



Hyväksytty hallituksen kokouksessa
17.11.2022

YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMA 2023-2026

1. Yleiset periaatteet

Suomen Melonta- ja Soutuliiton (SMSL) yleinen arvopohja on puhdas, terve ja turvallinen urheilu sekä yhteistyö eri melonta- ja soutulajien kesken. Lisäksi liiton arvona on liikunnan avulla edistää tasa-arvoa ja suvaitsevaisuutta sekä tukea kulttuurien monimuotoisuutta ja luonnon kestävästä kehitystä.

Yhdenvertaisuusperiaatteen mukaisesti kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

[Yhdenvertaisuuslaissa](#) ja [liikuntalaissa](#) on vaatimus yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisestä. Tasa-arvolla tarkoitetaan tässä yhteydessä miesten ja naisten keskinäistä tasa-arvoa kuten [tasa-arvolaissa](#) määrätään.

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.

SMSL:n toiminnan perustana ovat liikunnan eettiset arvot ja [urheilun reilun pelin periaatteet](#). 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 Melonta- ja Soutuliitto on sitoutunut kehittämään toimintojaan ja seurojen tukemista niin, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo toteutuisivat mahdollisimman hyvin liiton toiminnassa. Lainsäädäntö velvoittaa liikuntajärjestöjä entistä voimakkaammin edistämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa omassa toiminnassaan. SMSL:ssa vastuullisen toiminnan varmistaminen on kaikkien vastuulla niin liitto- kuin seuratasolla. Liitolle päätetään uusi strategia kevätkokouksessa 2023. Vastuullisuus tulee olemaan yksi liiton arvopohjaan vaikuttavista kokonaisuuksista.



2. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tarkoitus

Tämä asiakirja sisältää keskeiset tavoitteet ja toimintatavat yhdenvertaisuuden toteutumiseksi ja tasa-arvon edistämiseksi. SMSL:n yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö ovat osa liiton vastuullisuusohjelmaa, joka työestetään yhdeksi kokonaisuudeksi toimintavuoden 2023 aikana. Vastuullisuusohjelma perustuu urheiluyhteisön yhteiseen vastuullisuusohjelmaan (kuva alla).



Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tavoitteena on syrjinnän tunnistaminen, toiminnan ja käytäntöjen arviointi, edistävien toimenpiteiden toteuttaminen sekä osallisuuden lisääminen. Suunnitelma on koko toiminnan läpileikkaava, ja siinä kuvataan toteutuva yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö, valitaan toimenpiteet seuraavalla neljälle vuodelle ja arvioidaan toimenpiteiden vaikuttavuutta. Suunnitelmaa päivitetään seuraavan kerran neljän vuoden päästä.

Melonta- ja Soutuliiton yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on tullut voimaan 2016 ja sitä on päivitetty vuonna 2020.



3. Tehtyjen toimenpiteiden arviointi

Vuodesta 2016 alkaen tehtyjä toimenpiteitä on arvioitu vuosittain liiton hallituksen, valiokuntien, jaostojen ja henkilökunnan toimesta. Edellisen suunnitelman osalta (2020-2022) on toteutettu muun muassa seuraavia toimenpiteitä:

- Seurojen vastuullisuustyön tukeminen; seuratiedotteet, seurakäynnit, Tähtiseura-auditoinnit, webinaarit
- Luottamusjohdon valinnoissa kiinnitetty huomiota monipuolisuuteen; maantiede, sukupuolten välinen tasa-arvo, lajien välinen tasa-arvo
- Viestintäkanavien kehittäminen ja sisältöjen monipuolisuus; verkkosivujen uudistaminen huomioiden yhdenvertaisuus ja tasa-arvo mm. lukuohjelmien tunnistettavuus, vastuullisuusaiheet seuratiedotteissa
- Esteettömyys toiminnassa; kokoustilojen esteettömyys huomioitu, jäsenseurojen kysely parhaillaan käynnissä, jossa huomioitu esteettömyys seurojen toiminnassa
- Ohjaaja- ja valmentajakoulutuksen kehittäminen; NOK-koulutussisältöjen kehittäminen lisäämällä vastuullisuusosiot, Vastuullinen valmentaja- ja Et ole yksin -verkkokoulutukset esitellyt koulutuksissa, retki- ja virkistysmelonnan koulutuksiin lisätty vastuullisuusosio
- Turvallisuuden varmistaminen kaikessa liiton toiminnassa; turvallisuuswebinaarit, ohjaaja- ja valmentajakoulutuksissa oleellinen sisältö, turvallisuuskampanjat, viranomaisyhteistyö
- Yhdenvertainen urheilu- ja kilpailutoiminta; Special Olympics -ryhmät melonnan suurleirillä, SO-lähdöt melonnan Suomen Cup -kilpailuissa, palkitaan vuoden SO-urheilija, urheilijasopimusten sisällöt päivitetty, lisenssin oston yhteydessä sitoudutaan liiton kilpailu- ja kurinpitosääntöihin, sääntöjen päivittäminen, kansainvälisten arvokilpailujen valintakriteerit toiminnassa
- Nollatoleranssi syrjinnässä; kouluttajien perehdytys liiton vastuullisuusperiaatteisiin, liiton leirien alussa pelisääntöjen läpikäyminen, ratamelonnassa MJ- ja NMJ-urheilijoiden kesken työstetty pelisäännöt urheilupsykologin johdolla, Et ole yksin -palvelusta viestiminen verkkosivuilla, seuratiedotteissa ja sosiaalisen median kanavissa
- Työyhteisön haasteiden osalta varhainen puuttuminen ja osallisuuden lisääminen; yhteisten tapaamisten ja vuorovaikutuksen lisääminen, hallituksen ja työntekijöiden kohtaamisten lisääminen, työterveys suunnitelman päivittäminen

