

SELVITYS URHEILUYHTEISÖN TYÖNTEKIJÖIDEN EPÄASIALLISEN KOHTELUN KOKEMUKSISTA JA HAVAINNOISTA LIIKUNTA- JA URHEILUORGANISAATIOISSA

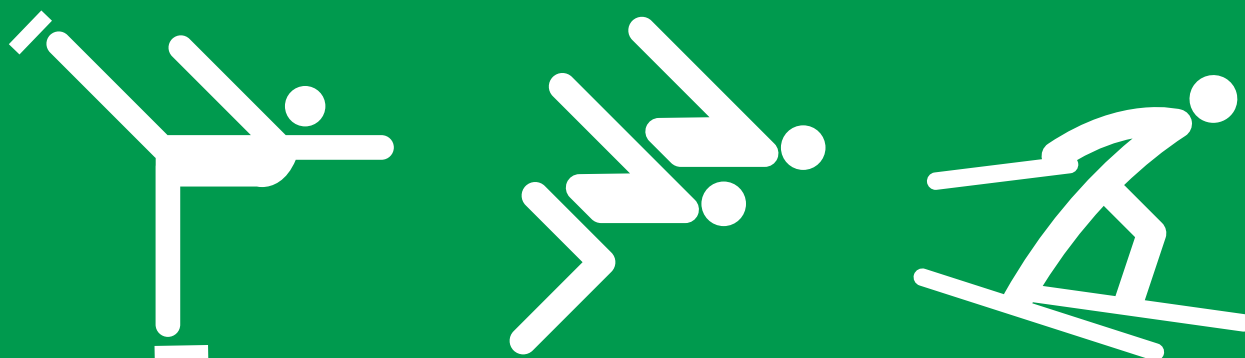
Suomen urheilun eettinen keskus SUEK ry
2022

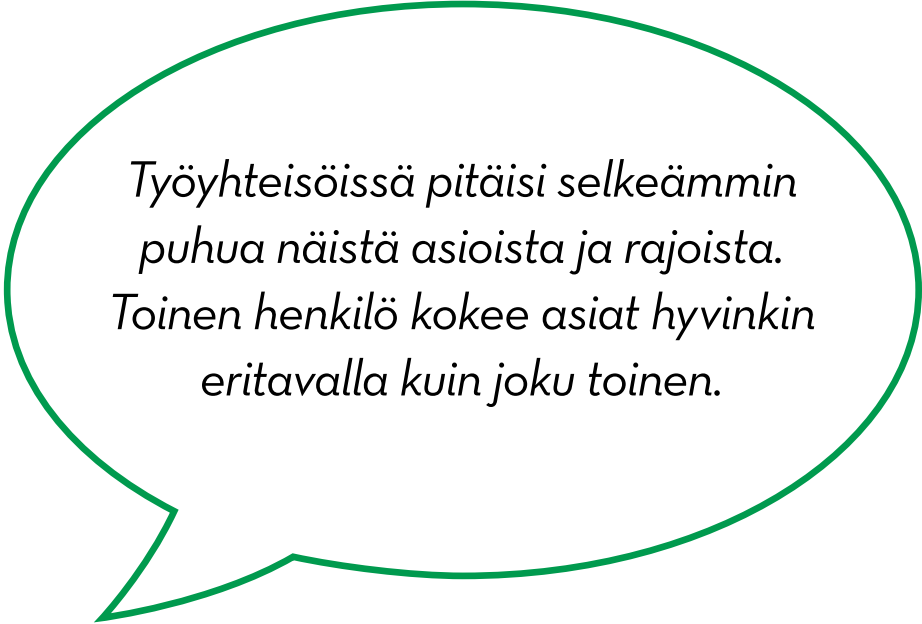
Jokaisella on oikeus eettisesti kestävään urheiluun

Suomen urheilun eettinen keskus SUEK ry nostaa esiin urheiluun vaikuttavia eettisiä ilmiöitä ja tuottaa niistä tietoa koko urheiluyhteisölle. Urheilutoimijat hyödyntävät ajantasaista tietoa laatiessaan toimintamalleja eettisesti kestävämpään urheilukulttuuriin. Tämä on SUEKin neljäs selvitys ja osa vuonna 2018 aloitettuja selvityksiä, joita SUEK on toteuttanut urheilujärjestöjen toimeksiannosta.

SUEK toteuttaa tehtävänsä koulutuksen, tutkimuksen, viestinnän ja sidosryhmäyhteistyön keinoin. Se tekee laaja-alaista yhteistyötä niin kansallisten kuin kansainvälisten urheilutoimijoiden ja viranomaisten kanssa.

suek.fi | [#puhtaastiparas](https://twitter.com/puhtaastiparas) | [@SUEK_FINCIS](https://twitter.com/SUEK_FINCIS)





*Työyhteisöissä pitäisi selkeämmin
puhua näistä asioista ja rajoista.
Toinen henkilö kokee asiat hyvinkin
eritavalla kuin joku toinen.*

**SELVITYS URHEILUYHTEISÖN TYÖNTEKIJÖIDEN
EPÄASIAALLISEN KOHTELUN KOKEMUKSISTA JA
HAVAINNOISTA LIIKUNTA- JA URHEILUORGANISAATIOISSA**

Suomen urheilun eettinen keskus SUEK ry

Teksti: Alisa Heikkinen ja Marko Kananen

Toimitus: Susanna Sokka ja Paula Pfosser

Taitto: Mika Ruusunen

ISBN: 978-952-5605-61-7 (PDF)

KESKEISET TULOKSET

Tässä Suomen Olympiakomitea ry:n toimeksiantona tehdyssä selvityksessä tutkittiin urheiluyhteisön palkkatyösuhteisten työntekijöiden kokemuksia ja havaintoja epäasiallisesta kohtelusta työympäristössään viimeisen vuoden aikana. Selvityksen tavoitteena oli muodostaa epäasiallisen kohtelun ilmenemiseen liittyvä tämänhetkinen kokonaiskuva seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän, työpaikkakiusaamisen, fyysisen väkivallan ja syrjinnän osalta. Olympiakomitea

mukaan lukien selvitykseen osallistui 95 liikunta- ja urheiluorganisaatiota, johon kuului niin Olympiakomitean varsinaisia jäseniä kuin keskeisiä sidosryhmiä, kuten liikunnan aluejärjestöjä, urheiluopistoja ja -akatemiaa sekä Huippu-urheilun instituutti KIHU. Selvitys toteutettiin kesäkuussa 2022 anonymisoidulla verkkokyselyllä ja siihen vastasi yhteensä 804 henkilöä. Selvityksen kokonaisvastausprosentti oli 36.

Sanallista seksuaalista häirintää

Seksuaalista häirintää oli kokenut lähes 6 prosenttia kyselyn vastaajista. Kyseessä oli valtaosin naisten kokemana sanallinen häirintä, kuten härski puhe tai kaksimielinen vitsailu. Häirinnän tekijänä oli tavallisimmin työkaveri ja häirintää oli koettu työtilanteissa toimistoympäristössä. Suurin osa kokijoista ei ollut kertonut häirinnästä eteenpäin, sillä toiminta koettiin yleensä vastauksista pienimuotoiseksi tai ohimeneväksi. Vastaa-

jat olivat kuitenkin usein epävarmoja siitä, oliko koettu häirintä loppunut vai ei. Seksuaalista häirintää työympäristössään oli puolestaan havainnut noin 16 prosenttia kaikista vastaajista. Seksuaalista häirintää havainneista lähes puolet oli miehiä. Havainnot koskivat suurimmalta osin kokemusten tavoin rivoiksi tai seksuaalihuumoriksi ja -vitsailuun painottunutta sanallista seksuaalista häirintää.

Sukupuoleen perustuvaa häirintää loukkaavina ja herjaavina ilmaisuina

Sukupuoleen perustuvaa häirintää oli kokenut vajaat 5 prosenttia vastaajista, naisten ollessa selvänä enemmistönä. Koettu häirintä liittyi selvimmin loukkaaviin ja herjaaviin ilmaisiin, joissa painottui halventava, alentava ja väheksyvä puhe suhteessa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Häirinnän tekijäksi nimettiin useimmin asiakkaan tai muun vastaavan roolissa oleva henkilö ja sen tapahtumatilanteeksi työtilanne toimistoympäristössä. Koe-

tusta häirinnästä oli jätetty suurimmaksi osaksi kertomatta, koska sillä ei uskottu olevan vaikutusta tilanteeseen ja kohtelu miellettiin pienimuotoiseksi tai ohimeneväksi. Reilut 8 prosenttia vastaajista oli puolestaan havainnut sukupuoleen perustuvaa häirintää työympäristössään. Enimmäkseen naisten havaitsema häirintä liittyi kokemusten kaltaisesti loukkaaviin ja herjaaviin ilmaisiin.

Työpaikkakiusaamista henkilöä ja osaamista kyseenalaistamalla

Työpaikkakiusaamista oli kokenut noin 22 prosenttia kaikista vastaajista. Myös kiusaamista kokeneista vastaajista enemmistö oli naisia. Kokemukset työpaikkakiusaamisesta liittyivät useimmin henkilön ja osaamisen kyseenalaistamiseen, jossa painottui erityisesti tekemisen aiheeton arvostelu. Kiusaajaksi mainittiin tyypillisesti työkaveri ja kontekstina työtilanne toimistoympäristössä. Seksuaaliseen ja sukupuoleen perustuvaan häirintään verrattuna reilu enemmistö vastaajista oli

kertonut kokemastaan työpaikkakiusaamisesta eteenpäin esimerkiksi työkaverille tai lähiesihenkilölle. Kiusaaminen oli kuitenkin etupäässä jäänyt selvittämättä ja useimmiten loppunut vain osittain. Kiusaamista työympäristössään oli havainnut noin 32 prosenttia vastaajista. Myös havainnoissa korostui henkilön ja osaamisen kyseenalaistaminen tekemisen aiheettomana arvosteluna.

Fyysinen väkivalta harvinaista

Fyysistä väkivaltaa oli kokenut 0,2 prosenttia kyselyn vastaajista, joista puolet naisia ja puolet miehiä. Väkivaltakokemukset liittyivät niin vahingoittavaan käyttäytymiseen tönimisenä kuin vahingoittavalla käyttäytymisellä pelotteluun eli uhkaamiseen. Tekijänä oli kaikissa tapauksissa asiakkaan tai muun vastaavan roolissa oleva henkilö, ja teot olivat tapahtuneet sekä toimistoympäristössä että liikunnan ja urheilun valmennus- ja

harjoitteluympäristössä. Fyysisestä väkivallasta oli kerrottu aina eteenpäin. Fyysisen väkivallan käyttöä tai sillä uhkailua oli työympäristössään havainnut 0,5 prosenttia vastaajista.

Syrjintää henkilökohtaisiin ominaisuuksiin perustuen

Syrjintää työympäristössään oli kokenut noin 7 prosenttia kaikista vastaajista, joista hieman yli puolet oli naisia. Syrjintäkemukset liittyivät vastaajan henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, erityisesti ikään. Syrjinnän tekijäksi mainittiin useimmiten työ-kaveri ja sitä oli tapahtunut selkeästi eniten toimistoympäristössä. Hieman yli puolet ei ollut kertonut kokemastaan syrjinnästä eteenpäin. Syynä tähän korostettiin haluttomuutta

leimautua tosikoksi tai hankalaksi. Syrjintään liittyvät tilanteet olivatkin jääneet suurimmaksi osaksi selvittämättä. Syrjintää oli puolestaan havainnut omassa työympäristössään noin 11 prosenttia kaikista vastaajista. Havaittu syrjintä oli kokemusten kaltaisesti henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja erityisesti ikään liittynyttä.

Avovastaukset toivat esiin näkemyseroja

Kyselyn lopuksi vastaajilla oli mahdollisuus kertoa omin sanoin epäasialliseen kohteluun liittyvistä kokemuksistaan, havainnoistaan ja näkemyksistään. Monien yhteneväisyyksien lisäksi avovastaukset toivat esiin sen, kuinka eri tavoilla urheiluyhteisössä suhtaudutaan häirintään ja epäasialliseen kohteluun. Selkeimmin näkökulmaerot tulivat esille vitsailun ja työyhteisössä käytettävän huumorin kohdalla. Osa vastaajista puolusti härskiäkin huumoria, kun taas osa vastaajista koki sen loukkavana. Selvityksen tulokset korostavatkin sopivan ja epäso- pivan

käytöksen välisen rajan subjektiivista luonnetta. Siinä missä toiselle työyhteisö voi olla välittävä ja turvallinen, voi se toiselle olla ulossulkeva ja traumatisoiva. Vastauksissa esiin nousikin tarve entistä avoimemmalle ja kriittisemmälle keskustelulle epäasiallisen kohtelun eri ilmenemismuodoista. Tältä osin tärkeänä pidettiin sitä, että koko työyhteisöllä on mahdollisuus osallistua yhteisiä rajoja koskevaan keskusteluun, ja että työntekijöiden ääni huomioidaan myös organisaatioiden johdossa.

CENTRALA RESULTAT

I denna utredning, som beställts av Finlands Olympiska Kommitté, granskades idrottsgemenskapens löntagares upplevelser och observationer av osakligt bemötande i sin arbetsmiljö under det gångna året. Syftet med utredningen var att skapa en aktuell helhetsbild av osakligt bemötande vad gäller sexuella och könsrelaterade trakasserier, arbetsplatsmobbing, fysiskt våld och diskriminering. Utöver Olympiska Kommittén deltog i utredningen 95 motions- och idrottsorganisatio-

ner, som inkluderade såväl Olympiska Kommitténs ordinarie ledamöter som centrala intressentgrupper, såsom regionala idrottsorganisationer, idrottsinstitut och -akademier samt Institutet för toppidrott KIHU. Utredningen utfördes i juni 2022 som anonym webbenkät och sammanlagt 804 personer svarade på enkäten. Utredningens totala svarsprocent var 36.

Verbala sexuella trakasserier

Nästan 6 procent av respondenterna hade upplevt sexuella trakasserier. Det var fråga om verbala trakasserier såsom oförskämt tal eller dubbeltydiga skämt som i huvudsak hade upplevts av kvinnor. Förövaren var vanligtvis en arbetskamrat och trakasserierna hade upplevts i en arbetssituation i kontorsmiljö. Majoriteten av de som hade upplevt trakasserier hade inte rapporterat trakasserierna, eftersom de upplevdes som små eller övergående i mer än hälften av svaren. Respon-

denterna var emellertid ofta osäkra på om de upplevda trakasserierna hade upphört eller inte. Cirka 16 procent av alla respondenter hade däremot observerat sexuella trakasserier i sin arbetsmiljö. Nästan hälften av de som hade observerat sexuella trakasserier var män. Precis som upplevelserna gällde observationerna främst verbala sexuella trakasserier med betoning på obscen eller sexuell humor och skämt.

Könsrelaterade trakasserier som kränkande och nedsättande uttryck

Könsrelaterade trakasserier hade upplevts av knappt 5 procent av respondenterna, och kvinnorna utgjorde en tydlig majoritet. De upplevda trakasserierna var främst kopplade till kränkande och nedsättande uttryck med betoning på nedvärderande, föroringande och föraktande tal i förhållande till personens kön, könsidentitet eller könsuttryck. Förövaren var vanligtvis en kund eller en motsvarande person och händelsen ägde rum i en arbetssituation i kontorsmiljö. De flesta

upplevda trakasserier hade inte rapporterats, eftersom det inte ansågs ha någon inverkan på situationen och behandlingen uppfattades som småskalig eller övergående. Drygt 8 procent av respondenterna hade däremot observerat könsrelaterade trakasserier i sin arbetsmiljö. De flesta av de trakasserier som kvinnor observerade var precis som upplevelserna relaterade till kränkande och nedsättande uttryck.

Arbetsplatsmobbing genom att ifrågasätta en person och dennes kompetens

Cirka 22 procent av alla respondenter hade upplevt arbetsplatsmobbing. Även majoriteten av de som hade upplevt mobbing var kvinnor. Upplevelserna av arbetsplatsmobbing var oftast kopplade till ifrågasättande av personen och dennes kompetens, med särskild tonvikt på omotiverad kritik av det arbete som utförts. Mobbaren var vanligtvis en arbetskamrat och kontexten en arbetssituation i kontorsmiljö. Jämfört med sexuella och könsrelaterade trakasserier hade en stor majoritet av respondenterna rapporterat arbetsplats-

mobbingen de upplevt till exempel till en arbetskamrat eller chef. Mobbingen hade emellertid för det mesta förblivit olöst och vanligtvis hade den bara delvis upphört. Cirka 32 procent av respondenterna hade observerat mobbing i sin arbetsmiljö. Observationerna betonade också ifrågasättande av personen och dennes kompetens som omotiverad kritik av arbetet.

Fysiskt våld sällsynt

0,2 procent av respondenterna hade upplevt fysiskt våld, hälften av dessa var kvinnor och hälften män. Våldsupplevelserna var relaterade till skadligt beteende i form av knuffar och skrämeltaktik eller hot. I samtliga fall var förövaren en kund eller liknande, och handlingarna hade ägt rum både

i kontorsmiljö och i tränings- och övningsmiljö. Fysiskt våld hade alltid rapporterats. Användningen av fysiskt våld eller hot om våld i arbetsmiljön hade observerats av 0,5 procent av respondenterna.

Diskriminering på grund av personliga egenskaper

Omkring 7 procent av respondenterna hade upplevt diskriminering i sin arbetsmiljö, av vilka drygt hälften var kvinnor. Upplevelserna av diskriminering var relaterade till respondenternas personliga egenskaper, särskilt ålder. Förövaren var oftast en arbetskamrat och diskrimineringen hade inträffat klart mest i kontorsmiljö. Något mer än hälften hade inte rapporterat diskrimineringen. Anledningen till detta var ovilligheten att

stämplas som tråkmåns eller svår. Situationer med anknytning till diskriminering hade för det mesta inte lösts. Cirka 11 procent av alla respondenter hade däremot observerat diskriminering i sin arbetsmiljö. Diskrimineringen som observerades var liksom upplevelserna kopplade till personliga egenskaper och särskilt ålder.

Öppna svar visade skillnader i perspektiv

I slutet av enkäten hade respondenterna möjlighet att med egna ord berätta om sina upplevelser, observationer och perspektiv gällande osakligt beteende. Förutom många likheter belyste de öppna svaren olika sätt att förhålla sig till trakasserier och osakligt bemötande i idrottsgemenskapen. Skillnaderna i perspektiv var tydligast när det gällde skämt och i den humor som användes i arbetsgemenskapen. Vissa försvarade till och med oförsämd humor, medan andra ansåg det vara stötande. Resultaten av utredningen belyser också den sub-

jektiva karaktären hos gränsen mellan lämpligt och olämpligt beteende. Medan arbetsgemenskapen kan vara omtänksam och trygg för den ena, kan det vara utestängande och traumatiskt för den andra. Svaren visar på ett behov av en öppnare och mer kritisk diskussion om de olika formerna av osakligt bemötande. I detta avseende ansågs det viktigt att hela arbetsgemenskapen har möjlighet att delta i diskussionen om de gemensamma gränserna och att arbetstagarnas röst också beaktas i organisationernas ledning.

