhteydessä tilanteen muihin osapuoliin sovitulla tavalla. Osapuolia kuullaan neutraalisti, ilman että ketään syyllistetään.
3. Kun kaikkia osapuolia on kuultu, pyritään käymään keskustelu, jossa on mukana kaikki osalliset. Keskustelussa on tavoitteena päästä sopuun ja sopia jatkosta.

### Liiton alainen toiminta

1. Ole yhteydessä järjestäjään (esimerkiksi kouluttaja) tai mahdolliseen häirintäyhdyshenkilöön. Jos koet ettet voi olla yhteydessä järjestäjään, ole yhteydessä liiton toiminnanjohtajaan. Kerro mitä on tapahtunut ja ketkä siinä on ollut mukana. Keskustelussa käydään läpi, miten ilmoittaja toivoo jatkettavan tilanteen käsittelyä.
2. Häirintäyhdyshenkilö on yhteydessä tilanteen muihin osapuoliin sovitulla tavalla. Osapuolia kuullaan neutraalisti, ilman että ketään syyllistetään.
3. Kun kaikkia osapuolia on kuultu, pyritään käymään keskustelu, jossa on mukana kaikki osalliset. Keskustelussa on tavoitteena päästä sopuun ja sopia jatkosta.

### Esimerkki

Elli Esimerkki on ollut joukkueensa harjoituksissa, joissa joukkuekaveri on haukkunut Elliä. Elli ei tilanteessa uskalla sanoa mitään ja kotiin päästessään Elli laittaa viestiä seuran häirintäyhdyshenkilölle. Elli ja häirintäyhdyshenkilö sopivat tapaavansa seuraavana päivänä. Tapaamisessa Elli kertoo mitä harjoituksissa tapahtui ja kuka on häntä haukkunut. Elli ja häirintäyhdyshenkilö sopivat, että häirintäyhdyshenkilö on yhteydessä Ellin joukkuekaveriin ja keskustelee hänen kanssaan, jonka jälkeen pidetään yhteinen keskustelu missä on mukana Elli, joukkuekaveri ja häirintäyhdyshenkilö. Joukkuekaverin kanssa käytävässä keskustelussa häirintäyhdyshenkilö kertoo joukkuekaverille, miksi häneen on oltu yhteydessä ja kuulee joukkuekaverin näkemyksen asiasta. Joukkuekaveri suostuu yhteiseen keskusteluun Ellin kanssa. Yhteisessä keskustelussa häirintäyhdyshenkilö kertoo lyhyesti molempien pelaajien näkemykset asiaan ja yhdessä pohditaan miten haukkumista ei enää tapahdu. Yhteisen keskustelun lopuksi joukkuekaveri pyytää Elliltä anteeksi haukkumistaan.

### Sovittelu

Jos koetaan, että ratkaisua ei saada aikaan ja kaikki osapuolet ovat tähän suostuvaisia voidaan tapaus viedä sovitteluun. Sovittelu on täysin vapaaehtoista ja ketään ei voi siihen pakottaa. Kuka tahansa häirintätilanteen osapuolista voi tehdä sovittelualoitteen lähimpään sovittelutoimistoon. Sovittelutoimistot arvioivat jokaisen tilanteen onko sovittelu mahdollinen. Sovittelutoimistojen yhteystiedot löytyvät THLn nettisivuilta (<https://thl.fi/fi/palvelut-ja-asiointi/valtion-sosiaali-ja-terveydenhuollon-erityispalvelut/rikos-ja-riita-asioiden-sovittelu/yhteystiedot>).

### Mistä saada tukea

Kun on kokenut syrjintää tai häirintää, on hyvä keskustella asiasta ammattilaisen kanssa. Väyliä ammattiavun piiriin on erilaisia.

#### Et ole yksin

Väestöliitolla on urheilijoille suunnattu Et ole yksin -palvelu, jossa voi keskustella puhelimitse tai chatissa ammattilaisten kanssa. Palvelu on tarkoitettu alaikäisille ja täysi-ikäisille urheilijoille, urheilijoiden huoltajille, jo lopettaneille urheilijoille, seurojen toimihenkilöille ja nuorten parissa työskenteleville ammattilaisille.

#### Koulu- ja opiskeluterveydenhuolto

Kouluterveydenhoitajalle, -kuraattorille ja -psykologille voi käydä juttelemassa myös harrastuksissa tapahtuneen syrjinnän ja häirinnän jälkeen. Myös huoltaja voi olla yhteydessä huollettavansa puolesta ja pyytää huollettavalle keskusteluaikaa.

#### Työterveyshuolto

Jos häirintä on tapahtunut työpaikalla, on työterveyshuolto osuvin paikka keskusteluavulle. Keskustelua voi käydä työterveyshoitajan, -lääkärin tai -psykologin kanssa.

## Ohjeet seuroille

Seurat ovat vastuussa häirinnän ja syrjinnän ehkäisystä ja prosesseista omassa toiminnassaan. Mahdollisia käytänteitä on hyvä tarkastella muutaman vuoden välein ja pohtia onko niissä päivittämisen tarvetta. Jos seuralla ei ole käytänteitä valmiina on ne hyvä luoda, pohjana voi käyttää esimerkiksi tätä dokumenttia. Myös muilta seuroilta voi kysyä neuvoja myös lajin ulkopuolelta. Hyvät käytänteet kannattaakin laittaa jakoon.

Jos syrjintä ja häirintätilanteita tulee jatkuvasti tai ne ovat erityisen vakavia pyytäkää apua toiminnan kehittämiseen esimerkiksi ringeteliitolta. Tavoitteena on, että kaikilla on mahdollisuus harrastaa ja työskennellä turvallisessa ilmapiirissä.

Lisää ohjeita seuroille voit lukea liitteestä [seuraohjeet](#).