Haasteena aiemman suunnitelman osalta on koettu erityisesti tiedon jalkautuminen laajasti kaikkiin lajeihin. Koronapandemia aiheutti toisaalta webinaarien kautta laajemman kohderyhmän saavuttamisen, mutta toisaalta hajautti toimintaa, jolloin yhteisten linjausten työstäminen vaikeutui. Jatkossa kärkitoimenpiteet tulee priorisoida ja varmistaa niiden toteutuminen kautta linjan. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma liitetään osaksi liiton laajempaa vastuullisuusohjelmaa.



4. Tavoitteet ja toimenpiteet 2023-2026

SMSL:n toiminnan perustana on vastuullinen toiminta niin liitto- kuin seuratasolla. Tavoitteet tulevien vuosien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöhön ovat:

- Mahdollisimman moni löytää melonnasta ja soudusta oman harrastuksen
- Toimiminen liitossa, seurassa, treeniporukassa, maajoukkueessa jne. perustuu yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon
- Harrastaminen on positiivista, iloista ja turvallista
- Syrjintään ja häirintään puututaan heti

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet kaudelle 2023–2026 ovat:

Toimenpide 1: Tiedon kerääminen kyselyillä ja säännöllinen seuranta

Jotta toimintaa voidaan kehittää, tulee kerätä tietoa liiton ja seurojen toiminnasta säännöllisesti. Kyselyt toteutetaan joka toinen vuosi joko Olympiakomitean valmiilla kyselypohjalla tai muokataan oma kysely. Hallitus käsittelee kaikkien kyselyiden vastausten yhteenvedot ja päättää tarvittavista toimenpiteistä.

- a) Toteutetaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely liiton työryhmissä ja jäsenseuroissa 2023 ja 2025: raportoidaan tilanne liittokokouksissa ja viestinnän kautta
- b) Toteutetaan lisenssiurheilijoiden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely 2023 ja 2025: raportoidaan tilanne liittokokouksissa ja viestinnän kautta

Toimenpide 2: Vastuullisuusohjelman jalkauttaminen liiton organisaatiossa systemaattisella toiminnalla

- a) Seurataan vuosittain tasa-arvon toteutumista liiton hallituksessa, valiokunnissa, jaostoissa ja henkilöstössä: raportoidaan tilanne vuosikertomuksissa
- b) Käsitellään vastuullisuusohjelma liiton toimijoiden kanssa vuosittain: liiton toiminnassa mukana oleville luottamushenkilöille sekä henkilökunnalle pidetään vähintään kerran vuodessa vastuullisuusteemainen esittely yhteisessä tilaisuudessa, varmistetaan lajipäälliköiden vastuu aiheen jalkauttamisessa
- c) Käsitellään liiton vastuullisuusohjelma eri lajien urheilijoiden ja valmentajien kanssa: vastuullisuusohjelma käydään läpi jokaisen lajin urheilijan polun vaiheissa (lasten ja nuorten suurleirit, yläkoululeirit, NMJ, MJ); valmentaja, joukkueenjohtaja tai valmennuspäällikkö vastaa aiheen ylläpitämisestä lajien parissa
- d) Varmistetaan, että liiton toimihenkilöt, luottamushenkilöt, liiton valmentajat ja muut vastuuhenkilöt suorittavat tarvittavat verkkokoulutukset: Vastuullinen valmentaja, Et ole yksin