KEY RESULTS

This report, produced on behalf of the Finnish Olympic Committee, examined the experiences and observations of employees of the sports community regarding inappropriate treatment in their work environment during the past year. The aim of the study was to form an up-to-date overall picture of the occurrence of inappropriate treatment in terms of sexual and gender-based harassment, workplace bullying, physical violence and discrimination. In addition to the Olympic Committee, the study was participated in by 95 sports organ-

isations, which included both the Olympic Committee's members as well as its key stakeholders, such as regional sports organisations, sports institutes and academies and the Finnish Institute of High Performance Sport KIHU. The survey was carried out in June 2022 as an anonymous online survey, and a total of 804 people responded to it. The total response rate of the survey was 36%.

Verbal sexual harassment

Nearly 6% of the survey respondents had experienced sexual harassment. It was mostly verbal harassment experienced by women, such as provocative speech or dirty jokes. The perpetrator of the harassment was usually a co-worker and the harassment took place whilst working in the office environment. Most of the people who experienced harassment had not told anyone about it, as the activity was perceived as brief or temporary in more than half of the responses. How-

ever, respondents were often unsure whether the harassment they had experienced had stopped or not. Sexual harassment in their work environment had been observed by about 16% of all respondents. Nearly 50% of those who observed sexual harassment were men. Most of the observations concerned verbal sexual harassment focused on obscenities or sexual humour and joking.

Gender-based harassment as offensive and insulting expressions

Gender-based harassment was experienced by just under 5% of all respondents, with women being the clear majority. The perceived harassment was most clearly related to offensive and insulting expressions, the emphasis being on disparaging, degrading and dismissing speech in relation to a person's gender, gender identity or gender expression. The perpetrator of the harassment was most often defined as the person in the role of a customer or another similar person, and the harassment situation took place during working in the office environ-

ment. Most of the harassment experienced was not reported, as the respondents thought that reporting the situation would not change anything and the treatment was perceived as brief or temporary. More than 8% of the respondents had noticed gender-based harassment in their work environment. Most of the harassment observed by women was linked to offensive and insulting expressions.

Workplace bullying by questioning a person and their skills

Around 22% of all respondents had experienced bullying at the workplace. The majority of the respondents who experienced bullying were women. The experiences of workplace bullying were most often related to questioning the person and their skills, with a particular emphasis on undue criticism of the work performed. The bully was typically a co-worker and the context was a work situation in the office environment. Compared to sexual and gender-based harassment, more than half of the respondents had told about their expe-

periences of workplace bullying, for example, to their co-worker or immediate supervisor. Regardless, the bullying had mostly not been resolved and had only partially stopped. Bullying in their work environment had been observed by approximately 32% of the respondents. The observations also focused on questioning the person and their skills and unjustified criticism targeted at their work performance.

Physical violence occurs rarely

Of the respondents, 0.2% had experienced physical violence, half of them women and half men. Physical violence experienced was associated with both injurious behaviour as pushing as well as intimidation, i.e. threatening, with injurious behaviour. In all cases, the perpetrator was a person in the role of the customer or other similar person and the acts

took place while working in the office environment and in the sports and exercise coaching and training environments. Physical violence was always reported. The use or threat of physical violence in their work environment had been observed by 0.5% of the respondents.

Discrimination based on personal characteristics

Approximately 7% of all respondents had experienced discrimination in their work environment, of which just over half were women. The discrimination experiences were mainly related to discrimination concerning personal characteristics, in particular the age of the person. A co-worker was reported to be the most common perpetrator and discrimination clearly occurred most often in the office environment. Slightly more than half had not told anyone about their experiences

of discrimination. The reason for this was the reluctance to be considered as a person with no sense of humour or a difficult person. Situations related to discrimination were largely left unresolved. Around 11% of all respondents had observed discrimination in their own working environment. The discrimination observed was related to personal characteristics and, in particular, to age.

Open responses highlighted differences of opinion

At the end of the survey, respondents had the opportunity to share their experiences, observations and views on inappropriate treatment in their own words. In addition to the many similarities, the open responses highlighted the different ways of dealing with issues of harassment and inappropriate treatment in the sports community. The differences in perspective were most visible in the jokes and humour used in the work community. Some of the respondents defended even provocative humour, while some of the respondents found it offensive. The results of the study, thus, emphasise the subjective nature of the boundary between appropriate and inappropri-

ate behaviour. While one person can perceive the work community as caring and safe, another person can perceive it as exclusionary and traumatic. The need for a more open and critical discussion on the different forms of inappropriate treatment emerged from the responses. In this regard, it was considered to be important that the entire work community has the opportunity to participate in the discussion on common borders and that the voice of the employees is also taken into account in the management of organisations.

SISÄLLYS

KESKEISET TULOKSET	3
CENTRALA RESULTAT	5
KEY RESULTS.....	7
1 JOHDANTO	11
2 KESKEISET KÄSITTEET	12
2.1 Epäasiallinen kohtelu	12
2.1.1 Seksuaalinen häirintä	13
2.1.2 Sukupuoleen perustuva häirintä	14
2.1.3 Työpaikkakiusaaminen	14
2.1.4 Fyysinen väkivalta	15
2.1.5 Syrjintä	15
3 SELVITYKSEN TOTEUTTAMINEN	16
3.1 Selvityksen kohderyhmä ja käytännön toteutus	17
3.2 Kyselylomake.....	19
3.3 Eettinen pohdinta	21
3.4 Vastaajamäärät ja katoanalyysi	22
3.4.1 Vastaajajakaumat	23
4 SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ	24
4.1 Seksuaalisen häirinnän kokemukset	25
4.1.1 Kokonaistilanne	25
4.1.2 Olympiakomitea, sen varsinaiset jäsenet sekä KIHU	27
4.1.3 Liikunnan aluejärjestöt	28
4.1.4 Urheiluopistot	29
4.1.5 Urheiluakatemit	30
4.2 Seksuaalisen häirinnän havainnot	30
4.2.1 Kokonaistilanne	30
4.2.2 Olympiakomitea, sen varsinaiset jäsenet sekä KIHU	32
4.2.3 Liikunnan aluejärjestöt	32
4.2.4 Urheiluopistot	32
4.2.5 Urheiluakatemit	33
5 SUKUPUOLEEN PERUSTUVA HÄIRINTÄ.....	34
5.1 Sukupuoleen perustuvan häirinnän kokemukset	34
5.1.1 Kokonaistilanne	35
5.1.2 Olympiakomitea, sen varsinaiset jäsenet sekä KIHU	37
5.1.3 Liikunnan aluejärjestöt	38
5.1.4 Urheiluopistot	38
5.1.5 Urheiluakatemit	39
5.2 Sukupuoleen perustuvan häirinnän havainnot.....	40
5.2.1 Kokonaistilanne	40
5.2.2 Olympiakomitea, sen varsinaiset jäsenet sekä KIHU	41
5.2.3 Liikunnan aluejärjestöt	41
5.2.4 Urheiluopistot	42
5.2.5 Urheiluakatemit	42
6 TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN	43
6.1 Työpaikkakiusaamisen kokemukset	44
6.1.1 Kokonaistilanne	44
6.1.2 Olympiakomitea, sen varsinaiset jäsenet ja KIHU	47
6.1.3 Liikunnan aluejärjestöt	48
6.1.4 Urheiluopistot	49
6.1.5 Urheiluakatemit	50

6.2	Työpaikkakiusaamisen havainnot.....	51
6.2.1	Kokonaistilanne	51
6.2.2	Olympiakomitea, sen varsinaiset jäsenet ja KIHU	52
6.2.3	Liikunnan aluejärjestöt	52
6.2.4	Urheiluopistot	53
6.2.5	Urheiluakatemit	53
7	FYYSINEN VÄKIVALTA.....	54
7.1	Fyysisen väkivallan kokemukset	55
7.2	Fyysisen väkivallan havainnot.....	56
8	SYRJINTÄ.....	57
8.1	Syrjinnän kokemukset	58
8.1.1	Kokonaistilanne	58
8.1.2	Olympiakomitea, sen varsinaiset jäsenet ja KIHU	60
8.1.3	Liikunnan aluejärjestöt	61
8.1.4	Urheiluopistot	61
8.1.5	Urheiluakatemit	62
8.2	Syrjinnän havainnot.....	63
8.2.1	Kokonaistilanne	63
8.2.2	Olympiakomitea, sen varsinaiset jäsenet ja KIHU	64
8.2.3	Liikunnan aluejärjestöt	65
8.2.4	Urheiluopistot	65
8.2.5	Urheiluakatemit	66
9	EPÄASIAALLISESTA KOHTELUSTA VASTAANOTETTU TIETO.....	67
9.1	Kokonaistilanne	67
9.2	Olympiakomitea, sen varsinaiset jäsenet sekä KIHU	67
9.3	Liikunnan aluejärjestöt	68
9.4	Urheiluopistot	68
9.5	Urheiluakatemit.....	68
10	EPÄASIAALLINEN KOHTELU URHEILUYHTEISÖN TYÖNTEKIJÖIDEN SANOITTAMANA.....	69
10.1	Epäasiallisen kohtelun eri muodot avovastauksissa	69
10.2	Epäasiallista kohtelua koskevan keskustelun jakolinjoilla	70
10.3	Millaisia toimenpiteitä urheiluyhteisössä tarvitaan?	72
	LÄHTEET	73
	LIITTEET	77
LIITE 1.	Kutsu Suomen Olympiakomitean käynnistämään selvityshankkeeseen.....	77
LIITE 2.	Kohderyhmän määrittäminen ja siihen tehdyt rajaukset.....	78
LIITE 3.	Selvityksen kysymyspatteristo.....	79
LIITE 4.	Ohjeet selvitysmateriaalin välittämisestä.....	97
LIITE 5.	Valmis viestipohja liikunta- ja urheiluorganisaatioiden käyttöön.....	98
LIITE 6.	Virallinen saatekirje urheiluyhteisön työntekijöille.....	99
LIITE 7.	Yhteystietolista niistä selvityksen ulkopuolisista tahoista, jotka tarjoavat apua epäasiallista kohtelua kohdanneille henkilöille.....	101

1 JOHDANTO

Suomen urheilun eettinen keskus SUEK ry sai huhtikuussa 2022 Suomen Olympiakomitea ry:n pyynnöstä toimeksiannon selvittää urheiluyhteisön työntekijöiden kokemuksia ja havainnot epäasiallisesta kohtelusta työympäristössään viimeisen vuoden aikana. Hankkeen tarkoituksena oli saada selville epäasiallisen kohtelun ilmenemisen tämänhetkinen kokonaiskuva seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän, työpaikkakiusaamisen, fyysisen väkivallan ja syrjinnän osalta niin urheiluyhteisössä kuin siihen lukeutuvissa liikunta- ja urheiluorganisaatioissa. Keskeistä oli tarkastella ensinnäkin sitä, kuinka paljon epäasiallista kohtelua oli tapahtunut, minkälaista se oli ollut, kuka tai ketkä siihen olivat syyllistyneet ja millaisissa tilanteissa sitä oli sattunut.

Työnantajataholla on tiedon saatuaan velvollisuus puuttua työpaikalla tapahtuvaan epäasialliseen kohteluun (Työsuojeluhallinto 12.10.2022). Tämän vuoksi selvityksessä oli oleellista tarkastella myös ilmiöön puuttumisen sekä sen ennaltaehkäisyä ja estämisen todentumista. Epäasialliseen kohteluun puuttumista tarkasteltiin kysymällä vastaajilta, olivatko he kertoneet kokemuksistaan työympäristössään, oliko heidän kokemiaan tilanteita selvitetty ja oliko koettu kielteinen kohtelu loppunut. Epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyä ja estämistä tarkasteltiin kysymällä vastaajilta heidän työympäristöstään saamastaan epäasiallista kohtelua koskevasta tiedosta. Kyselyn lopussa urheiluyhteisön työntekijät saivat lisäksi itse kuvailla kokemuksiaan, havaintojaan sekä näkemyksiään epäasiallisesta kohtelusta sekä toimia, joita sen kitkemiseen työympäristössä tarvittaisiin.

Sekä Olympiakomitean varsinaisille jäsenille että sen keskeisille sidosryhmille eli liikunnan aluejärjestöille, Huippu-urheilun instituutti KIHUlle, urheiluopistoille ja urheiluakatemoille tarjottiin mahdollisuutta osallistua selvitykseen. Olympiakomitea mukaan lukien näistä organisaatioista 95 ilmoittautui ja välitti lopulta myös selvitysmateriaalin henkilöstölleen. Selvityksen kohderyhmä muodostui siis näissä liikunta- ja urheiluorganisaatioissa palkkatyösuhteisesti työskentelevästä henkilöstöstä.

Tavoitteena oli, että selvityksen tuottamat tulokset auttaisivat liikunta- ja urheiluorganisaatioita tunnistamaan entistä paremmin epäasiallisen kohtelun eri muotoja, ja näin myös tehostamaan ilmiön ennaltaehkäisemiseen ja estämiseen sekä siihen puuttumiseen tähtääviä toimenpiteitä. Kyse on siis liikunnan ja urheilun työnantajatahojen tukemisesta suhteessa henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen ja edistämiseen.

Epäasiallista kohtelua ja sen eri muotoja on selvitetty ja tutkittu työelämässä kasvavissa määrin etenkin vuonna 2017 alkaneen maailmanlaajuisen ja Suomeenkin rantautuneen MeToo-keskustelun seurauksena. Ilmiötä on tarkasteltu viime vuosien aikana erinäisillä yhteiskunnan osa-alueilla ja toimialoilla, kuten esimerkiksi elokuva- ja teatterialalla (Paanetoja 2018), puolustusvoimissa (Leinonen, Nikkanen & Otonkorpi-Lehto-

ranta 2020) ja ammattiliittoihin liittyvässä kontekstissa (Miettinen 2021; Ojanperä 2018). Urheilun saralla epäasiallista kohtelua on tarkasteltu lähinnä urheilijoiden osalta (Kokkonen 2018; SUEK ry 2020a, 2020b, 2019 & 2018), mutta kasvaneen yhteiskunnallisen keskustelun ja median esille nostamien tapausten myötä huomiota on alettu kiinnittää myös laajemmin liikunta- ja urheilukulttuurin toimintaympäristöön (kts. esim. Suopuro 28.03.2022/01.04.2022). Mediatoimijoilla voikin sanoa olevan merkittävä rooli ilmiöön liittyvien tapausten käsittelyssä ja aihepiiriin liittyvän tietoisuuden kasvattamisessa (Roiko-Jokela & Roiko-Jokela 2020).

Vaikka epäasiallisen kohtelun tutkiminen suhteessa työympäristönäkökulmaan urheilun ja liikunnan parissa on vielä verrattain vaillinaista Suomessa, ovat tutkimukselliset päänavaukset niin liikunnan ja urheilun tasa-arvon (Lehtonen, Oja & Hakamäki 2021; Turpeinen & Hakamäki 2018) kuin hyvän hallinnon (Ojajärvi & Valtonen 2016) kaltaisista teemoista taustoittaneet niitä liikunta- ja urheilukulttuurissa vallitsevia arvoja, asenteita ja toimintatapoja, jotka omalta osaltaan vaikuttavat myös epäasiallisen kohtelun kaltaisen ilmiön taustalla. Urheiluyhteisöjen hyvinvointia koskevan kiinnostuksen kasvusta kertoo myös Jyväskylän yliopistossa alkanut tutkimushanke sosiaalisen kestävyyden johtamisesta ja institutionaalisista logiikoista huippu-urheiluorganisaatioissa, jossa tutkimuksen keskiössä ovat työntekijöiden työhyvinvointiin, tasa-arvoon ja organisaation inklusiivisuuteen liittyvät kysymykset (Jyväskylän yliopisto 2022a; Jyväskylän yliopisto 2022b).

Tämänkin selvityksen tavoitteena on osaltaan kasvattaa liikunta- ja urheiluorganisaatioiden nykytilaa koskevaa ymmärrystä työympäristönäkökulmaa hyödyntämällä. Selvityksessä olennaista ovat juuri työntekijöiden subjektiivisista eli henkilökohtaisista kokemuksista ja havainnoista rakentuvat suuret linjat, joita tarkastelemalla avautuu uudenlainen mahdollisuus liikunta- ja urheilukulttuurin uudistamiselle hyvinvointia, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta entistäkin vahvemmin painottaen.

2 KESKEISET KÄSITTEET

Tässä selvityksessä työympäristöllä tarkoitetaan vastaajan työpaikan olosuhteita psykososiaaliselta kannalta. Psykososiaalinen työympäristö on yksi osa työympäristön kokonaisuudessa ja se muodostuu työn johtamisesta ja organisoinnista, viestinnästä ja vuorovaikutuksesta, yhteistyöstä sekä yksilöllisestä käyttäytymisestä työyhteisössä. Työympäristön psyykinen puoli kietoutuu organisaation henkisen ilmapiirin ympärille ja on tiiviissä yhteydessä sosiaalisen ympäristön ulottuvuuteen, joka rakentuu ihmisten välisistä suhteista, interaktiosta sekä yhteisöllisyydestä. Psykososiaaliseen työympäristöön vaikut-

tavat sosiaalisia kontakteja, työyhteisön kulttuuria ja ilmapiiriä, arvoja ja normeja, vastuun jakoa sekä työn sisältöä kuvaavat tekijät. (Työturvallisuuskeskus s.a.; Opetus-, kasvatus- ja koulutusalojen säätiö – OKKA-säätiö sr. s.a.) Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu ovat psykososiaalisen työympäristön riskieli kuormitustekijöitä, jotka liittyvät työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen ja aiheuttavat kielteistä kuormitusta toimintakyvylle (Rauramo 2014; Työsuojeluhallinto 17.08.2022; Työturvallisuuskeskus s.a.).

2.1 Epäasiallinen kohtelu

Epäasiallinen kohtelu toimii Tarkkosen (2021) sanoin yleiskäsitteenä monin eri tavoin tapahtuvalle huonolle kohtelulle. Se voi ilmentää niin sopimatonta käytöstä kuin epätervettä yhteisöllistä toimintaa ja vallankäytöstä. Epäasialliseen kohteluun voi syllistyä ”kuka tahansa työyhteisön jäsen joko yksin tai yhdessä muiden kanssa” (Sivistystyönantajat ry 15.9.2020). Häirinnän ja syrjinnän kaltaisten epäasiallisen kohtelun muotojen estämisessä onkin kyse niin hyvästä johtamisesta kuin hyvistä alaistaidoista sekä työpaikan yleisen hyvinvoinnin tason kokonaisvaltaisesta huomioimisesta (Pyykönen 2017, 2).

Epäasiallinen kohtelu voi vaihdella aina sopimattomasta puheesta ja vihjailusta fyysisen koskemattomuuden loukkamiseen ja se koetaan usein esimerkiksi ahdistavana, epämiellyttävänä, uhkaavana, pelottavana, halventavana tai nöyryyttävänä. Keskeistä on se, että epäasiallinen kohtelu on kokonaisuudessaan ei-toivottua ja yksipuolista, ja sopivan käytöksen rajan määrittää se, joka on toiminnan kohteena. (SUEK ry 2022.) Vaikka epäasiallinen kohtelu on ilmiötasolla nähty synonyymissa suhteessa työpaikkakiusaamisen kanssa, häirinnän ja syrjinnän juridiseen näkökulmaan nojaten (kts. esim. Pyykönen 2017, ix), on tässä selvityksessä epäasialliseen kohteluun luettu kuuluvaksi seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä, työpaikkakiusaaminen, fyysinen väkivalta sekä syrjintä.

Epäasiallisen kohtelun estäminen liittyy kiinteästi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamiseen. Tasa-arvolain säännöksillä on merkittävää vaikutusta työnantajan ja työelämän vastuuseen, jolloin puuttumatta jättäminen tietoon tullessiin häirintätapauksiin voi langettaa taloudellisen hyvitysvastuun työnantajataholle. Sanktiot eivät lain säännösten mukaan koske tekijää, mutta työnantajalla on oikeus kohdistaa kyseiseen osapuoleen erinäisiä työoikeudellisia toimia. (Niemi & Kainulainen 2018.) Yhdenvertaisuuslain edistämismääräyksen myötä työnantajien tulee arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista kaikessa toiminnassaan, mikä sisältää myös toimenpiteellisen vastuun epäkohtien ja puutteiden ilmi tulemisen yhteydessä sekä velvollisuuden ”ennaltaehkäistä kaikenlaista ihmisten ominaisuuksiin perustuvaa kiusaamista ja loukkaavaa puhetta, sekä velvollisuuden puuttua määrätietoisesti häirintään, jos

sitä havaitaan tai siitä ilmoitetaan” (Yhdenvertaisuusvaltuutettu s.a. a).

On muistettava, että lainsäädännön sisällöt luovat vain yhden näkökulman epäasialliseen kohteluun ja kuvaavat sellaisia tekemuotoja, jotka on säädetty rangaistavaksi. Epäasiallinen kohtelu on kuitenkin laaja-alainen ilmiö, joka ei typisty ainoastaan oikeudellisen näkökulman ympärille, vaan sen hyväksyttävyyttä voidaan arvioida myös muista eettisistä lähtökohdista. Tästä hyvänä esimerkkinä toimii seksuaalisen häirinnän laajempi määritelmä, joka sisältää ymmärryksen kaikista niistä tilanteista, joissa henkilö kokee seksuaalisen itsemääräämisoikeutensa tulleen loukatuksi (Väestöliitto 2022). Tämän vuoksi selvityksessä huomioidaan tietoisesti epäasiallisen kohtelun monet ilmenemismuodot ja korostetaan henkilön oikeutta määrittää kokemansa kohtelun loukkaavuus. Yksilön näkökulman ja henkilökohtaisuuden voi myös nähdä lähentyvän juridisia määritelmiä yhteiskunnallisen muutoksen seurauksena, kuten tulevat seksuaalirikoslainsäädännön uudistukset seksuaalisen itsemääräämisoikeuden ja koskemattomuuden kunnioittamisen suhteen ovat osoittaneet (Hallituksen esitys

Ennen pikkujouluja kerrottiin henkilöistä, joiden seuraan joutumista kannattaa välttää, koska he ovat tunnettuja siitä että koskettelevat naispuolisia kollegoita sopimattomasti.

eduskunnalle seksuaalirikoksia koskevaksi lainsäädännöksi 13/2022 vp., 2022; Bergqvist 20.06.2022).

Koska tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumattomuus on yhteydessä yhteiskunnallisiin valtasuhteisiin, muovaavat monenlaiset reunaehdot sitä, miten niihin suhtaudutaan (Ylöstalo 2019). Subjektiiivisen kokemuksellisuuden kunnioittaminen ja huomioonottaminen on tärkeää epäasiallista kohtelua määriteltäessä sikäli, että tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta rikkova epäasiallinen kohtelu on esimerkiksi seksuaalisen häirinnän osalta sukupuolittunut eli sukupuolten mukaan määrällisesti eriytynyt (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018), sukupuolistavien käytänteiden, muotojen ja merkitysten mukaisia eroja sukupuolten väleillä aiheuttava (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 07.07.2022) kuin myös intersektionaalinen eli sukupuolen ohella erilaisten yhteiskunnallisten erojen ristikkäin muovaama (Ollus, Tanskanen, Honkatukia & Kainulainen 2019) ilmiö. Vaikka tasa-arvobarometrien tuottamat tulokset toisin sanoen osoittavat myönteistä suhtautumista tasa-arvon edis-

tämistä kohtaan, voi niitä koskevien asioiden esille nostaminen olla käytännössä hankalaa (Ylöstalo 2019).

Subjektiiivisen näkökulman korostamisesta huolimatta on kuitenkin muistettava, ettei epäasialliseksi kohteluksi työympäristössä voida lukea esimerkiksi perusteltua puuttumista työsuoritukseen, työn ja työyhteisön ongelmien yhteistä käsittelyä tai työnantajan työtä ja työnjohtoa koskevia asiallisia ja perusteltuja päätöksiä sekä ohjeita (Työsuojeluhallinto 12.10.2022). Rajanveto kohtelun hyväksyttävyyden ja hyväksymättömyyden välille voikin olla usein varsin vaikeaa. Epäasiallinen kohtelu ei siis ole mustavalkoinen ilmiö, vaan harmaan sävyjä siihen tuo niin ihmisten yksilöllinen herkkyys reagoida kokeensa ja havaitsemaansa kuin myös työpaikoille vakiintuneet ja hyväksytyt toimintatavat (vrt. esim. Pyykönen 2017, 70–71). Näiden tapojen yhdessä muiden tekijöiden kanssa muovaaman organisaatiokulttuurin roolia ei kuitenkaan tule nostaa ainoaksi ulottuvuudeksi erilaisten käytösmallien hyväksyttävyyttä pohdittaessa. Huomiota tulee kiinnittää myös siihen, kuka ja mikä määrittää hyväksytyyn ja juurtuneeseen organisaatiokulttuurin ehdot ja kuinka tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti tämä kulttuuri eri työntekijöitä kohtelee.

2.1.1 Seksuaalinen häirintä

Seksuaalinen häirintä on laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli tuttavallisemmin tasa-arvolaissa (609/1986, 1986) kiellettyä syrjintää. Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan laissa ”sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri”. Lakiin sisällytettyjä kuvauksia syrjinnästä seksuaalisena ja sukupuoleen perustuvana häirintänä arvioidaan tahallisuuden sijaan toiminnan vaikutuksellisuudella, joka jatkuvuuden kautta synnyttää kokijalleen epämiellyttäväksi tulkittavan ilmapiirin (Niemi & Kainulainen 2018).

Seksuaalisella häirinnällä on useita ja erilaisia ilmenemisen tapoja, joita ovat esimerkiksi seksuaalisesti vihjailevat eleet ja ilmeet, härskit puheet, fyysinen koskettelu, pornografiseen aineistoon liittyvä toiminta, seksuaalisesti värittyneet yhteydenotot, sukupuoliyhteyteen tai sukupuoliseen kanssakäymiseen liittyvät vaateet tai ehdotukset sekä raiskaus tai sen yritys (Tasa-arvovaltuutettu s.a.) Seksuaalista häirintää voi tapahtua kaikissa ympäristöissä sekä yhteydenpidon kanavissa ja muodoissa (Tasa-arvotiedon keskus 2022). Tasa-arvolaki ulottuu pääasiassa työelämään ja työnantajan vastuuseen, kun tekijän osalta sovellettavaksi voivat tulla rikoslain ohella vahingonkorvauslain säännökset (Tasa-arvovaltuutettu s.a.; Niemi & Kainulainen 2018).

Rikoslaissa (39/1889, 1889) kuvataan ja määritetään seksuaalirikoksia. Vaikka rikoslaki ei terminologisesti sisällä seksuaalisen häirinnän kriminalisointia, voi tässä mielessä tehty häirintä olla rikosoikeudellisesti rangaistavaa, mikäli teko täyttää esimer-

kiksi raiskauksen tai seksuaalisen ahdistelun tunnusmerkistön. Tässä mielessä eduskunnan hyväksymä ja vuoden 2023 alussa voimaan tuleva uudistettu rikoslainsäädäntö (Eduskunta kesäkuu 2020/24.8.2022) toimii apuna myös seksuaalisen häirinnän kitkemisessä, kun seksuaalirikokset tulevat nimikkeiltään, soveltamisaloiltaan ja rangaistuksiltaan vastaamaan paremmin nykyistä ymmärrystä ihmisten oikeudesta määrittää oman suostumuksensa rajat subjektiivisen kokemuksellisuuden viitoittamana (vrt. esim. Hallituksen esitys eduskunnalle seksuaalirikoksia koskevaksi lainsäädännöksi 13/2022 vp., 2022; Bergqvist 20.06.2022). Voimassa oleva rikoslainsäädäntö ei nykyisellään tunnista sanallisessa muodossa tehtyä häirintää osana seksuaalisen ahdistelun piiriä, joka voi kuitenkin tulla rangaistavaksi kunnianloukkauksen tai laittoman uhkauksen muodoissa (Niemi & Kainulainen 2018). Uudet säännökset seksuaalisesta ahdistelusta laajenevat koskemaan muitakin kuin koskettaen tehtyjä tekoja, jolloin kriminalisoinnin kohteeksi nousevat esimerkiksi erinäiset sanallisen, itsensä paljastelun, seksuaalissävytteisten kuvien ja viestien lähettämisen kaltaiset teot. Seksuaalirikokseksi säädetään niin ikään seksuaalisen

Olen miettinyt, miten ei-heteroseksuaalisen voisi olla vaikea sopeutua tällaiseen kulttuuriin

kuvamateriaalin luvattomaan levittämiseen liittyvä toiminta. (Hallituksen esitys eduskunnalle seksuaalirikoksia koskevaksi lainsäädännöksi 13/2022 vp., 2022.)

Työolosuhteissa tapahtuvat seksuaaliset teot voivat niin ikään tulla tarkasteltaviksi teon vakavuuden mukaan työturvallisuusrikoksina ja työsyryntänä. (Hallituksen esitys eduskunnalle seksuaalirikoksia koskevaksi lainsäädännöksi 13/2022 vp., 2022.) Erityisesti häirinnän ja työturvallisuuden välistä suhdetta tarkastellessa, on työelämässä tapahtuvan häirinnän kannalta olennaista kiinnittää huomiota työturvallisuuslain sisältöihin. Lailla on mahdollista puuttua työpaikan olosuhteisiin, mikäli ne asettavat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden vaaraan. Pitkään jatkunut seksuaalinen häirintä voikin olla henkilön terveyttä vahingoittavaa eritoten puolustuskyvyttömyyteen viittaavissa yhteyksissä, jolloin työnantajalla on vastuu

toimiin ryhtymisestä ”terveydellistä vaaraa aiheuttavan häirinnän poistamiseksi”. (Niemi & Kainulainen 2018.)

Tasa-arvolaisia korostetaan seksuaaliseen häirintään liittyvää ei-toivottavuutta eli sitä, että henkilö kokee sen loukkaavan omaa henkilökohtaista koskemattomuuttaan. Tietty häirintätilanteet voidaan pääsääntöisesti ymmärtää ei-toivottavaksi, mutta tulkinnanvaraisissa tilanteissa tämän esille tuominen on olennaista. Ei-toivottavuuden ilmaiseminen voi kuitenkin häirinnän osalta olla paikoin vaikeasti tai jopa mahdottomasti ilmentettävissä, jos toiminta liittyy esimerkiksi valtasuhteisiin työpaikoilla. Seksuaalista häirintää onkin usein tulkittu valankäytöksi, jonka tunnistaminen yksittäisistä tapahtumista on haasteellista. Tämän vuoksi työympäristössä tulisi seksuaalisen häirinnän osalta kiinnittää huomiota ilmiöön liittyvien toimintamallien luomiseen, ajantasaisuuteen ja niistä tiedottamiseen sekä valtasuhdeasetelmien tiedostamiseen. Tärkeimmät tavat puuttua häirintään ovat löydettävistä muualta kuin lainsäädännöstä. (Niemi & Kainulainen 2018; Vilkkä 2011, 36.)

2.1.2 Sukupuoleen perustuva häirintä

Sukupuoleen perustuva häirintä on tasa-arvolain (609/1986, 1986) kieltämää syrjintää. Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan laissa ”henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksettisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri”. Sukupuoleen

perustuva häirintä ei siis ole seksuaalista, mutta sillä loukataan toisen henkilön koskemattomuutta. (Tasa-arvovaltuutettu s.a.) Häirintää sukupuolen perusteella on esimerkiksi halventava puhe toisesta sukupuolesta, toisen sukupuolen alentaminen sekä sukupuoleen perustuva kiusaaminen (Tasa-arvovaltuutettu s.a.; Tasa-arvovaltuutettu 2018). Kohtelu voi ilmetä muun muassa sukupuolisidonnaisena ja vähättelevänä huumorina, loukkaavien ja sukupuolistavien ilmausten käyttämisenä sekä täysi-ikäisiin ihmisiin kohdistettuna työttömyydenä ja miesten pojitteluna (Kokkonen 2019).

2.1.3 Työpaikkakiusaaminen

Kiusaaminen työpaikalla on monin eri tavoin ilmenevää epäasiallista käyttäytymistä (kts. esim. Hoel & Cooper 2001; Reinboth 2006, 13–14), joka näyttäytyy kielteisenä ja loukkaavana suorana tai epäsuorana toimintana. Suora kiusaaminen on esimerkiksi henkilön haukkumista ja nimittelyä, kun taas epäsuorassa kiusaamisessa korostuu syrjäyttämisen eli sosiaalisen eristämisen kaltaiset teot. (Pörhölä & Kinney 2010, 59.) Työ

paikkakiusaamisessa korostetaan toistuvuuden ja jatkuvuuden ulottuvuuksia sekä pitkäkestoisuutta (kts. esim. Hoel & Cooper 2001; Reinboth 2006, 15). Kiusaamisen on siis prosessimaisesti etenevää ja aiheuttaa kohteelleen puolustuskyvyttömyyttä. Kiusaamisen mukaisella asiattomalla ja loukkaavalla kohtelulla rajoitetaan henkilön mahdollisuuksia työnsä tekemiseen, vaikutetaan hänen maineeseensa sekä mahdollisuuksiinsa kommunikoida työyhteisössään. (Työterveyslaitos s.a.)

Kiusaamisen kohteeksi voi joutua yhden tai useamman työtoverin, esihenkilön tai alaisen toimesta (kts. esim. Vartia 2003). Työpaikkakiusaamista voi tapahtua millä tahansa organisaatiotasolla, sillä kiusaajalla on usein tietty valta-asema suhteessa toiminnan kohteeseen, joka voi virallisen organisaation roolin ohella liittyä muihin epävirallisiin aspekteihin, kuten esimerkiksi tieto-, kontakti- tai vuorovaikutusresursseihin. (Pörhölä & Kinney 2010, 59–61; Hoel & Cooper 2001; Vartia 2003.) Työpaikkakiusaamisessa olennaista on kokemus kiusatuksi tulemisesta, jolloin kohtelu määrittyy negatiiviseksi ja ei-toivotuksi (kts. esim. Reinboth 2006, 14; Vartia 2003).

*Rajanveto
kiusaamisen ja ”huonon
johtamisen” välillä on vaikeaa.
Työntekijät voivat kokea autoritäärisen
johtamistavan todella epämotivoivana
ja kuormittavana erityisesti
asiantuntijaorganisaatioissa.*

Reinbothin (2006) mukaan kiusatuksi tulemisen kokemus ei silti riitä, mikäli asiaa ei pystytä osoittamaan. Esimerkiksi mustamaalaaminen ja tiedonvälityksen ulkopuolelle jättäminen voivat kuitenkin olla varsin vaikeasti todennettavissa olevia kiusaamisen toteuttamisen tapoja. Työpaikkakiusaamisen sisällölliset määritelmät eivät myöskään aina välttämättä kohtaa yksilön kokemusta kohtelun ajallisen systemaattisuuden eli sen toistuvuuden ja pitkäaikaisen jatkuvuuden kaltaisista näkökulmista tarkasteltuna, sillä Reinbothin (2006, 15) sanoin esimerkiksi kiusaamisen kriteereitä alkuun täyttämättömät ongelmat ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa voivat ajan myötä kasvaa kiusaamiseksi niiden jäädessä selvittämättömiksi.

Toisaalta työympäristössä ilmenevä huono käyttäytyminen ei aina luokituta suoranaisen kiusaamisen piiriin, vaan kyse on pikemminkin Vartian ja kumppaneiden (2016) sanoin vastuuttomasta työkäyttäytymisestä, ”joka häiritsee ja vaikeuttaa työyhteisön toimintaa ja aiheuttaa mielipahaa, ärtymystä ja työmotivaation laskua muissa työyhteisön jäsenissä”. Vastuuton työkäyttäytyminen eroaa työpaikkakiusaamisesta siinä, että sen kohde voi vaihtua tai olla koko työyhteisö, kun taas kiusaaminen nivoutuu useimmiten selkeiden osapuolien, kiusaajan ja kohteen, väliseksi toiminnaksi. Usein kyseenomainen vastuuton työkäyttäytyminen on systemaattista kiusaamiskohtelua yleisempää organisaatiokonteksteissa. (Vartia ym. 2016.)

Kiusaamista ei ole sinällään määritelty lainsäädännöllisellä tasolla (Pyykönen 2021, 21), mutta se voidaan katsoa rangais-

*Urheilumaailman
perinteisen miehen
ja vanhanaikainen ympäristö
näkyi ennemmin ummehtuneissa
näkemyksissä, vitseissä ja heitoissa,
joita heitellään ”näin miesten
kesken” -hengellä.*

tavaksi toiminnan täyttäessä rikoksen tunnusmerkistön esimerkiksi vainoamisen tai kunnianloukkauksen muodoissa (Lahtinen 2019). Merkittävät juridiset välineet työpaikkakiusaamiseen puuttumiseen löytyvät työturvallisuuslaista, joka sisällyttää häirinnän ja kiusaamisen sekä niihin verrattavissa olevat haittatekijät työyhteisön huonon toimivuuden aiheuttamiksi ongelmiksi (Hallituksen esitys eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi 59/2002 vp., 2002). Työturvallisuuslaki on tarjonnut mahdollisuuden myös syytteiden nostamiseen seksuaalissävytteisestä työpaikkakiusaamisesta (Niemi & Kainulainen 2018). Työpaikkakiusaamisen suhde muihin tässä selvityksessä esille tuotuihin epäasiallisen kohtelun muotoihin ei aina olekaan tarkkarajainen, vaan pikemminkin liukumamainen sekä riippuvainen tarkastelukontekstista ja kohtelun yksilöllisistä piirteistä.

2.1.4 Fyysinen väkivalta

Väkivaltaa tapahtuu vaihtelevin tavoin erilaisissa yhteyksissä. World Health Organizationin eli WHO:n määritelmässä väkivalta tarkoittaa vallan, kontrollin tai fyysisen voiman tahallista käyttöä tai sillä uhkaamista siten, että se kohdistuu toiseen ihmiseen tai ihmisryhmään ja johtaa tai voi johtaa fyysisen tai psyykkisen vamman syntymiseen, kehityksen häiriytymiseen, perustarpeiden tyydyttymättä jäämiseen taikka kuolemaan. (Ewalds, Bildjuschkin & Siukola 2019.) Työturvallisuuslaki (738/2002, 2002) sisältää vaateen ilmeisen väkivallan uhan sisältävän työn ja työolosuhteiden järjestämisestä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta.