Toimenpide 3: Pelisääntökeskustelut

- a) Kannustetaan seuroja lisäämään pelisääntökeskusteluja: niin harraste- kuin kilparyhmien toiminnassa, seurataan tilannetta toteutettavan kyselyn osana
- b) Toteutetaan jokaisen maajoukkueen kanssa pelisääntökeskustelut: lisätään osaksi valmennuksen vuosikelloa, vastuvalmentajan/lajipäällikön vastuulla

Toimenpide 4: Ohjaaja- ja valmentajakoulutusten kehittäminen

- a) Sisällytetään kaikkiin koulutuksiin vastuullisuusosio: varmistetaan, että kaikilla koulutustasoilla käsitellään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoaiheita
- b) Vaaditaan Vastuullinen valmentaja -koulutus osana liiton koulutuksia: lisätään tasovaatimukseen koulutuksen suorittaminen

Toimenpide 5: Viestinnän valjastaminen vastuullisuustyöhön viestintäsuunnitelman mukaisesti

- a) Huomioidaan viestinnässä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo: kuvavalinnat, eri sukupuolet, kilpailutuloksissa huomioidaan molempien sukupuolten saavutukset
- b) Lisätään erityisryhmien ja soveltavan liikunnan tietoisuutta melonta- ja soutilajeissa olevilla esimerkeillä; Special Olympics- toiminta laajemmin näkyviin
- c) Viestitään Et ole yksin- ja ILMO-kanavista: liiton verkkosivuilta helppo päästä palveluihin, sosiaalisen median viestintä, seuratedotteet, lisenssiurheilijatiedotteet

Toimenpide 6: Seurakehittäminen

- a) Huomioidaan vastuullisuusteema kaikissa Tähtiseuraprosesseissa: yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo osana Tähtiseuraohjelman kriteeristöä, seurojen omat vastuullisuusohjelmat, ongelmanratkaisupolut
- b) Toteutetaan seurasparrauksia etä- ja lähitapaamisina: vastuullisuusteemat osana kaikkia sparrauksia, seurojen tukeminen häirintä- ja syrjintätapausten käsittelyssä
- c) Seurataan verkkokoulutusten suorittaneiden määrää (Vastuullinen valmentaja, Et ole yksin): raportoidaan määrät vuosikertomuksissa

Toimenpide 7: Liitto yhdenvertaisena ja tasa-arvoisena työnantajana

- a) Varmistetaan yhdenvertainen ja tasa-arvoinen henkilöstön toiminta: yhdenvertainen mahdollisuus kouluttautumiseen, säännölliset kehityskeskustelut, yhteiset kokouskäytännöt, sähköiset työkalut, työterveyshuolto
- b) Osallistetaan päätöksentekoon: mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua hallituksen, valiokuntien ja jaostojen toimintaan, ajantasainen tiedottaminen



Toimenpide 8: Yhteistyö verkostoissa ja liiton sisällä

- a) Osallistutaan Olympiakomitean järjestämiin vastuullisuustyöpajoihin: osaamisen lisääminen, urheiluyhteisön yhteinen vaikuttaminen
- b) Liitetään vastuullisuustyö osaksi kaikkea liiton perustoimintaa: kokoukset, tapaamiset, kilpailujärjestelmät, tuomaritoiminta, koulutus, säännöt, vaikuttaminen, kehittäminen, olosuhteet
- c) Tiedotetaan liiton syrjintään ja häirintään puuttumisen toimintamallista liiton sisällä ja seuroille: webinaari, liitto- ja seurakokoukset, luottamusryhmätapaamiset

Kaikkien toimenpiteiden osalta keskeistä on vastuullisuusteemojen jalkauttaminen seurakentälle. Tavoitteena on, että jokainen harrastaja, seura- ja liittotoimija näkee toimenpiteiden merkityksen omassa toiminnassaan ja toimintaympäristössään.

5. Arviointi ja seuranta

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toteutumista tarkastellaan vuosittain. Hallitus vastaa yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisestä ja seurannasta vuosikellon mukaisesti. Liiton vuosikertomukseen sisällytetään tässä suunnitelmassa olevat mittarit ja niiden seuranta. Lisäksi liiton jäsenseuroja tiedotetaan tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumisesta eri kokouksissa ja tapaamisissa sekä eri viestintäkanavien kautta.

Toiminnanjohtaja vastaa operatiivisesti yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toteuttamisesta yhdessä henkilökunnan ja lajipäälliköiden kanssa. Eri toimenpiteiden vastuuhenkilöt määritellään vuosittain erikseen.