Selvityksessä väkivaltaa hahmotetaan kokemusten ja havaintojen kautta nimenomaisesti sen fyysisesti tapahtuvassa muodossa. Se on näin ollen väkivaltaa, ”joka ilmenee henkilön ruumiillisen koskemattomuuden tahallisen loukkauksena”.

2.1.5 Syrjintä

Syrjinnässä on kyse toiminnasta, jossa ”henkilöä ei kohdella yhdenvertaisesti samassa asemassa oleviin nähden tai hänen ihmisoikeuksiaan loukataan” johtuen kohteen yksilöllisistä ominaisuuksista (Amnesty s.a.). Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014, 2014) syrjinnän kieltä kohdistuu henkilön ikään, alkuperään,

(Bildjuschkin, Ewalds, Hietamäki, Kettunen, Koivula, Mäkelä, Nipuli, Octoberi, Peltonen & Siukola 2020), joka voi tulla esille esimerkiksi tönimisenä, lyömisenä, potkimisena tai fyysisellä väkivallalla uhkaamisena (Nollalinja 07.05.2021). Työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan Rikosentorjuntaneuvoston (s.a.) hyödyntämän Euroopan komission määritelmän mukaan sellaisia tapahtumia, joissa henkilöt joutuvat sanallisten loukkausten, uhkaamisen tai pahoinpitelyn kohteiksi työhönsä liittyvissä olosuhteissa siten, että he joutuvat suoraan tai epäsuorasti vaaraan turvallisuutensa, hyvinvointinsa tai terveytensä puolesta. Työpaikkaväkivalta ilmenee esimerkiksi juuri fyysisenä väkivaltana ja väkivallan uhkana, kun taas työväkivallalla tarkoitetaan laajemmassa mielessä myös esimerkiksi työmatkalla kohdattua väkivaltaa. (Rikosentorjuntaneuvosto s.a.) Uhkailua voi tapahtua myös esimerkiksi sosiaalisen median alustoilla (Työpiste 03.03.2022).

kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, poliittiseen toimintaan, ammattiyhdistystoimintaan, perhesuhteisiin, terveydentilaan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn, kuten ulkonäköön. Syrjinnän muodoiksi luetaan muun

muassa välitön ja välillinen syrjintä, moniperustainen syrjintä sekä käsky ja ohje syrjiä. Häirintä on myös yhdenvertaisuuslain kieltämää syrjintää, joka määritetään laissa käyttäytymisenä, kuten esimerkiksi ilmeinä, eleinä ja epäasiallisen materiaalin esille laittamisena, joka loukkaa kohteena olevan henkilön tai ihmisryhmän ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti. Häirinnässä toisin sanoen luodaan käyttäytymisen kautta kiellettyyn syrjintäperusteeseen liittyvä halventava, nöyryyttävä, uhkaava, vihamielinen taikka hyökkäävä ilmapiiri. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu s.a. b).

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli tasa-arvolaki (609/1986, 1986) kieltää sekä välittömän että välillisen syrjinnän sukupuolen perusteella. Syrjinnän kieltö kohdistuu näin henkilöiden eri asemaan asettamiseen sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun, vanhemmuuden taikka perhehuoltovelvollisuuden perusteella taikka raskaudesta tai synnytyksestä johtuvista syistä. Tasa-arvolaki määrittää niin

ikänsä seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän syrjinnäksi, joita käsitellään tämän selvityksen yhteydessä epäasialliseen kohteluun liittyvinä erillisinä tarkastelun osa-alueina.

Työympäristössä tapahtuva syrjintä on yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien ohella myös esimerkiksi työsopimuslain (55/2001, 2001) vastaista, sillä lakiin sisältyy vaade tasapuolisesta kohtelusta ja syrjintäkiellosta; työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Syrjintä voi lisäksi olla rikoslain alaisuudessa rangaistava teko. Vaikka erilainen kohtelu ei aina täyttäisi lainvastaisen syrjinnän perusteita, on se kohteelleen usein voimakas, raskas ja perusteltu tunnekokemus. (Rikosuhripäivystys s.a.; Yhdenvertaisuusvaltuutettu s.a. c.) Työhön liittyvässä yhteydessä erilainen kohtelu on kuitenkin sallittua tietyin edellytyksin, joiden tulee perustua muun muassa oikeasuhtaisuuteen (Yhdenvertaisuusvaltuutettu s.a. b).

3 SELVITYKSEN TOTEUTTAMINEN

SUEK sai Olympiakomitealta huhtikuussa 2022 toimeksianton toteuttaa selvitys sekä komitean omaan henkilöstöön että urheiluyhteisön muihin palkkatyösuhteisiin työntekijöihin mahdollisesti liittyvästä epäasiallisesta kohtelusta. SUEK vastasi selvityksen käytännön suorittamisesta eli muun muassa kyselylomakkeen muotoilusta yhdessä organisaatio- ja työpsykologian asiantuntijoiden kanssa, selvityskutsujen välittämisestä, aineiston analyysistä ja julkaistavan tulosraportin kirjoittamisesta.

Selvityksessä kartoitettiin työntekijöiden kokemuksia ja havaintoja epäasiallisesta kohtelusta oman liikunta- ja urheiluorganisaationsa työympäristössä viimeisen vuoden aikana seuraavilla tutkimuskysymyksillä:

1. Kuinka paljon työympäristöön liittyvää epäasiallista kohtelua on koettu/havaittu urheiluyhteisön työntekijöiden keskuudessa viimeisen vuoden aikana?
 - a. Millaista urheiluyhteisön työntekijöiden kokema/havaitsema epäasiallinen kohtelu on ollut?
 - b. Missä roolissa/rooleissa epäasiallisen kohtelun tekijä/

tekijät ovat olleet suhteessa koetun epäasiallisen kohtelun kohteeseen? Onko vastaaja itse mahdollisesti havainnut toimineensa epäasiallisen kohtelun tekijänä?

- c. Missä työympäristön tilanteissa/tilanteissa koettua epäasiallista kohtelua on tapahtunut?
2. Onko koettuun epäasialliseen kohteluun puututtu; onko siitä kerrottu eteenpäin ja onko sitä selvitetty?
 - a. Onko koettu epäasiallinen kohtelu loppunut?
3. Ovatko urheiluyhteisön työntekijät saaneet työympäristöstään tietoa siitä, mitä epäasiallinen kohtelu on ja, miten sitä kohdatessa tulee toimia?
4. Millä tavoin urheiluyhteisön työntekijät kuvailevat epäasialliseen kohteluun liittyviä kokemuksiaan, havaintojaan ja näkemyksiään?
 - a. Millaisia toimenpiteitä urheiluyhteisön työntekijöiden mukaan työympäristössä tarvittaisiin epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisemisen ja estämisen sekä siihen puuttumisen kannalta?

3.1. Selvityksen kohderyhmä ja käytännön toteutus

Urheiluyhteisöön kuuluviksi liikunta- ja urheiluorganisaatioiksi määriteltiin tilaajan toimesta Suomen Olympiakomitea ry:n ohella sen varsinaiset jäsenet ja keskeiset sidosryhmät. Näitä sidosryhmiä edustivat liikunnan aluejärjestöt, Huippu-urheilun instituutti KIHU, urheiluopistot ja -akatemit. Selvityshankkeesta kerrottiin organisaatioille keskustelu- ja tiedostustilaisuuksissa toukokuun 2022 aikana, jolloin jokainen organisaatio sai myös itsenäisesti päättää selvitykseen osallistumisesta. Varsinainen ilmoittautumisprosessi hoidettiin SUEKin toimesta 13.5.2022 lähteneillä sähköpostiviesteillä (liite 1). Ilmoittautumisaikaa oli noin kaksi viikkoa sähköpostien lähettämisestä alkaen, jonka puolivälissä ja viimeisenä päivänä asiasta muistutettiin erillisillä sähköpostiviesteillä.

Olympiakomitea mukaan lukien selvitykseen ilmoittautui 95 organisaatiota, jotka lopulta myös välittivät selvitysmateriaalin henkilöstölleen (taulukko 1). Selvityksen kohderyhmänä toimi

siis näissä liikunta- ja urheiluorganisaatioissa toimiva palkkatyösuhteinen henkilöstö. Työntekijöiden työn tekemisen muodot vaihtelivat työajan viitoittamana koko- ja osa-aikatyön sekä työn keston mukaan toistaiseksi voimassa olevien ja määräaikaisten työsuhteiden väleillä. Työsuhteen muodoksi määritettiin myös vuokratyö, jossa liikunta- ja urheiluorganisaatio toimii henkilöstövuokrausyrityksen käyttäjäorganisaationa. Työntekijöiden työtehtävien oli mahdollista olla suoraan liikuntaan ja urheiluun liittyviä tai esimerkiksi tukipalveluihin kuuluvia. Liikunta- ja urheiluorganisaatioita ohjeistettiin lähettämään SUEKille tieto selvitysmateriaalin vastaanottaneesta henkilöstömäärästä mahdollisimman nopeasti sen välittämisen jälkeen vastausprosenttien laskemista varten. Kohderyhmän määrittäminen ja siihen tehdyt rajaukset on kuvattu tarkemmin liitteessä 2.

Meillä on paljon rakenteita ja toimintatapoja, jotka vain hiljaa hyväksytään. On ok sanoa palautetta jollain tietyllä tavalla, tai toisille sitä sanotaan vähän enemmän kuin toisille.

kun toinen osapuoli on johto, on asiaa hankala viedä eteenpäin. Tuntuu vahvasti siltä, että johtajan ääntä kuunnellaan ja siihen uskotaan enemmän kuin henkilökunnalta tuleviin viesteihin.

Taulukko 1. Selvitykseen mukaan ilmoittautuneet ja selvitysmateriaalin paljautuneet toimivalle henkilöstölleen välittäneet urheiluyhteisön liikunta- ja urheiluorganisaatiot (95 kpl) organisaatiokategorioittain järjestettynä. *) Urheiluakatemioiden kategoriassa on esitetty ainoastaan sellaiset urheiluakatemiaverkostot, jotka eivät ole juridis-hallinnollisessa yhteydessä muihin mukaan ilmoittautuneisiin liikunnan aluejärjestöihin tai urheiluopistoihin. **) Urheiluakatemit esitetty osana niiden juridis-hallinnollista yhteyttä muihin selvitykseen ilmoittautuneisiin liikunnan aluejärjestöihin tai urheiluopistoihin. ***) Huippu-urheilun instituutti KIHU luokiteltu tässä selvityksessä Suomen Olympiakomitean ja sen varsinaisten jäsenten joukkoon.

Olympiakomitea sekä sen varsinaiset jäsenet ja Huippu-urheilun instituutti KIHU***
AKK-Motorsport ry
Finlands Svenska Idrott rf
Huippu-urheilun instituutti KIHU
Kansainvälinen Voimalajiliitto ry
Opiskelijoiden liikuntaliitto ry
Soveltava Liikunta ry
Sukeltajaliitto ry
Suomen Agilityliitto ry
Suomen Aikuisurheiluliitto ry
Suomen Amerikkalaisen Jalkapallon Liitto ry
Suomen Ampumahiihtoliitto ry
Suomen Ampumaurheiluliitto ry
Suomen Cheerleadingliitto ry
Suomen frisbeegolfliitto ry
Suomen Golfliitto ry
Suomen Hiihtoliitto ry
Suomen Hippos ry
Suomen Ilmailuliitto ry
Suomen Judoliitto ry
Suomen Jääkiekkoliitto ry
Suomen Jääpalloliitto ry
Suomen Karateliitto ry
Suomen Kaukalopalloliitto ry
Suomen Koripalloliitto ry
Suomen Käsipalloliitto ry
Suomen Lentopalloliitto ry
Suomen Luisteluliitto ry
Suomen Lumilautaliitto ry
Suomen Melonta- ja Soutuliitto ry
Suomen Monikulttuurinen Liikuntaliitto ry
Suomen Moottoriliitto ry
Suomen NMKY:n Urheiluliitto ry
Suomen Nyrkkeilyliitto ry
Suomen Olympiakomitea ry
Suomen Painiliitto ry
Suomen Painonnostoliitto ry
Suomen Palloliitto ry
Suomen Paralympiakomitea ry
Suomen Parkour ry
Suomen Pesäpalloliitto ry

Olympiakomitea sekä sen varsinaiset jäsenet ja Huippu-urheilun instituutti KIHU***
Suomen Purjehdus ja Veneily ry
Suomen Pyöräily ry
Suomen Pöytätennisliitto ry
Suomen Ratsastajainliitto ry
Suomen Ringetteliitto ry
Suomen Salibandyliitto ry
Suomen Sulkapalloliitto ry
Suomen Suunnistusliitto ry
Suomen Taekwondoliitto ry
Suomen Taitoluisteluliitto ry
Suomen Tanssiurheiluliitto ry
Suomen Tennisliitto ry
Suomen Triathlonliitto ry
Suomen Työväen Urheiluliitto ry
Suomen Uimaliitto ry
Suomen Urheiluliitto ry
Suomen Valmentajat ry
Suomen Voimanostoliitto ry
Suomen Voimisteluliitto ry
Liikunnan aluejärjestöt
Etelä-Karjalan Liikunta ja Urheilu ry
• ml. Etelä-Karjalan urheiluakatemia**
Etelä-Savon Liikunta ja Urheilu ry
• ml. Etelä-Savon urheiluakatemia**
Etelä-Suomen Liikunta ja Urheilu ry
Hämeen Liikunta ja Urheilu ry
Kainuun Liikunta ry
Keski-Pohjanmaa Liikunta ry
• ml. Keski-Pohjanmaan urheiluakatemia**
Keski-Suomen Liikunta ry
Kymenlaakson Liikunta ry
• ml. Kouvolaan urheiluakatemia**
Lapin Liikunta ry
Lounais-Suomen Liikunta ja Urheilu ry
Pohjanmaan Liikunta ja Urheilu ry
Pohjois-Karjalan Liikunta ry
Pohjois-Pohjanmaa Liikunta ry
Pohjois-Savon Liikunta ry
Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu ry

Urheiluopistot
Eerikkilän urheiluopisto
Kisakallion urheiluopisto
Kuortaneen urheiluopisto
• ml. Etelä-Pohjanmaan urheiluakatemia**
Santasport Lapin Urheiluopisto
• ml. Lapin urheiluopiston sisällä toimivan Lapin urheiluakatemia**
Liikuntakeskus Pajulahti
• ml. Päijät-Hämeen urheiluakatemia**
Tanhuvaaran urheiluopisto
Varalan urheiluopisto
• ml. Tampereen urheiluakatemia**
Vuokatti Sport Vuokatin urheiluopisto
Suomen Urheiluopisto Vierumäki
Solvallan urheiluopisto
Urheiluopisto Kisakeskus
Urheiluakatemia*
Etelä-Kymenlaakson urheiluakatemia
Joensuun urheiluakatemia
Pääkaupunkiseudun urheiluakatemia URHEA
Ouluseutu urheiluakatemia
Kuopion alueen urheiluakatemia
Satakunnan urheiluakatemia
Jyväskylän urheiluakatemia
Turun seudun urheiluakatemia
Vaasanseudun urheiluakatemia
Vuokatti-Ruka urheiluakatemia

3.2. Kyselylomake

Olympiakomitean edustajien kanssa pidettiin selvityshankkeen tapaamisia huhti- ja toukokuussa, jolloin suunniteltiin selvityksen toteuttamista niin aikataulullisista kuin tiedontarpeen täyttämisen mukaisista lähtökohdista käsin. Koska SUEK on riippumaton organisaatio, muodostettiin selvityksen lopullinen kysymyspatteristo (liite 3) tilaajan näkökulman kuulemisen jälkeen yhdessä Utha Oy:n työ- ja organisaatiopsykologian asiantuntijoiden, Satu Kasken (PsT), Miia Metsäsen (FT) sekä Anna Ahton (PsM, KTM), kanssa hyödyntäen osaltaan SUEKin syksyllä 2022 julkaistavan tutkimushankkeen sekä seksuaalista häirintää musiikkialalla selvittäneen tutkimuksen (Seye 2018) kysymyksenasettelua. Utha Oy:n asiantuntijat myös pilotoivat

Koska selvityksen tilaajana Olympiakomitea halusi omat organisaatiokohtaiset tulokset tietoonsa mahdollisimman pian, päädyttiin selvityksen aineistonkeruu toteuttamaan kahdessa erillisessä vaiheessa. Olympiakomitea kuului ensimmäiseen vaiheeseen ja muut selvityksessä mukana olleet urheilu- ja liikuntaorganisaatiot toiseen vaiheeseen. Molemmat kyselyvaiheet toteutettiin anonymina Surveypal-verkkokyselyinä, joiden tuottamat aineistot yhdistettiin analyysia varten. Ainoastaan SUEKin selvitysryhmä käsitteli kerättyä aineistoa.

Ensimmäisessä vaiheessa verkkokyselyyn vastasi Olympiakomitean oma henkilöstö 18.5.–27.5.2022 välisenä aikana. Toinen vaihe oli tarkoitettu muiden liikunta- ja urheiluorganisaatioiden henkilöstölle, joille verkkokysely avautui vastattavaksi 1.6.2022 ja sen tarkoitus oli sulkeutua kahden viikon kuluttua 15.6.2022. SUEKin tietoon tuli tapauksia, joissa organisaatioiden yhteishenkilö ei muun muassa aikakiireistä johtuen ehtinyt välittää kyselyä henkilöstönsä vastattavaksi. Tämän vuoksi vastausaika päätettiin jatkamaan muutamalla päivällä 17.6.2022 asti. Vastausajan pidentäminen hieman yli kahteen viikkoon oli tärkeää, jotta kaikilla liikunta- ja urheiluorganisaatioiden työntekijöillä oli halutessaan yhtäläinen ajallinen mahdollisuus vastata kyselyyn. Liikunta- ja urheiluorganisaation yhteishenkilöitä lähestyttiin sähköpostitse kahteen otteeseen, jolloin heitä pyydettiin muistuttamaan henkilöstöään kyselyyn vastaamisesta sekä tiedotettiin vastausajan jatkamisesta.

Kaikki mukaan ilmoittautuneet organisaatiot vastasivat itsenäisesti selvitysmateriaalin välittämisestä henkilöstölleen, jonka rajasivat kuuluvaksi palkkatyön piiriin. Organisaatioiden yhteishenkilöt saivat sähköpostitse ohjeet selvitysmateriaalin välittämisestä henkilöstölleen (liite 4). Kyseinen ohjeiesti sisälsi valmiin viestipohjan (liite 5), jonka liitteeksi oli tarkoituksenmukaista lisätä selvityksen virallinen saatekirje (liite 6), joka sisälsi tiedotteen selvityksestä, selvitysryhmän yhteystiedot sekä viestipohjan tavoin linkin kyselyyn. Saatekirje oli kyselylomakkeen tavoin saatavilla suomen lisäksi ruotsin ja englannin kielillä.

kyselyn verkkoalustalla ennen sen lopullista julkaisemista kohderyhmälle.

Kysymysten laadinnassa oleellista oli ottaa huomioon niin osallistujien ajalliset resurssit kuin heidän halunsa ja kyvykkyytensä vastata kyselyyn (kts. esim. Tietoarkisto s.a.). Kyselylomakkeesta pyrittiinkin tekemään mahdollisimman helposti lähestyttävä. Ajallisten resurssien eli kyselyyn vastaamiseen käytettävissä olevan ajan sekä siihen vastaamisen halukkuuden kannalta kyselylomake pyrittiin pitämään keskimääräisen vastausajan eli 15–20 minuutin mittaisena (Tietoarkisto s.a.), mikä lopulta todentui onnistuneesti myös käytännössä. Ainoastaan yksittäisillä vastaajilla vastausaika ylitti edellä mainitun aikaikkunan. Vastausajan kontrolloinnissa oleellista oli muun muassa se, ettei jokainen vastaaja nähnyt lomakkeen kaikkia kysymyksiä, vaan ne lisääntyivät henkilön edeltävien

vastausten perusteella. Tällöin siis käytännössä epäasiallista kohtelua kokemattomien/havaitsemattomien vastaajien kyselylomakkeen pituus oli huomattavasti lyhyempi kuin epäasiallisesta kohtelusta kokemuksia/havaintoja omanneilla henkilöillä, jotka saivat kysymysten lisääntymisen kautta mahdollisuuden tarkentaa vastauksiaan.

Haluun ja kyvykkyyteen vastata kyselyyn voidaan tulkita vaikuttavan niin ikään kyselylomakkeen kokonaisrakenne ja kysymyksenasettelun selkeys. Kyselylomake jaettiin kyselyn alkuun sijoitettuihin esitetietokysymyksiin sekä sitä seuraaviin kysymyksiin epäasiallisen kohtelun muodoista eli seksuaalisesta ja sukupuoleen perustuvasta häirinnästä, työpaikkakiusaamisesta, fyysisestä väkivallasta ja syrjinnästä, joista kustakin kysyttiin ensin vastaajan kokemuksia ja seuraavaksi kohteluun liittyviä havaintoja. Kyselylomakkeella haluttiin avata myös mahdollisimman tarkasti kunkin epäasiallisen kohtelun muotojen määritelmät, jotka toimivat niin ikään selvityksen tilaajan toiveen mukaisesti niin sanottuina tiedon siirtämisen elementteinä selvityksen aihealueesta. Tarkkojen määritelmien ei kuitenkaan ollut tarkoituksenmukaista rajoittaa liiaksi kyselyn lähestyttävää muun muassa subjektiivisista kokemuksista kertomisen suhteen, jolloin esimerkiksi syrjintää koskeviin kysymyksiin ohjeistettiin vastaamaan seuraavasti:

"Vastaathan kysymyksiin kaikkien syrjintään työympäristössäsi viimeisen vuoden aikana liittyvien kokemustesi ja/tai havaintojesi mukaisesti, vaikka ne eivät välttämättä täyttäisi laissa määriteltyjä, henkilöön liittyviä, kiellettyjä syrjinnän perusteita."

Määritelmistä ponnistavien kysymysten selkeyttä ja ymmärrettävyyttä pohjustettiin myös muotoilemalla ne selkeästi vastaajan omakohtaisia kokemuksia ja havaintoja vastaaviksi niin verbi- kuin puhutteluvaihtojen (oletko kokenut/havainnut) suhteen. Kysymyksestä riippuen vastaajalla oli mahdollisuus valita yksi tai useampi vaihtoehto omiin kokemuksiinsa ja/tai havaintoihinsa perustuen.

Kyselylomakkeeseen luotiin valmiiksi seksuaalista häirintää, sukupuoleen perustuvaa häirintää, työpaikkakiusaamista, fyysistä väkivaltaa sekä syrjintää eri tavoin havainnollistavia vastausvaihtoehtoja. Kyselyn kysymyksenasettelu oli muotoiltu siten, että vastaajan oli mahdollista valita epäasiallisen kohtelun eri muotoihin liittyvien ensimmäisten kysymysten kohdalla useita eri vaihtoehtoja omien subjektiivisten kokemustensa ja havaintojensa mukaisesti tai vastaavasti antaa kielteinen, en osaa tai en halua sanoa -vastaus samaiseen kysymykseen (kts.

liite 3), kuten seuraava esimerkki fyysisestä väkivallasta esittää:

Oletko kokenut jotain seuraavista fyysisen väkivallan muodoista työorganisaatioympäristössäsi viimeisen vuoden aikana? Voit valita useita vaihtoehtoja.

- Tönimistä
- Lyömistä, potkimista
- Tukistamista, hiuksien repimistä
- Pään hakkaamista
- Raapimista, repimistä, ravistelua
- Ampuma- ja teräaseen käyttöä
- Fyysisellä väkivallalla uhkailua
- Muuta, mitä? [avovastaus]
- En
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

Mikäli vastaajan kokemukset/havainnot eivät liittyneet kyselyssä valmiiksi tarjottuihin vaihtoehtoihin, annettiin vastaajan itse sanallistaa tapahtunut avoimeen kenttään. Kieltävien, en osaa sanoa ja en halua sanoa -muotoisten vastausvaihtoehtojen sijoittaminen kunkin epäasiallisen kohtelun kategorian kysymyselementin viimeisiksi kohdiksi toimi niin sanottuna kontrolloivana välineenä siihen, että vastaaja todella lukee kyselyn kysymykset, eikä vain sattumanvaraisesti vastaa niihin.

Monivalinnan sisällyttäminen osaksi kysymyksenasettelua oli tärkeää ja tarkoituksenmukaista, jotta epäasiallista kohtelua kokenut/havainnut henkilö saisi mahdollisuuden avata kohtelun eri ulottuvuuksia samassa kysymyksessä. SUEKin (2020) aiemmassa selvityksessä on havaittu, että kiusaamista kokeneilla henkilöillä on usein useita ja erilaisia kokemuksia kyseisistä ilmiöistä eli he ovat vastanneet myöntävästi useampaan ilmiöön pureutuneeseen väittämään. Epäasiallisen kohtelun selvittämisen kannalta oli siis ensiarvoisen tärkeää antaa vastaajan kertoa henkilökohtaisista kokemuksistaan ja havainnoistaan niiden monimuotoiset ilmenemistavat huomioon ottaen.

Lisäksi kysymyksenasettelu, jossa kunkin epäasiallisen kohtelun muodon kohdalla omakohtaisista kokemuksista ja havainnoista ei kysytty heti alkuun strukturoidusti ja yksivalintaisesti (kyllä, ei, en osaa sanoa, en halua sanoa), tarjosi mahdollisuuden itsenäiseen muistelutyöhön koetusta ja havainnoidusta. Samanaikaisesti valmiiden vastausvaihtoehtojen antaminen siihen, millaisia mahdolliset kokemukset/havainnot seksuaalisesta ja sukupuoleen perustuvasta häirinnästä, kiusaamisesta, fyysisestä väkivallasta sekä syrjinnästä olivat olleet, vastasi myös tilaajan toiveeseen siitä, että kysely toimisi tiedonsiirtämisen välineenä aihepiiristä. Aineiston analyysissa kyseiset, jokaisen epäasiallisen kohtelun muodon ilmenemisen tapaa koskeneet vastaukset luokiteltiin tarkemmiksi kategorioiksi, jotka esitetään tämän raportin luvuissa 4, 5, 6, 7 sekä 8.

3.3 Eettinen pohdinta

Selvityksen keskeisinä eettisinä periaatteina siihen osallistuvan kohtelun ja oikeuksien näkökulmasta pidettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2019, 8–9) ohjeita mukaillen seuraavia elementtejä, joiden viitoittamana henkilöllä on oikeus:

1. vapaaehtoiseen osallistumiseen, mutta samanaikaisesti oikeus myös osallistumisesta kieltäytymiseen
2. keskeyttää/peruuttaa suostumuksensa osallistumiseen, milloin ja, mistä syystä tahansa ja ilman kielteisiä seuraamuksia itselleen
3. saada tietoa osallistumisen konkreettisesta merkityksestä niin selvityksen sisällön ja henkilötietojen käsittelyn kuin selvityksen käytännön toteuttamisen kannalta
4. saada ymmärrettävä ja totuudenmukainen kuva selvityksen tavoitteista sekä osallistumisesta mahdollisesti koituviin haittoihin ja riskeihin

Kohdat 1–4 tuotiin esille kyselylomakkeen alkuun sijoitetussa tietosuojalausekkeessa sekä kohderyhmälle suunnatussa virallisessa saatekirjeessä (liite 6), jonka tutkimukseen ilmoittautuneiden liikunta- ja urheiluorganisaatioiden yhteyshenkilöt jakoivat henkilöstölleen. Kohdassa 4 mainittujen haittoista ja riskeistä tiedottamisen suhteen kyselyyn vastaajille tarjottiin verkkokyselyn lopussa yhteystietolista niistä selvityksen ulkopuolisista tahoista, jotka tarjoavat apua epäasiallista kohtelua kohdanneille henkilöille (liite 7). Eettiseltä kannalta oli niin ikään merkityksellistä korostaa kunnioittavan puhuttelelun kautta sitä, että kysely oli tarkoitettu vastattavaksi kaikille kohderyhmään kuuluville urheiluyhteisön työntekijöille riippumatta siitä, oliko heillä kokemuksia ja/tai havaintoja epäasiallisesta kohtelusta työympäristönsä mukaisessa kontekstissa vai ei.

Kyselyn anonyymius mahdollistettiin käyttämällä tähän liittyvää kyselyjärjestelmän asetusta. Tämän seurauksena vastaajia ei voitu yksilöidä sähköpostiosoitteen avulla, vaan vastaaminen perustui kohderyhmälle selvityksen saatekirjeessä jaettuun linkkiin. Yksilöinnin estämisen riskinä voidaan pitää mahdollisuutta siihen, että kyselyyn osaaottavat vastaavat siihen useita kertoja. Riski kuitenkin suhteutettiin tämän selvityksen kontekstissa siihen, että aiheen arkaluonteisuuden vuoksi vastaajamäärä olisi todennäköisesti jäänyt huomattavasti alhaisemmaksi, mikäli vastaajia olisi profiloitu jollakin tavalla. Lisäksi ratkaisu tuki selvityksen tarkoitusta ja tavoitetta, jolloin vastaajille tarjottiin turvallinen yhteys kertoa omista kokemuksis-

taan ja havainnoistaan ilman pelkoa tunnistetuksi tulemisesta. Kaikissa kohderyhmälle jaetuissa materiaaleissa korostettiin kyselyn anonyymiuutta ja luottamuksellisuuden suojaamista. Väärinkäytöksiltä suojauduttiin siten, että vain selvityksen yhteyshenkilöt jakoivat linkin verkkokyselylomakkeeseen omassa organisaatiossaan. Tällä pyrittiin kontrolloimaan linkin pitäytymistä ainoastaan kohderyhmän piirissä.

Myös selvityksen kysymyksenasettelun oli ensiarvoisen tärkeää vastata kohdissa 1–4 listattujen eettisten ohjenuorien sisällöllisiin ulottuvuuksiin. Kysymysten laidinnassa huolehdittiin laaja-alaisesti ja huolellisesti niin kysymysten neutraaleista muotoiluista kuin vastaajien anonymiteetin ja luottamuksellisuuden säilyttämisestä, jolloin vastaajilla oli halutessaan mahdollisuus jättää vastaamatta lomakkeella oleviin yksittäisiin kysymyksiin. Ainoiksi pakollisiksi kysymyselementeiksi määritettiin osallistujan tietoon perustuvaan suostumukseen ja hänen edustamaansa liikunta- ja urheiluorganisaatioon liittyneet kohdat. Jälkimmäisen kysymyksen pakollisuus perustui tilastollisiin tarpeisiin. Kyselyn kohderyhmään kuuluvat kielivähemmistöt otettiin huomioon tarjoamalla kysely suomen kielen ohella ruotsiksi ja englanniksi.

Vaikka kyseessä oli anonyymi kysely, tunnistettiin teoreettinen mahdollisuus vastaajien identifiointumiseen, jolloin vastaajat olisi voitu rajata esitetietokysymysten muodostamien taustamuuttujien kautta hyvin pieneen tunnistettavaan joukkoon esimerkiksi vastaajan työsuhteen mukaisen liikunta- ja urheiluorganisaation, iän ja sukupuolen myötä yhdistettynä hänen mahdollisiin kokemuksiinsa ja/tai havaintoihinsa epäasiallisesta kohtelusta työympäristössään. Asiasta tiedotettiin tietosuojalausekkeessa ja esitetietojen keräämisen perusteena korostettiin niiden merkitystä vastausten tilastollisessa käsittelyssä (kts. esim. Tietoarkisto s.a.). Selvityksessä käytettiin huolellista eettistä harkintaa niin aineiston käsittelyn kuin selvityksen tulosten esittämisen suhteen, jotta vastaajien anonymiteetti ja luottamuksellisuus säilytettiin parhaalla mahdollisella tavalla. Tähän liittyi kiinteästi esimerkiksi avointen vastausten sitaattien hyödyntämisen ehdot; niistä poistettiin esimerkiksi murre- ja muut henkilön tunnistamiseen liittyvät yksilölliset ilmaisut.

3.4 Vastaajamäärät ja katoanalyysi

Kyselyyn aloitti vastaamaan 961 henkilöä, joista lopulta 804 lähetti vastauksensa kyselyn päätteeksi. 157 vastaajaa jätti siis kyselylomakkeen täyttämisen kesken. Kyselyyn vastaamaan aloittaneiden, mutta vastauksensa lähettämättä jättäneiden joukossa oli olettavasti henkilöitä, jotka halusivat vain testata tai muutoin tarkastella kyselyä tai jotka esimerkiksi aiheen kuormittavuudesta johtuen eivät halunneetkaan vastata siihen. Tästä syystä aineistoon hyväksyttiin ainoastaan lähetetyt vastaukset.

Selvityksen kokonaisvastausprosentti oli taulukon 2 mukaisesti 35,9. Organisaatiokategoriakohtaisessa erittelyssä korkein vastausprosentti (53,0) oli liikunnan ja urheilun aluejärjestöillä. Olympiakomitealla, sen varsinaisilla jäsenillä sekä KIHUlla vastausprosentti oli 48,7, urheiluakatemiolla 35,6 sekä urheiluo-pistoilla 21,4. Vastausprosentteihin tulee suhtautua tietyllä varauksella, koska kaikki organisaatiot eivät toimittaneet täsmällistä ja tarkkaa tietoa selvitysmateriaalin vastaanottaneen henkilöstön lukumäärästä.

Taulukko 2. Selvityksen kokonais- ja organisaatiokategoriakohtaiset vastausprosentit. *= lukumäärä on arvio, sillä kaikilta mukaan ilmoittautuneilta liikunta- ja urheiluorganisaatioilta ei saatu tarkkaa ja täsmällistä tietoa selvitysmateriaalin vastaanottaneen palkkasuhteisen henkilöstön lukumäärästä.

Organisaatiokategoriat	Selvitysmateriaalin vastaanottaneet (kpl)	Kyselyyn vastanneet (kpl)	Vastausprosentti (%)
Olympiakomitea sekä sen varsinaiset jäsenet ja Huippu-urheilun instituutti KIHU	892*	434	48,7 %
Aluejärjestöt	151	80	53,0 %
Urheiluo-pistot	962*	206	21,4 %
Urheiluakatemit	236*	84	35,6 %
Kaikki organisaatiokategoriat yhteensä	2241	804	35,9 %

Kokonais- ja organisaatiokategoriakohtaisia vastausprosentteja voidaan pitää selvityksen luotettavuuden kannalta riittävinä, kun ne suhteutetaan kyselytutkimusten tavanomaisiin vastaajamääriin sekä kyselyn aihepiiriin arkaluonteisuuteen. Kyselyn kokonaisvastausprosentti on myös linjassa monien muiden valtakunnallisten aikuisväestön otoksiin perustuvien kyselytutkimuksien kanssa, joissa vastausprosentti jää tyypillisesti alle 50 prosentin (Tietoarkisto s.a; Vehkalahti 2019). Organisaatiokategoriakohtaiset vastausprosentit ovat osaltaan suuntauksen ylittäviä tai aivan sen tuntumassa olevia ja vähintään samaa määrällistä tasoa kuin SUEKin aiemmin toteuttamissa, urheilijoihin kohdistetuissa, selvityksissä (24–55 %). Urheiluo-pistojen vastausprosentti on kyselyn alhaisin, mutta kyseisen tahon organisaatiot eivät ole aiemmin olleet mukana SUEKin selvitysten ja tutkimusten kohderyhmissä, jolloin alhaisempia vastausprosentteja voidaan pitää tyypillisinä tuoreelle hankeyheydelle. Organisaatiokategoriakohtaisten vastausprosenttien ääripäiden heittely lähes 32 prosenttiyksiköllä aiheuttaa omat haasteensa selvitysten tulosten tulkintaan. Organisaatiokategoriakohtaisten tulosten välistä määrällistä vertailua hedelmällisempää on kiinnittää huomiota selvityksen tarkoitukseen eli epäasiallisen kohtelun kokonaiskuvan muodostumiseen, joka koostuu yksilöiden subjektiivisista kokemuksista ja havainnoista omassa työympäristössään.

Pohdittaessa kyselyn vastausprosenttia vastaajakadon näkökulmasta, on selvityksen sensitiivinen aihepiiri voinut vaikuttaa halukkuuteen sitä koskeviin kysymyksiin. Vaikka epäasiallisen kohtelun teema on ollut voimakkaasti pinnalla urheiluyhteisön työympäristökontekstissa erityisesti kuluneen vuoden aikana (kts. esim. STT Urheilu 30.03./01.04.2022; Virtanen

11.07.2022), on vastausintoon otettava huomioon ilmiön tun-teita herättävän merkityksen ohella asetelma, jossa siitä kysytään yksilöllisinä kokemuksina ja havaintoina. Vaikka kaikkia kohderyhmän edustajia kannustettiin vastaamaan kyselyyn kokemustensa ja havaintojensa olemassaolosta tai niiden puuttumisesta huolimatta, eivät vastaajat ole välttämättä nähneet kohdallaan tarpeellisenä vastata kyselyyn, mikäli aihe ei ole ollut heille henkilökohtaisesti ajankohtainen tai omaa elämää muutoin koskettava. Lisäksi kyselyn sijoittuminen kesälo-makauden alkuun saattoi vaikuttaa kielteisesti vastaajamääriin, kun osa kohderyhmän vastaajista ei ole ollut kyselyn vastaus-aikana tavoitettavissa.