6. Muistilista yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon huomioimiseen

Liiton ja seurojen toiminnan suunnittelussa ja toteuttamisessa on hyvä muistaa tietyt perusasiat, jotka on listattu alla olevassa muistilistassa.

Viestintä

- ✓ Kiinnitä huomiota aihe-, kuva- ja sanavalintoihin - viestinnässä näkyy liikkujien moninaisuus
- ✓ Tuo esiin matalan kynnyksen toimintoja
- ✓ Viesti niin, että kaikki kokevat itsensä tervetulleeksi toimintaan



Esteettömyys ja saavutettavuus

- ✓ Huomioi toiminnan järjestämisessä esteettömyysnäkökulma
- ✓ Huomioi liikuntarajoitteisten esteetön pääsy tapahtumiin
- ✓ Huomioi saavutettavuus ja esteettömyys viestinnässä

Osallistuminen ja vaikuttaminen

- ✓ Huomioi eri mielipiteitä ja varmista toiminnan läpinäkyvyys ja oikeudenmukaisuus
- ✓ Osallista jäsenistöä päätöksentekoon
- ✓ Jos huomaat syrjintää tai häirintää, on sinulla velvollisuus puuttua siihen
- ✓ Jaa tietoa avoimesti muille

Osaamisen kehittäminen

- ✓ Vie liiton työntekijänä tai luottamushenkilönä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden viestiä eteenpäin seuroille, urheilijoille, harrastajille, valmentajille ja ohjaajille
- ✓ Huomioi koulutuksissa, verkostoissa ja muissa kohtaamisissa asian esiin nostaminen
- ✓ Edistä seuratoimijana ja vie yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden viestiä eteenpäin omassa seurassasi



LIITE: Syrjintään ja häirintään puuttuminen

(muokattu Suomen Kaukalopallo- ja Ringetteliiton, Suomen Voimisteluliiton ja Suomen Uimaliiton pohjasta)

Syrjintään ja häirintään puututaan kaikissa tilanteissa. Kaikki ilmoitukset otetaan vakavasti ja tilanne ratkaistaan välittömästi osapuolten kesken jokaista osapuolta kuunnellen.

Mitä on syrjintä?

Syrjintä tarkoittaa henkilön tai ihmisryhmän kohtelemista ilman hyväksyttävää syytä eri tavoin kuin toisia samassa asemassa olevia rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, sukupuoli-identiteetin, iän, seksuaalisen suuntautumisen, terveydentilan, uskonnon, mielipiteen, tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Välillisestä syrjinnästä on kyse silloin kun näennäisesti neutraali säännös tai toimintatapa saattaa tietyt henkilöt muihin nähden epäedulliseen asemaan. Myös ohje tai käsky syrjiä on syrjintää.

Työsyrjinnässä työnantaja asettaa työntekijän epäedulliseen asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella työhönotossa tai palvelusuhteen aikana. Tällöin työnantaja rikkoo velvollisuuttaan kohdella työntekijöitä asiallisesti ja tasapuolisesti. Tasapuolisen kohtelun velvollisuus ei kuitenkaan tarkoita, että kaikkia olisi aina kohdeltava samalla tavalla.

Mitä on häirintä?

Häirinnällä tarkoitetaan epäasiallista ja huonoa kohtelua. Häirintää on mm. mielivaltainen käytös eli käytös, jossa 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 tai 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 tai 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 syytä tai työntekijän ohjaus työkyvyn arviointiin perustellusta syytä.

Syrjinnän ja häirinnän ennaltaehkäisy

Jokaisen vastuulla on ennaltaehkäistä syrjintää ja häirintää. Toimijoiden tulee olla tietoisia, jos toiminnassa esiintyy häirintää, ja mahdollisuuksien mukaan estää häirinnän syntyminen. Häirintää ehkäiseviä toimia ovat esimerkiksi yhteiset pelisäännöt sekä johdon selkeä ilmaus, ettei häirintää hyväksytä. Samat toimenpiteet pätevät, mikäli syrjintää tai häirintää tapahtuu luottamushenkilöiden toimesta tai heidän välillään.