Sen sijaan kyselyn pituus ei todennäköisesti ole ollut merkit-tävä tekijä kyselyn keskeyttämisessä. Keskimääräinen vastaus-aika on sijoittunut suositusten mukaiselle aikavälille (15–20 minuuttia) ja suurin vastaajakato on tullut heti sekä henkilön tietoon perustuvan suostumuksen että tätä seuraavien esi-tietokysymyksiin vastaamisen jälkeen, jolloin vastaaja ei ole edennyt epäasialliseen kohteluun sen eri muodoissa kartoitta-viin kohtiin. Tietoarkistoon (s.a.) viitaten selittävien muuttujien rooleissa toimivat esitietokysymykset voivat laajasti kysyttynä heti kyselylomakkeen alussa aiheuttaa kielteisiä mielleyhtymiä anonymiteetin toteutumisen suhteen. Tässä mielessä kyseen-omaiset kysymykset olisi voinut sijoittaa vasta kyselyn lop-puun. (Tietoarkisto s.a.). Vastaajakatoa voidaan kuitenkin pitää monen asian summana, jonka vuoksi yksiselitteistä näkemystä asiasta ei voida esittää. Kokonaiskuvaltaan saadut vastaukset olivat laadukkaita eli vain vähän puutteellisuksia sisältäviä.

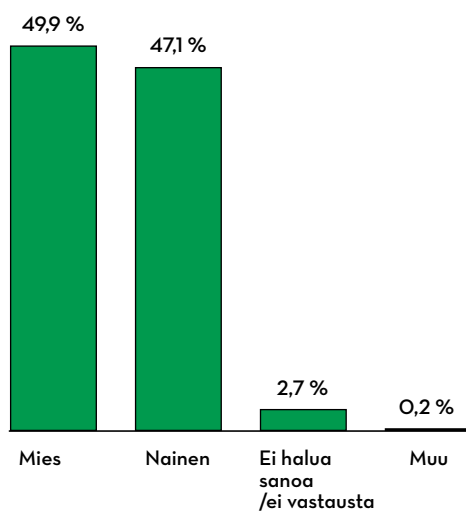
3.4.1. Vastaajajakaumat

Kaikista kyselyyn vastanneista (n=804) miehiä oli 49,9 prosenttia eli 401 henkilöä, naisia 47,1 prosenttia eli 379 henkilöä ja muun sukupuolisia 0,2 prosenttia eli kaksi henkilöä. Sukupuoltaan ei halunnut kyselyssä sanoa tai sitä tiedustelleeseen kysymykseen vastaamatta (vastauskato) jättäneiden määrä oli yhteensä 2,7 prosenttia eli yhteensä 22 henkilöä. (Kuvio 1).

Kuvion 2 mukaisesti hienoinen enemmistö eli 27,9 prosenttia oli iältään 50–59-vuotiaita, kun toiseksi eniten eli 27,7 prosenttia vastaajista oli 40–49-vuotiaita. Selkeästi vähiten oli alle 20-vuotiaita (0,1 %) sekä 70-vuotiaita ja tätä vanhempia (0,4 %) vastaajia.

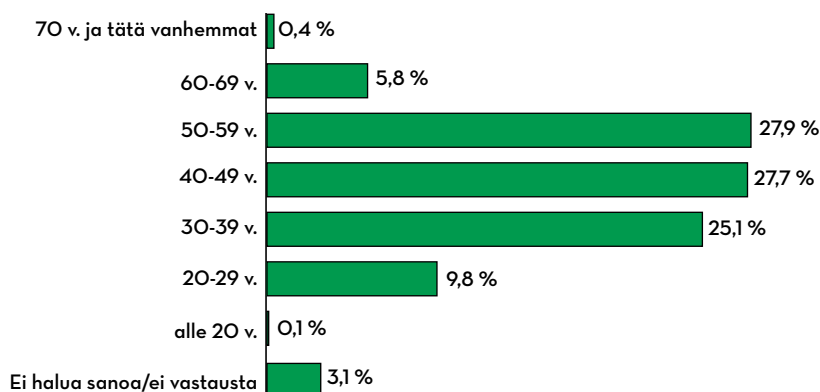
Kuvio 1. Kyselyn kaikkien vastaajien (n=804) sukupuolijakauma prosentuaalisesti esitettynä.

Vastaajien sukupuolijakauma



Kuvio 2. Kyselyn kaikkien vastaajien (n=804) ikäjakauma prosentuaalisesti esitettynä.

Vastaajien ikäjakauma



Kun tarkastellaan kaikkien vastaajien (n=804) työtehtävien jakaantumista, 46,8 prosenttia työskenteli organisaatiossaan asiantuntijatehtävissä, 25,7 prosenttia johto- ja esimiestehtävissä, sekä 13,7 prosenttia koordinaattorin/assistentin tehtävissä. 13,1 prosenttia vastaajista ilmoitti työtehtäväkseen jotain muuta, joissa korostui erityisesti valmennukseen liittyvä toiminta. Suurin osa, 74,6 prosenttia oli toistaiseksi voimassa ole-

vassa eli vakinaisessa työsuhteessa, kun 22,6 prosenttia kuului määräaikaisten työsuhteen piiriin. 2,4 prosenttia määritteli työsuhteensa muuksi kuin edellä mainituiksi vaihtoehdoiksi korostuen esimerkiksi työsuhteensa koko- tai osa-aikaisuutta.

4 SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ

Tässä luvussa tuodaan esille selvityksen tulokset seksuaalisen häirinnän kokemuksista ja havainnoista niin urheiluyhteisön kokonaistilanteen eli kaikkien mukana olleiden liikunta- ja urheiluorganisaatioiden kuin kunkin organisaatiokategorian eli Olympiakomitean, sen varsinaisten jäsenten ja KIHUn, liikunnan aluejärjestöjen, urheiluopistojen sekä urheiluakatemioiden osalta.

Luvun tulokset vastaavat tutkimuskysymykseen 1 eli tiedonintressiin seksuaalisen häirinnän määrällisestä esiintyvyydestä.

Lisäksi tarkoituksenmukaista on tarkastella tutkimuskysymys-

ten 1a–1c osoittamilla tavoilla sitä, millaista häirintä on ollut, kuka/ketkä ovat olleet sen tekijöinä ja missä työympäristön mukaisessa tilanteessa sitä on tapahtunut.

Kyselyyn saatujen vastausten perusteella aineistoa analysoitiin seksuaalisen häirinnän vaihtelevuuden osalta taulukossa 3 kuvatulla tavalla, jossa kyseenomainen epäasiallisen kohtelun muoto on tässä selvityksessä jaoteltu sen ilmenemisen perusteella sanallisen, sanattoman, välineellisen, fyysisen sekä muun seksuaalisen häirinnän kategorioihin.

Taulukko 3. Seksuaalisen häirinnän kategoriat ja häirinnän ilmeneminen

Seksuaalinen häirintä	Seksuaalisen häirinnän ilmeneminen
Sanallinen seksuaalinen häirintä	- Härskiä puhetta tai kaksimielisiä vitsejä ja seksuaalissävyytteistä huumoria - Ulkonäköä, vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevia huomautuksia tai kysymyksiä - Seksuaalissävyytteisiä ehdotuksia tai vaatimuksia
Sanaton seksuaalinen häirintä	- Seksuaalisesti vihjailevia eleitä tai ilmeitä - Tirkistelyä tai luvattonta kuvaamista
Välineellinen seksuaalinen häirintä	- Seksuaalisesti värittyneitä yhteydenottoja kirjeitse, sähköpostitse, tekstiviestitse, soittaen, sosiaalisessa mediassa jne. - Loukkaavan, hyväksymättömän seksuaalisen materiaalin levittämistä tai julkaisemista - Pornografiseen aineistoon yhdistyvää toimintaa
Fyysinen seksuaalinen häirintä	- Seksuaalista ahdistelua tai muutoin fyysistä lähentelyä ja sopimatonta koskettelua - Pakottamista seksuaaliseen tekoon - Raiskaus tai sen yritys
Muu seksuaalinen häirintä	Jollain muulla tavalla ilmenevää seksuaalista häirintää

Sanallisella seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan puheessa ilmaistua häirintää, joka tulee esille esimerkiksi kohdetta eri tavoin seksualisoivina ja kaksimielisinä kysymyksinä, huomautuksina, ehdotuksina, vaateina tai huumorina. Sanattomalla seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan puolestaan seksuaalisessa mielessä esitettyjä eleitä tai ilmeitä sekä kohteen asettamista seksualisoituun asemaan tirkistelyn tai luvattoman kuvaamisen keinoin.

Välineellinen seksuaalinen häirintä kuvaa toimintaa, jossa häirintä toteutetaan instrumentaalisesti hyödyntämällä erilaisia viestinnällisiä kanavia ja alustoja sekä materiaaleja, jolloin se voi tapahtua seksuaalissävyytteisinä yhteydenottoina, loukkaa-

van ja hyväksymättömän seksuaalisen materiaalin jakamisena, levittämisenä tai pornografiseen aineistoon yhdistymällä.

Fyysinen seksuaalinen häirintä kiteytyy kohteen kehollisen ja seksuaalisen itsemääräämisoikeuden loukkaamiseen erinäisin tavoin, kuten koskettaen, pakottamalla seksuaaliseen tekoon, raiskaamalla tai sitä yrittämällä. Muulla seksuaalisella häirinnällä viitataan puolestaan sellaiseen häirintään, joka ei vastaa kokemuksissa ja havainnoissa taivu edellä esitettyihin kategorioihin.

Luvussa tuodaan myös esille tulokset suhteessa tutkimuskysymykseen 2 ja 2a eli siihen, onko koettuun seksuaaliseen häi-

rintään puututtu eli toisin sanoen kohtelusta eteenpäin kertomiseen, sen selvittämiseen sekä loppumiseen kiinnittyviin ulottuvuuksiin. Kyseisissä tutkimuskysymyksissä sisäänrakennettuna elementtinä hahmottuu myös muun muassa oleelli-

suus tarkastella puuttumisen esteitä vastaajan työympäristössä.

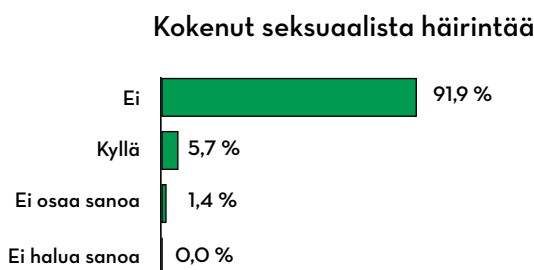
4.1 Seksuaalisen häirinnän kokemukset

Seuraavaksi tarkastelun kohteena on urheiluyhteisön työntekijöiden kokemukset seksuaalisesta häirinnästä, joita käsitellään ensin aineiston valottaman kokonaistilanteen perspektiivistä. Tämän jälkeen tulokset esitetään erikseen sekä Olympiakomi-

tean, sen varsinaisten jäsenten ja KIHUn että liikunnan aluejärjestöjen, urheiluopistojen ja urheiluakatemioiden osalta.

4.1.1 Kokonaistilanne

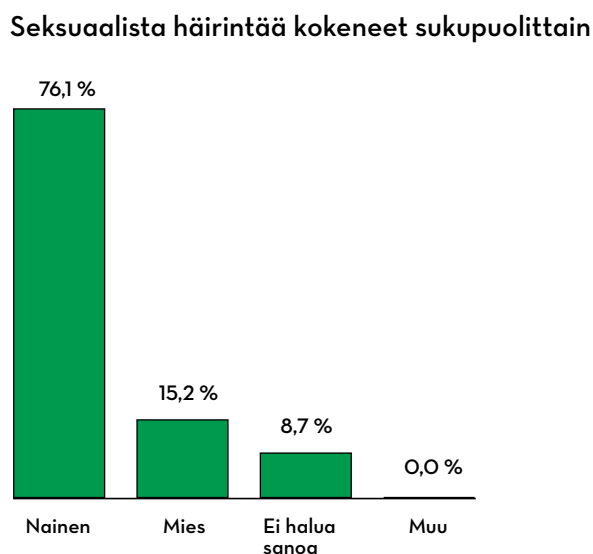
Kuvio 3. Seksuaalista häirintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana kokeneiden prosentuaalinen osuus suhteessa kaikkiin kyselyyn vastanneisiin (n=804).



Kaikista kyselyyn vastanneista (n=804) 5,7 prosenttia eli 46 vastaajaa oli kokenut työympäristössään seksuaalista häirintää viimeisen vuoden aikana. Vastaavasti 739 vastaajaa eli 91,9 prosenttia ei maininnut kokeneensa seksuaalista häirintää kyseisellä aikavälillä. 11 vastaajaa eli 1,4 prosenttia ei osannut vastata, oliko ollut kyseisen häirinnän kohteena. (Kuvio 3).

Kuvion 4 mukaisesti sukupuolellisesta näkökulmasta seksuaalista häirintää kokeneista (n=46) 76,1 prosenttia oli naisia (35 henkilöä), 15,2 prosenttia miehiä (seitsemän henkilöä) ja 8,7 prosenttia eli neljä henkilöä, jotka eivät halunneet sanoa sukupuoltansa kyselyssä.

Kuvio 4. Seksuaalista häirintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana kokeneiden (n=46) sukupuolijakauma prosentuaalisesti esitettynä.



Tarkasteltaessa, millaista koettu häirintä oli ollut, ryhmiteltiin vastauksia eli taulukossa 3 esitettyjä seksuaalisen häirinnän ilmenemisen tapoja tarkempiin kategorioihin kyseisestä epäasiallisen kohtelun muodosta eli sanalliseen, sanattomaan, väli-neelliseen, fyysiseen ja muuhun seksuaaliseen häirintään.

Seksuaalisen häirinnän kokemukset liittyivät määrällisellä enemmistötasolla eli yhteensä 55 vastauksessa sanalliseen seksuaaliseen häirintään, joka oli ilmennyt yleisimmin härs-kinä puheena tai kaksimielisinä vitseinä ja seksuaalisävyttei-senä huumorina (35 vastausta) sekä henkilön ulkonäköä, varta-loa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevinä huomautuksina tai kysymyksinä (19 vastausta). Yhdessä vastauksista sanalli-nen seksuaalinen häirintä oli näyttäytynyt myös seksuaalisesti sävyttyneinä ehdotuksina tai vaatimuksina. Toiseksi eniten eli yhteensä kymmenen vastauksen mukaisesti koettu seksuaali-nen häirintä oli sanatonta, jolloin se oli ilmennyt seksuaalisesti vihjailevina eleinä tai ilmeinä (yhdeksän vastausta) sekä tirkis-telynä tai luvattomana kuvaamisena (yksi vastaus).

Kolmanneksi yleisimpiä, yhteensä yhdeksässä vastauksessa, olivat kokemukset liittyen fyysiseen seksuaaliseen häirintään, joka oli kaikissa tapauksissa ilmennyt seksuaalisena ahdiste-luna tai muutoin fyysisenä lähentelynä ja sopimattomaksi koet-tuna kosketteluna. Neljänneksi nousi esille välineellinen seksu-aalinen häirintä yhteensä kahdella vastauksella, joka oli tullut ilmi seksuaalisesti värittyneinä yhteydenottoina esimerkiksi kirjeitse, sähköpostitse, tekstiviestitse, soittaen, sosiaalisessa mediassa (yksi vastaus) sekä pornografiseen aineistoon yhdis-tyvänä toimintana (yksi vastaus). Yhteensä kahdessa vastauk-sessa oli kyse muusta seksuaalisesta häirinnästä.

Huomionarvoista oli niin ikään se, että 11 vastaajaa eli 1,4 pro-senttia kaikista vastaajista (n=804) kertoi työympäristössään tapahtuneen käytöksen lukeutuneen mahdollisesti ja objek-

tiivisesti tarkasteltuna sanallisen seksuaalisen häirinnän pii-riin. Puheessa ilmaistuja härskiäyksiä tai seksuaalihuumoria- ja vitsailua ei kuitenkaan ollut koettu henkilökohtaisella tasolla loukkaaviksi tai suoraan itseen kohdistuviksi. Kyseenomais-ten vastausten ei tulkittu kuuluneen myönteisen vastausvaih-toehdon alaan suhteessa koettuun seksuaaliseen häirintään, mutta ne korostivat aineiston yhteneväisyyttä kirjallisuudessa esitettyihin näkemyksiin häirinnän subjektiivisen kokemukselli-suuden merkityksestä eli siitä, että Vilkkaa (2011, 36–37) laina-ten ”jokaisella on oikeus määritellä itseensä kohdistuvan käy-töksen rajat”. Seksuaalisen häirinnän ja kaikkien osapuolten yhteisesti hyväksymän ja tasa-arvoisen pilailun välinen raja-veto on kuin veteen piirretty viiva, jolloin on varsin yksilö- ja tilannekohtaista, mitä kukin pitää hyväksyttävänä tai hyväksy-mättömänä ja mistä suhtautumisen eroavaisuudet kumpuavat. (Vilka 2011, 36–37.) Tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti toimi-vassa organisaatiossa olennaista onkin kunnioittaa yksilöitä ja heidän taustojaan ymmärtäen samanaikaisesti se, että myös seksualisoidulla ”läpän heitolla” voidaan uusintaa sukupuolten välisiä erontekoja.

Seksuaalisen häirinnän tekijän roolina suhteessa sitä kokenei-siin (n=46) toimi 54,3 prosentissa tapauksia työkaveri. Muiksi tekijöiksi nimettiin asiakas tai muu vastaava (28,3 %), muussa johtavassa asemassa oleva henkilö (28,3 %), luottamustoi-messa toimiva henkilö (10,9 %) sekä lähiesihenkilö (10,9 %). Asiaa tiedustelleeseen kysymykseen ei halunnut vastata 6,5 prosenttia ja ei osannut vastata 2,2 prosenttia häirintää koke-neista. Taulukon 4 mukaisesti seksuaalista häirintää oli tapah-tunut suurimmassa osassa tapauksia työtilanteessa toimis-toympäristössä (54,3 %), työhön liittyvässä epävirallisessa tilaisuudessa eli esimerkiksi pikkujouluissa (30,4 %) sekä työti-lanteen ulkopuolella (19,6 %).

Taulukko 4. Koetun seksuaalisen häirinnän (n=46) tapahtumatilanteet.

Koettu seksuaalinen häirintä oli tapahtunut	% (n=46)
Työtilanteessa toimistoympäristössä	54,3 %
Työhön liittyvässä epävirallisessa tilaisuudessa (esim. pikkujoulet)	30,4 %
Työtilanteen ulkopuolella	19,6 %
Työmatkalla	13,0 %
Työtilanteessa liikunnan ja urheilun harjoittelu- ja valmennusympäristössä	13,0 %
Työtilanteessa huippu-urheiluun liittyvässä ympäristössä	10,9 %
Työtilanteessa liikunnan ja urheilun harrastustoiminnassa	8,7 %
Työtilanteessa hallitusympäristössä	4,3 %
Ei halua sanoa	2,2 %

26,1 prosenttia seksuaalista häirintää kokeneista (n=46) vastaajista oli kertonut siitä eteenpäin, kun taas 6,5 prosenttia ei osannut ja 4,3 prosenttia ei halunnut vastata, oliko kertonut kokemastaan. Häirinnästä eteenpäin kertoneet (n=12) olivat puhuneet asiasta lähiesihenkilölle (66,7 %), työkaverille (50,0 %) sekä luottamustoimessa toimivalle henkilölle (25,0 %). Lisäksi muu esihenkilö, toiminnanjohtaja/pääsihteeri, talous-, toimisto-, tai henkilöstöpäällikkö taikka työsuojeluval-

tuutettu olivat kussakin tapauksessa kertomisen kohteina 8,3 prosentissa annettuja vastauksia.

Häirintää kokeneista (n=46) 60,9 prosenttia oli jättänyt kertomatta asiasta, sillä (n=28) kohtelun oli koettu olevan pienimuotoista tai ohimenevää (53,6 %), oli pyritty olemaan välittämättä (32,1 %) ja ei ollut haluttu leimautua tosikoksi tai hankalaksi (28,6 %). Lisäksi 3,6 prosenttia perusteli kertomatta jättämistä muulla syyllä, kuten työyhteisön ulkopuolelta saadulla tuella, sillä koetusta seksuaalisesta häirinnästä oli kerrottu omalle lähipiirille. (Taulukko 5).

Taulukko 5. Syyt koetusta seksuaalisesta häirinnästä kertomatta jättämiseen (n=28).

Koetusta seksuaalisesta häirinnästä kertomatta jättämisen syyt	% (n=28)
Kokemus kohtelun pienimuotoisuudesta tai ohimenevyydestä	53,6 %
Pyrkimys olla välittämättä	32,1 %
Haluttomuus leimautua tosikoksi tai hankalaksi	28,6 %
Organisaation mukaisessa työyhteisössä ei ole tapana ottaa kyseenomaista toimintaa puheeksi	21,4 %
Pelko kertomisesta mahdollisesti aiheutuvista kielteisistä seurauksista itselle tai työuralle	17,9 %
Kokemus siitä, ettei tilanne kuitenkaan tule muuttumaan	17,9 %
Pelko organisaation totutusta kulttuurista poikkeamista kohtaan	10,7 %
Pelko tekijän reaktiosta ja tilanteen pahenemisesta	10,7 %
Epäily oman tulkinnan oikeellisuudesta	10,7 %
Ymmärtämättömyys teon luonteesta tapahtumahetkellä	7,1 %
Tietämättömyys siitä, miten pitäisi toimia tai kehen ottaa yhteyttä	7,1 %
Häpeän tunne	3,6 %
Voimattomuuden tunne tilanteessa	3,6 %
Muu syy	3,6 %
Ei osaa sanoa	3,6 %

15,2 prosenttia seksuaalista häirintää kokeneista (n=46) kertoi häirintätilanteen tulleen selvitetyn asianomaisten tai muiden vastaavien toimesta, kun taas 65,2 prosentin mukaan häirintätilannetta ei ollut selvitetty ollenkaan. Vastaajista 8,7 prosenttia ei puolestaan osannut ja 8,7 prosenttia ei halunnut vastata, oliko kohtelua selvitetty jollain tavalla. Selvitettyissä tapauksissa (n=7) häirinnän kokija oli ollut mukana käsittelyproses-

sisä täysin 71,4 prosentissa ja osittain 28,6 prosentissa tapauksia.

Kysyttäessä koetun seksuaalisen häirinnän (n=46) loppumista, kertoi 19,6 prosenttia häirinnän loppuneen kokonaan, kun taas saman verran eli 19,6 prosentin mukaan häirintä oli loppunut vain osittain. Vastaajista 15,2 prosentin kertomana häirintäkohtelu ei ollut loppunut siinä, missä 41,3 prosenttia ei osannut ja 2,2 prosenttia ei halunnut vastata kohtelun päättymistä selvittäneeseen kysymykseen.

4.1.2 Olympiakomitea, sen varsinaiset jäsenet sekä KIHU

Kaikista Olympiakomitean, sen varsinaisten jäsenten ja KIHUn muodostamaan organisaatiokategoriaan kuuluneista vastaajista (n=434) 5,3 prosenttia eli 23 henkilöä oli kokenut seksuaalista häirintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana. Häirintää kokemattomia oli puolestaan 93,5 prosenttia eli 406 henkilöä, kun 0,7 prosenttia eli kolme henkilöä ei osannut vastata, oliko kokenut seksuaalista häirintää vai ei. Sukupuolten mukaan tarkasteltuna seksuaalista häirintää olivat koke-

neet (n=23) määrällisesti enemmän naissukupuolen edustajat eli 73,9 prosenttia (17 henkilöä), miesten vastaavan osuuden ollessa 13,0 prosenttia (kolme henkilöä). Häirintää kokeneista oli lisäksi 13,0 prosenttia eli kolme henkilöä, jotka eivät halunneet sanoa sukupuoltansa kyselyssä.

Seksuaalisen häirinnän kokemuksissa kohtelu liittyi määrällisellä enemmistötasolla eli yhteensä 25 vastauksessa sanal-

liseen seksuaaliseen häirintään, joka oli ilmennyt härskinä puheena tai kaksimielisinä vitseinä ja seksuaalissävyytteenä huumorina (18 vastausta) sekä ulkonäköä, vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevinä huomautuksina taikka kysymyksinä (seitsemän vastausta).

Vastaajilla oli yhteensä neljän vastauksen mukaisesti häirintäkokenemuksia myös sanattomasta seksuaalisesta häirinnästä, joka oli kaikissa tapauksissa tullut ilmi seksuaalisesti vihjailevina eleinä tai ilmeinä. Niin ikään yhteensä neljässä vastauksessa kokemukset liittyivät fyysiseen seksuaalisen häirinnän kategoriaan seksuaalista ahdistelua tai muutoin fyysistä lähentelyä ja sopimatonta koskettelua kuvaavin tavoin. Yhteensä kahden vastauksen mukaan kokemuksellisuus oli muuhun seksuaaliseen häirintään liittynyttä.

Koetun seksuaalisen häirinnän (n=23) tekijän rooliksi suhteessa vastaajaan mainittiin työkaveri (52,2 %), muussa johtavassa asemassa oleva henkilö (30,4 %), asiakas tai muu vastaava (26,1 %), luottamustoimessa toimiva henkilö (17,4 %) sekä lähiesihenkilö (8,7 %). Lisäksi 4,3 prosenttia ei halunnut sanoa tekijän asemasta työympäristössä. Kysyttäessä koetun häirinnän tapahtumatilanteista, mainittiin enemmistössä vastauksia työtilanne toimistoympäristössä (52,2 %). Lisäksi häirintää oli tapahtunut työhön liittyvässä epävirallisessa tilaisuudessa, kuten pikkujouluissa (39,1 %), työmatkalla (21,7 %), työtilanteessa huippu-urheiluun liittyvässä ympäristössä (17,4 %), työtilanteen ulkopuolella (13,0 %), työtilanteessa liikunnan ja urheilun harjoittelu- ja valmennusympäristössä (4,3 %) sekä työtilanteessa hallitusympäristössä (4,3 %). Vastaajista 4,3 prosenttia ei halunnut sanoa häirinnän tapahtumatilanteesta.

Seksuaalista häirintää kokeneista vastaajista (n=23) 21,7 prosenttia oli kertonut kohtelusta eteenpäin siinä, missä 8,7 prosenttia ei osannut ja 4,3 prosenttia ei halunnut vastata, oliko tehnyt niin vai ei. Kun häirinnästä kerrottiin (n=5), olivat sen kohteina työkaveri (80,0 %), lähiesihenkilö (40,0 %), luotta-

mustoimessa toimiva henkilö (40,0 %) sekä toiminnanjohtaja/pääsihteeri (20,0 %).

Seksuaalista häirintää kokeneista (n=23) 60,9 prosenttia ei puolestaan ollut kertonut asiasta eteenpäin, sillä (n=14) he kokivat kohtelun ensinnäkin olleen pienimuotoista tai ohime-nevää (57,1 %) ja toisekseen näkivät, ettei heidän organisaatiossaan ja sen mukaisessa työyhteisössä ole ollut tapana ottaa kyseenomaista toimintaa puheeksi (35,7 %). Kertomatta jättämisessä korostui niin ikään haluttomuus leimautua tosikoksi tai hankalaksi (21,4 %), pelko kertomisesta mahdollisesti aiheutu-via seurauksia itselle tai työuralle (21,4 %), pyrkimys olla välit-tämättä (14,3 %), kokemus tilanteen muuttumattomuudesta (14,3 %), pelko organisaation totutusta kulttuurista poikkeaa-mista kohtaan (14,3 %) sekä pelko tekijän reaktiosta tai tilan-teen pahenemisesta (7,1 %). Vastausten mukaan esteenä oli ollut myös se, ettei teon luonnetta ollut tapahtumahetkellä ymmärretty (7,1 %), eikä tiedetty, miten pitäisi toimia tai kehen ottaa yhteyttä (7,1 %). Vastaajista 7,1 prosenttia ei osannut vas-tata asiaa tiedustelleeseen kysymykseen.

Seksuaalista häirintää kokeneista (n=23) 13,0 prosenttia kertoi tilanteen tulleen selvitettyksi asianomaisen tai muun vastaavan toimesta, kun 73,9 prosentin mukaan tilannetta ei ollut selvi-tetty ollenkaan. Vastaajista 8,7 prosenttia ei puolestaan halun-nut sanoa kohtelun selvittämistä koskeneesta tilanteesta. Sel-vitetyiksi tulleissa häirintäkokenemuksissa (n=3) asian käsittelyssä oli ollut mukana 66,7 prosenttia täysin ja 33,3 prosenttia osit-tain.

Kysyttäessä koetun seksuaalisen häirinnän (n=23) loppumi-sesta, vastasi 8,7 prosenttia sen loppuneen kokonaan ja 13,0 prosenttia osittain. Vastaajista 17,4 prosentin mukaan koettu häirintä ei puolestaan ollut loppunut. Enemmistö eli 52,2 pro-senttia vastaajista oli kokenut epävarmuutta kohtelun päättymisestä eli ei osannut vastata kysymykseen ja 4,3 prosenttia ei puolestaan halunnut sanoa, oliko seksuaalinen häirintä loppu-nut vai ei.

4.1.3 Liikunnan aluejärjestöt

Kaikista liikunnan aluejärjestöjen organisaatiokategorian vas-taajista (n=80) 5,0 % eli neljä henkilöä vastasi kokeneensa sek-suaalista häirintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana siinä, missä 92,5 prosenttia eli 74 henkilöä ei vastaustensa perusteella ollut kokenut mainittua epäasiallisen kohtelun muotoa. 1,3 prosenttia eli yksi henkilö ei osannut vastata asiaa tiedustelleeseen kysymykseen. Sukupuolten mukaan tarkas-teltuna seksuaalista häirintää oli koettu (n=4) yhtäläisesti nais-ten ja miesten tahoilla eli 50,0 prosenttia (kaksi henkilöä) kum-mankin sukupuolen kohdalla.

Koettu seksuaalinen häirintä liittyi yhteensä viidessä vastauk-sessa sanalliseen seksuaaliseen häirintään, joka oli ilmennyt härskinä puheena tai kaksimielisinä vitseinä ja seksuaalissävyyt-teisenä huumorina (kolme vastausta) sekä ulkonäköä, vartaloa,

pukeutumista taikka yksityiselämää koskevinä huomautuksina tai kysymyksinä (kaksi vastausta). Yhden vastauksen mukaan häirinnän kokemuksellisuus sidostui välineelliseen seksuaali-seen häirintään pornografiseen aineistoon yhdistyvän toimin-nan kautta.

Koetun seksuaalisen häirinnän (n=4) tekijän rooliksi suhteessa vastaajaan mainittiin työkaveri (75,0 %), lähiesihenkilö (25,0 %) sekä asiakas tai muu vastaava (25,0 %), häirinnän ollessa tapahtunut kaikkien vastausten perusteella työtilan-teessa toimistoympäristössä (100,0 %). Lisäksi tapahtumatilan-teeksi hahmottui työhön liittyvä epävirallinen tilaisuus, kuten

pikkujoulut (25,0 %), työtilanteen ulkopuolinen yhteys (25,0 %) sekä työmatka (25,0 %).

Seksuaalista häirintää kokeneista (n=4) vastaajista 75,0 prosenttia ei ollut kertonut siitä eteenpäin, kun 25,0 prosenttia ei osannut sanoa, oliko puhunut asiasta vai ei. Kertomatta jättämisen (n=3) syiksi määrittyi haluttomuus leimautua tosikoksi tai hankalaksi (100,0 %), kun osassa vastauksista tuli ilmi pyrkimys olla välittämättä (66,7 %) sekä kokemus tilanteen muuttumattomuudesta (66,7 %). Lisäksi syynä hahmottui se, ettei vastaajan organisaation mukaisessa työyhteisössä ole ollut tapana

ottaa kyseenomaista toimintaa puheeksi (33,3 %), pelko organisaation totutusta kulttuurista poikkeamiseen (33,3 %) sekä epäily oman tulkinnan oikeellisuudesta (33,3 %).

Seksuaalista häirintää kokeneista (n=4) puolet eli 50,0 prosenttia kertoi, ettei tilannetta ollut selvitetty ollenkaan, kun vastaavasti toiset 50,0 prosenttia ei osannut sanoa kohtelun selvittämiseen liittyneestä tilanteesta. Kysyttäessä koetun häirinnän loppumisesta, kertoi 25,0 prosenttia, ettei kohtelu ollut loppunut siinä, missä 75,0 prosenttia ei osaltaan osannut sanoa sen päättymisestä.

4.1.4 Urheiluopistot

Kaikista urheiluopistojen organisaatiokategorian vastaajista (n=206) 6,8 prosenttia eli 14 henkilöä kertoi kokeneensa seksuaalista häirintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana. 89,3 prosenttia eli 184 henkilöä ei ollut kertomansa mukaisesti kokenut omalta osaltaan häirintää. Vastaajista 2,4 prosenttia eli viisi henkilöä ei osannut vastata kysymykseen. Sukupuolten mukaisesta perspektiivistä tarkasteltuna seksuaalista häirintää kokeneista (n=14) oli eniten naisissa eli 78,6 prosenttia (11 henkilöä), miesten vastaavan osuuden ollessa 14,3 prosenttia (kaksi henkilöä). Kyseistä epäasiaallista kohtelua oli kokenut myös 7,1 prosenttia eli yksi henkilö, joka ei halunnut sanoa sukupuoltansa kyselyssä.

Koettu seksuaalinen häirintä kohdistui useimmiten eli yhteensä 19 vastauksessa sanalliseen seksuaaliseen häirintään, joka oli ilmennyt härskinä puheena tai kaksimielisinä vitseinä ja seksuaalissävytteisenä huumorina (kymmenen vastausta) kuin myös ulkonäköä, vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevinä huomautuksina tai kysymyksinä (kahdeksan vastausta) sekä seksuaalissävytteisinä ehdotuksina tai vaatimuksina (yksi vastaus).

Yhteensä viidessä vastauksessa kokemukset lukeutuivat sanattomaan seksuaaliseen häirintään, joka ilmeni seksuaalisesti vihjailevina eleinä tai ilmeinä (neljä vastausta) sekä tirkistelynä taikka luvattomana kuvaamisena (yksi vastaus). Lisäksi yhteensä neljässä vastauksessa kokemuksellisuus linkittyi fyysiseen seksuaaliseen häirintään seksuaalisen ahdistelun tai muun fyysisen lähentelyn ja sopimattoman kosketelun keinoin.

Koetun seksuaalisen häirinnän (n=14) tekijäksi mainittiin työkaveri (64,3 %), asiakas tai muu vastaava (42,9 %), muussa johtavassa asemassa oleva henkilö (21,4 %), lähiesihenkilö (14,3 %) ja luottamustoimessa toimiva henkilö (7,1 %). Vastauksissa 7,1 prosentissa tekijän asemoitumista suhteessa itse ei osattu sanoa. Häirintä oli tapahtunut työtilanteessa toimistoympäristössä (42,9 %), työtilanteen ulkopuolella (28,6 %), työtilanteessa liikunnan ja urheilun harjoittelu- ja valmennus-

ympäristössä (28,6 %), työtilanteessa liikunnan ja urheilun harastustoiminnassa (28,6 %), työhön liittyvässä epävirallisessa tilaisuudessa, kuten pikkujouluissa (14,3 %) sekä työtilanteessa hallitusympäristössä (7,1 %).

Kokemastaan seksuaalisesta häirinnästä (n=14) oli kertonut eteenpäin 35,7 prosenttia vastaajista, jotka (n=5) määrittivät kertomisen kohteiksi lähiesihenkilön (80,0 %), työkaverin (40,0 %) sekä luottamustoimessa toimivan henkilön (20,0 %). Häirintäkokemuksistaan kertomatta jättäneitä oli puolestaan 64,3 prosenttia, jolloin (n=9) kertomista estäneiksi syiksi luokiteltiin ensinnäkin se, että kohtelun oli koettu olleen pienimuotoista tai ohimenevää (66,7 %) sekä toiseksi se, että siitä oli pyritty olemaan välittämättä (55,6 %). Muina syinä hahmottuivat haluttomuus leimautua tosikoksi tai hankalaksi (22,2 %), pelko kertomisesta mahdollisesti aiheutuvista seurauksista itselle tai työuralle (22,2 %), pelko tekijän reaktiosta ja tilanteen pahenemisesta (22,2 %), epäily oman tulkinnan oikeellisuudesta (22,2 %), kokemus siitä, ettei tilanne kuitenkaan tule muuttumaan (11,1 %), tietämättömyys siitä, miten pitäisi toimia tai kehen ottaa yhteyttä (11,1 %), häpeän tunne (11,1 %) sekä voimattomuuden tunne tilanteesta (11,1 %). Vastaajista 11,1 prosenttia oli jättänyt kertomatta kokemastaan johonkin muuhun syyhyyn liittyen.

Seksuaalista häirintää kokeneista (n=14) 14,3 prosenttia kertoi tilanteen tulleen selvitettyksi asianomaisen tai muun vastaavan toimesta, kun enemmistö vastaajista eli 71,4 prosenttia luonnehti häirinnän jääneen selvittämättä. Lisäksi 7,1 prosenttia ei osannut ja 7,1 prosenttia ei halunnut sanoa koetun häirinnän selvittämiseen liittyneestä tilanteesta. Kun kohtelu oli tullut selvitettyksi (n=2), kaikki vastaajat olivat olleet mukana täysin sen käsittelyprosessissa.

Seksuaalista häirintää kokeneista vastaajista (n=14) 28,6 prosenttia mainitsi kohtelun loppuneen kokonaan ja 28,6 prosenttia osittain. 14,3 prosenttia kertoi, ettei häirintä ollut heidän osaltaan loppunut, kun taas 28,6 prosenttia ei osannut sanoa asiasta eli koki epävarmuutta sen päättymisen suhteen.

4.1.5 Urheiluakatemit

Kaikista urheiluakatemioiden organisaatiokategorian vastaajista (n=84) 6,0 prosenttia eli viisi henkilöä kertoi kokeneensa seksuaalista häirintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana, kun 89,3 prosenttia eli 75 henkilöä ei sitä ollut vastautensa perusteella kokenut. Vastaajista 2,4 prosenttia eli kaksi henkilöä ei puolestaan osannut sanoa kokemuksistaan suhteessa häirintään. Kaikki seksuaalista häirintää kokeneet (n=5) olivat naisia.