Toimintamalli syrjintä- ja häirintäepäilyissä

Toimintamalli on samanlainen riippumatta siitä, kuka häirintään tai syrjintään syyllistyy	
1. Asian esille ottaminen syrjintään tai häirintään mahdollisesti syyllistyneen henkilön kanssa tai tilanteen katkaiseminen	<ul style="list-style-type: none">- Ilmoita henkilölle, 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	<ul style="list-style-type: none">- Ota yhteys esihenkilöön tai liiton toiminnanjohtajaan/puheenjohtajaan- Jos kyseessä on esihenkilö, ota yhteyttä hänen esihenkilöönsä- Esihenkilön vastuulla on ottaa asia vakavasti ja lähteä selvittämään tilannetta- Mikäli kyseessä on vakava eettinen rikkomus, voi käytöksestä tehdä ilmiannon SUEK:n ILMO-kanavan kautta
3. Ratkaisumallit tilanteen selvittämiseksi	<p>Esihenkilö/puheenjohtaja toimii seuraavasti</p> <ul style="list-style-type: none">- toimii viimeistään viikon sisällä ilmoituksen saamisesta- kieltää käyttäytymisen välittömästi- kuulee kaikkien osapuolten näkemykset- sopii yhteisesti, miten jatkossa toimitaan ja miten käyttäytymistä seurataan- ottaa tarvittaessa Sporttitalon työsuojeluvaltuutetun mukaan keskusteluihin- tekee tarvittaessa ilmoituksen SUEK:n ILMO-kanavan kautta, mikäli kyseessä on vakava eettinen rikkomus- tarvittaessa tiedottaa muita asianosaisia/tahoja ratkaisusta sekä tarvittaessa sovituksella laajuudessa muita osapuolia



4. Mahdolliset toimenpiteet	Jos asian käsittely ei johda häirinnän loppumiseen, esihenkilön vastuulla on: <ul style="list-style-type: none">- tehdä tarvittavat työn ja/tai työympäristön järjestelyt- noudattaa työ- ja virkasuhdetta koskevien säännösten ja sopimusten menettelytapoja pitämällä vakavan puhuttelun, muutamalla työvuoroja tai työtehtäviä tai käyttämällä kurinpitotoimia, suullista/kirjallista huomautusta, varoitusta tai palvelussuhteen päättämistä.- uudelleenorganisoida luottamustehtävät- vie asian virallisiin tahoihin, mikäli tilanne ei ratkea: yhteys työsuojeluvaltuutettuun, työterveyshuoltoon tai työsuojeluviranomaisiin, SUEK
6. Toiminta rikosepäilyssä	<ul style="list-style-type: none">- Mikäli syrjintä tai häirintä on vakavaa ja siinä epäillään rikosta, tulee asiasta tehdä rikosilmoitus. Tällöin asia siirtyy viranomaisten hoidettavaksi. Kyseessä voi olla esim. rikoksen tunnusmerkit täyttävä syrjintä, häirintä, pahoinpitely, kunnianloukkaus tai laiton uhkaus.- Mikäli työnantaja ei ole rikoksen osapuoli, on työnantaja tarvittaessa työntekijän tukena prosessissa ja ohjaa uhrin esim. työterveyshuollon avun piiriin. Vastuu tästä on esihenkilöllä ja/tai liiton toiminnanjohtajalla.- Mikäli rikoksen tekijäksi epäillään työnantajaa, saa työntekijä tukea työterveyshuollosta, työsuojeluviranomaisilta tai oman ammattiliiton lakimiespalvelusta.

Periaatteet

Syrjintään ja häirintään puututaan kaikissa tilanteissa. Kaikki ilmoitukset ja epäilykset syrjinnästä otetaan aina vakavasti. Tärkeää on tilanteen ratkaiseminen välittömästi osapuolten kesken jokaista osapuolta kuunnellen. Puuttumisessa toimitaan seuraavien periaatteiden mukaan:

- Toimitaan ennaltaehkäisevästi
 - o Julkinen kanta, ettei syrjintää ja häirintää hyväksytä
 - o Käytössä on yhteisesti sovitut menettelytavat
 - o Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta viestitään seura- ja liittotasolla
 - o Huomioidaan yhdenvertaisuus päätöksenteossa ja valinnoissa, esimerkiksi jääviyden määrittelyssä
- Tunnistetaan syrjintä ja häirintä
 - o Liiton ilmapiiri ja toimintatavat tukevat yhdenvertaista toimintaa
 - o Tiedetään mikä on syrjintää ja häirintää – ja mikä ei ole
 - o Tunnistetaan mistä saa apua ja vertaistukea
- Syrjintä- ja häirintäepäilyihin suhtaudutaan vakavasti, jokaisella on oikeus puuttua:
 - o Tarjotaan apua, jos havaitsee syrjintää tai häirintää
 - o Otetaan tarvittaessa yhteys ammattihenkilöstöön – jokaisella on velvollisuus puuttua



Suomen Melonta- ja Soutuliitto

- Osataan menettelytavat tai tiedetään mistä ne löytyvät