Kokemukset seksuaalisesta häirinnästä liittyivät suurimmassa osassa tapauksia eli yhteensä kuudessa vastauksessa sanalliseen seksuaaliseen häirintään, joka oli ilmennyt härskinä puheena tai kaksimielisinä vitseinä ja seksuaalissävyytteisenä huumorina (neljä vastausta) sekä ulkonäköä, vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevinä huomautuksina tai kysymyksinä (kaksi vastausta).

Vastaajilla oli kokemuksia myös sanattomasta seksuaalisesta häirinnästä seksuaalisesti vihjailevina eleinä tai ilmeinä (yksi vastaus) sekä välineellisestä seksuaalisesta häirinnästä, joka oli tullut ilmi seksuaalisesti värittyneinä yhteydenottoina kirjeitse, sähköpostitse, tekstiviestitse, soittaen, sosiaalisessa mediassa tai muin vastaavin tavoin (yksi vastaus). Lisäksi yhdessä vastauksessa oli kyse fyysisestä seksuaalisesta häirinnästä seksuaalista ahdistelua tai muuta fyysistä lähentelyä ja sopimatonta koskettelua kuvaavilla tavoilla.

Koetun seksuaalisen häirinnän (n=5) tekijäksi mainittiin muussa johtavassa asemassa oleva henkilö (60,0 %) ja työkaveri (20,0 %), minkä lisäksi 40,0 prosentissa vastauksia tekijän asemaa suhteessa itseän ei haluttu sanoa. Häirintä oli tapahtu-

nut työtilanteessa toimistoympäristössä (60,0 %), työhön liittyvässä epävirallisessa tilaisuudessa, kuten pikkujouluissa (40,0 %), työtilanteen ulkopuolella (20,0 %), työtilanteessa liikunnan ja urheilun harjoittelu- ja valmennusympäristössä (20,0 %) sekä työtilanteessa huippu-urheiluun liittyvässä ympäristössä (20,0 %).

Kokemastaan seksuaalisesta häirinnästä (n=5) oli kertonut eteenpäin 40,0 prosenttia, kun 20,0 prosenttia ei halunnut sanoa, oliko puhunut kokemastaan kenellekään. Kun kohteesta oli kerrottu (n=2), oli sen kohteena ollut lähiesihenkilö (100,0 %), muu esihenkilö (50,0 %), talous-, toimisto- tai henkilöstöpäällikkö (50,0 %) ja työsuojeluvaltuutettu (50,0 %). Häirinnästä kertomatta jättäneiksi määrittyi 40,0 prosenttia vastaajista (n=2), jotka listasivat tämän syiksi kokemuksen kohtelun pienimuotoisuudesta tai ohimenevyydestä (50,0 %) sekä ymmärtämättömyyden teon luonteesta tapahtumahetkellä (50,0 %).

Seksuaalista häirintää kokeneista (n=5) enemmistö eli 40,0 prosenttia kertoi tilanteen tulleen selvitettyksi asianomaisen tai muun vastaavan toimesta siinä, missä 20,0 prosenttia sanoi, ettei sitä ollut selvitetty lainkaan. Vastaajista 20,0 prosenttia ei kuitenkaan osannut ja saman verran eli 20,0 prosenttia ei halunnut sanoa kohtelun selvittämisen tilanteesta. Kun häirintä oli tullut selvitettyksi (n=2), oli puolet eli 50,0 prosenttia vastaajista ollut täysin ja puolet (50,0 %) osittain mukana asian käsittelyprosessissa. Kaikki seksuaalista häirintää kokeneista vastaajista (n=5) mainitsivat kohtelun loppuneen joko kokonaan 60,0 prosentissa ja osittain 40,0 prosentissa tapauksia.

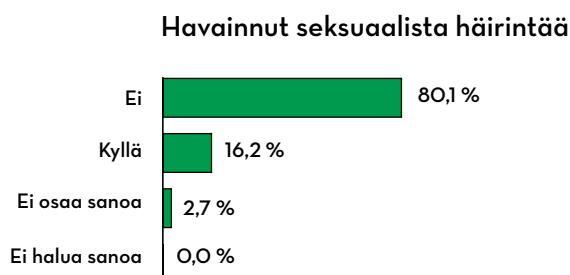
4.2 Seksuaalisen häirinnän havainnot

Kokemusten tarkastelusta siirrytään urheiluyhteisön työntekijöiden havaintoihin seksuaalisesta häirinnästä, joita hahmotetaan ensin kokonaistilanteen osalta. Tämän jälkeen havaintoihin kiinnittyvät tulokset esitetään erikseen sekä

Olympiakomitean, sen varsinaisten jäsenten ja KIHUn että liikunnan aluejärjestöjen, urheiluopistojen ja urheiluakatemioiden mukaisista kategorianäkökulmista.

4.2.1 Kokonaistilanne

Kuvio 5. Seksuaalista häirintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana havainneiden prosentuaalinen osuus suhteessa kaikkiin kyselyyn vastanneisiin (n=804).

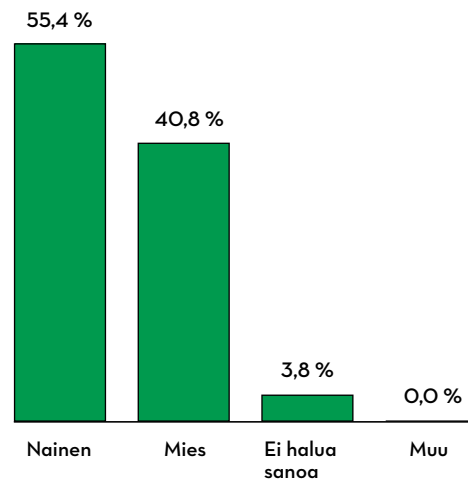


Kaikista vastaajista (n=804) 16,2 prosenttia eli 130 henkilöä oli havainnut seksuaalista häirintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana. 80,1 prosenttia eli 644 henkilöä ei puolestaan ollut havainnut seksuaalista häirintää. Vastaajista 2,7 prosenttia eli 22 henkilöä ei osannut sanoa, oliko havainnut kyseenomaista epäasiallista kohtelua vai ei. (Kuvio 5). Kuvion 6 viitoittamana eli sukupuolten näkökulmasta tarkasteltuna sek-

suaalista häirintää havainneista (n=130) yli puolet eli 55,4 prosenttia (72 henkilöä) oli naisia, 40,8 prosenttia (53 henkilöä) miehiä ja 3,8 prosenttia eli viisi henkilöä, jotka eivät halunneet sanoa kyselyssä sukupuoltansa.

Kuvio 6. Seksuaalista häirintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana havainneiden (n=130) sukupuolijakauma prosentuaalisesti esitettynä.

Seksuaalista häirintää havainneet sukupuolittain



Määrällisellä enemmistötasolla eli yhteensä 158 vastauksessa havainnot liittyivät sanalliseen seksuaaliseen häirintään, joka oli ilmennyt erityisesti härskinä puheena tai kaksimielisinä vitseinä ja seksuaalissävyyteisenä huumorina (115 vastausta). Tämän lisäksi sanallisen seksuaalisen häirinnän havainnot kytkeytyivät ulkonäköä, vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskeviin huomautuksiin tai kysymyksiin (39 vastausta) sekä seksuaalissävyytteisiin ehdotuksiin tai vaatimuksiin (neljä vastausta).

Osa seksuaalisen häirinnän havaintoihin myönteisesti vastannutta korosti seksuaalisessa mielessä esitetyn huumorin ja vitsailun olleen yleisluonteista ja organisaatiokulttuurin puhetapaan kuuluvaa, jonka ei nähty kohdistuvan henkilöihin epämiellyttäväksi tai ahdistavaksi koetulla tavalla. Kuten seksuaalisen häirinnän kokemusten kohdalla, määrittänyt kyseenomainen puhe näin mahdollisesti seksuaalisen häirinnän ominaispiirteet objektiivisesti täyttäväksi toiminnaksi, jonka ei tulkinnalliselta kannalta ollut havaittu loukkaavan työympäristöön kuuluvia henkilöitä yksilötasolla eli olevan osa subjektiivisesti koettua seksuaalista häirintää. Kyseenomaiset vastaukset, joita oli yhteensä kolme, luokiteltiin kuuluviksi kohtaan ”en osaa sanoa”, sillä vaikka sukupuolinen tasavertaisuus seksuaalihuorisissa kommunikoinnissa on mahdollista (Lapalainen 2008), saatetaan seksuaalisesti värittyneeseen vitsiin vastata ainoastaan leimaantumisen välttämiseksi erityisesti miesvaltaisissa työyhteisöissä (Vilka 2011, 62). Organisaatiossa voi olla myös oletus tietyn tyyppisen huumorin esittämisestä tai vähintään sen hiljaisesta hyväksymisestä, jolloin kritiikin kohdistaminen organisaatiokulttuurin yleisesti hyväk-

syttyn puhumisen tapaan voi olla varsin vaikeaa (Kelkka 2019).

Toiseksi yleisemmällä tasolla eli yhteensä 21 vastauksessa korostui sanaton seksuaalinen häirintä, joka oli tullut esille niin seksuaalisesti vihjailevina eleinä tai ilmeinä (20 vastausta) kuin tirkistelynä tai luvattomana kuvaamisena (yksi vastaus). Havaintojen yleisyydessä kolmannelle sijalle nousi yhteensä yhdeksän vastauksen perusteella välineellinen seksuaalinen häirintä, joka oli ilmennyt seksuaalisesti värittyneinä yhteydenottoina kirjeitse, sähköpostitse, tekstiviestitse, soittaen, sosiaalisessa mediassa tai muilla vastaavilla tavoilla (kuusi vastausta) sekä pornografiseen aineistoon yhdistyvänä toimintana (kolme vastausta).

Neljänneksi useimmin, yhteensä kahdeksan vastauksen mukaan, oli tehty fyysiseen seksuaaliseen häirintään liittyneitä havaintoja, jotka olivat kaikissa tapauksissa tulleet ilmi seksuaalisena ahdisteluna tai muuna fyysisenä lähentelynä ja sopimattomana kosketteluna. Viidenneksi eli yhteensä neljässä vastauksessa havainnot koskivat muuta seksuaalista häirintää.

Kaikista vastaajista (n=804) 0,9 prosenttia eli seitsemän henkilöä piti mahdollisena sitä, että oli häirinnyt seksuaalisesti henkilöä tai henkilöitä työympäristössään viimeisen vuoden aikana, siinä missä 745 henkilöä eli 92,7 prosenttia ei asemoinut itseään häirinnän tekijäksi. Vastaajista 6,1 prosenttia eli 49 henkilöä ei kuitenkaan osannut sanoa, oliko harjoittanut seksuaalista häirintää.

4.2.2 Olympiakomitea, sen varsinaiset jäsenet sekä KIHU

Kaikista Olympiakomitean, sen varsinaisten jäsenten ja KIHUn muodostamaan organisaatiokategoriaan kuuluneista vastaajista (n=434) seksuaalista häirintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana oli havainnut 16,8 prosenttia eli 73 henkilöä, vastaavasti sitä ei ollut havainnut 79,0 prosenttia eli 343 henkilöä. Vastaajista 3,2 prosenttia eli 14 henkilöä ei osannut sanoa, oliko havainnut seksuaalista häirintää vai ei. Seksuaalista häirintää havainneista (n=73) naisia oli 57,5 prosenttia (42 henkilöä) ja miehiä 38,4 prosenttia (28 henkilöä). Häirintää on niin ikään havainnut 4,1 prosenttia eli kolme henkilöä, jotka eivät halunneet sanoa sukupuoltansa.

Havaittu seksuaalinen häirintä liittyi enemmistössä eli yhteensä 79 vastauksessa sanalliseen seksuaaliseen häirintään, joka oli ilmennyt niin härskinä puheena tai kaksimielisinä vitseinä ja seksuaalisävytteisenä huumorina (62 vastausta) sekä ulkonäköä, vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevinä huomautuksina tai kysymyksinä (15 vastausta) kuin myös seksuaalisävytteisenä ehdotuksina tai vaatimuksina (kaksi vastausta). Yhteensä yhdeksässä vastauksessa havainnot liittyivät sanattomaan seksuaaliseen häirintään, joka oli

kaikissa tapauksissa esiintynyt seksuaalisesti vihjailevina eleinä tai ilmeinä.

Yhteensä kolmessa vastauksessa oli tehty havaintoja välineellisestä seksuaalisesta häirinnästä. Tämä oli ilmennyt seksuaalisesti värityneinä yhteydenottoina kirjeitse, sähköpostitse, tekstiviestitse, soittaen, sosiaalisessa mediassa tai muilla vastaavilla tavoilla (kaksi vastausta) sekä pornografiseen aineistoon yhdistyvänä toimintana (yksi vastaus). Yhtälailla eli yhteensä kolmen vastauksen perusteella oli havaittu muuta seksuaalista häirintää. Yhteensä kahdella vastauksella nousivat puolestaan esille havainnot fyysisestä seksuaalisesta häirinnästä. Se oli näyttäytynyt kaikissa tapauksissa seksuaalisena ahdisteluna tai muuna fyysisenä lähentelynä ja sopimattomana kosketteluna.

Kaikista organisaatiokategorian vastaajista (n=434) 0,7 prosenttia eli kolme henkilöä vastasi toimineensa mahdollisesti itse seksuaalisen häirinnän tekijänä työympäristössään viimeisen vuoden aikana, kun taas 92,6 prosenttia eli 402 henkilöä ei pitänyt asiaa mahdollisena. Vastaajista 6,0 prosenttia eli 26 henkilöä ei puolestaan osannut sanoa, oliko toiminut häirinnän tekijänä vai ei.

4.2.3 Liikunnan aluejärjestöt

Kaikista aluejärjestöjen organisaatiokategorian vastaajista (n=80) seksuaalista häirintää oli työympäristössään viimeisen vuoden aikana havainnut 10,0 prosenttia eli kahdeksan henkilöä. Häirintää ei ollut havainnut 87,5 prosenttia eli 70 henkilöä, mutta 2,5 prosenttia eli kaksi henkilöä ei osannut sanoa vastausta asiaa tiedustelleeseen kysymykseen. Sukupuolten mukaan tarkasteltuna seksuaalista häirintää havainneista (n=8) oli 75,0 prosenttia (kuusi henkilöä) naisia ja 25,0 prosenttia (kaksi henkilöä) miehiä.

Havaittu seksuaalinen häirintä liittyi yleisimmin eli yhteensä 13 vastauksessa sanalliseen seksuaaliseen häirintään, joka oli ilmennyt härskinä puheena tai kaksimielisinä vitseinä ja seksuaalisävytteisenä huumorina (yhdeksän vastausta) sekä

ulkonäköä, vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevinä huomautuksina tai kysymyksinä (neljä vastausta).

Yhtä yleisiä, yhteensä yhdellä vastauksella kunkin seksuaalisen häirinnän kategorian kohdalla, olivat havainnot sanattomasta seksuaalisesta häirinnästä seksuaalisesti vihjailevina eleinä tai ilmeinä, välineellisestä seksuaalisesta häirinnästä pornografiseen aineistoon yhdistyvänä toimintana sekä fyysisestä seksuaalisesta häirinnästä seksuaalisena ahdisteluna tai muuna fyysisenä lähentelynä ja sopimattomana kosketteluna.

Kaikista organisaatiokategorian vastaajista (n=80) 92,5 prosenttia eli 74 henkilöä ei asemoinut itseään häirinnän tekijäksi ja 7,5 prosenttia eli kuusi henkilöä ei osannut sanoa, oliko itse mahdollisesti häirinnyt henkilöä tai henkilöitä työympäristössään viimeisen vuoden aikana.

4.2.4 Urheiluopistot

Kaikista urheiluopistojen organisaatiokategorian vastaajista (n=206) seksuaalista häirintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana oli havainnut 15,0 prosenttia eli 31 henkilöä siinä, missä 81,6 prosenttia eli 168 henkilöä ei sitä ollut havainnut. 2,4 prosenttia eli viisi henkilöä ei osannut vastata asiaa tiedustelleeseen kysymykseen. Seksuaalista häirintää havainneista (n=31) oli naisia 54,8 prosenttia (17 henkilöä), miehiä 38,7 prosenttia (12 henkilöä) ja sellaisia henkilöitä, jotka eivät halun-

neet sanoa sukupuoltansa kyselyssä 6,5 prosenttia (kaksi henkilöä).

Havainnot seksuaalisesta häirinnästä sidostuivat määrällisessä enemmistössä eli yhteensä 38 vastauksessa sanalliseen seksuaaliseen häirintään, joka oli tullut ilmi härskinä puheena tai kaksimielisinä vitseinä ja seksuaalisävytteisenä huumorina (29 vastausta) sekä ulkonäköä, vartaloa, pukeutumista tai

yksityiselämää koskevinä huomautuksina tai kysymyksinä (yhdeksän vastausta).

Yhteensä viidessä vastauksessa havaintoja oli sanattomasta seksuaalisesta häirinnästä seksuaalisesti vihjailevina eleinä tai ilmeinä, kun taas yhteensä kahdessa vastauksessa havainnot kiinnittyivät fyysiseen seksuaaliseen häirintään, joka oli esiintynyt kaikissa tapauksissa seksuaalisena ahdisteluna tai muuna fyysisenä lähentelynä ja sopimattomana kosketteluna.

Havaintojen kohteena näyttäytyi myös välineellinen seksuaalinen häirintä. Se oli tullut ilmi yhdessä vastauksessa seksuaalisesti värityneinä yhteydenottoina kirjeitse, sähköpostitse,

4.2.5 Urheiluakatemit

Kaikista urheiluakatemioiden organisaatiokategorian vastaajista (n=84) 21,4 prosenttia eli 18 henkilöä oli havainnut seksuaalista häirintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana. Häirintää ei puolestaan ollut havainnut 75,0 prosenttia eli 63 vastaajaa, kun 1,2 prosenttia eli yksi henkilö ei osannut vastata kysymykseen. Sukupuolten mukaan tarkasteltuna seksuaalista häirintää oli havainnut (n=18) enemmistöasemassa miehet 61,1 prosentin (11 henkilöä) osuudella, kun naisista kyseenomaisen häirinnän havaintoja oli tehnyt 38,9 prosenttia (seitsemän henkilöä).

Korkeinta sijaa seksuaalisen häirinnän havainnoissa piti yhteensä 28 vastauksella sanallisen seksuaalisen häirinnän kategoria. Sen mukainen häirintä oli tullut esille härskinä puheena tai kaksimielisinä vitseinä ja seksuaalissävyytteisenä huumorina (15 vastausta), ulkonäköä, vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevinä huomautuksina tai kysymyksinä (11 vastausta) sekä seksuaalissävyytteisinä ehdotuksina tai vaatimuksina (kaksi vastausta).

Yhteensä kuudessa vastauksessa havainnot kiinnittyivät sanattomaan seksuaaliseen häirintään sekä seksuaalisesti vih-

tektiviestitse, soittaen, sosiaalisessa mediassa tai muilla vastaavilla tavoilla. Yksi vastauksista koski muun seksuaalisen häirinnän kategoriaan kuulunutta toimintaa.

Kaikista organisaatiokategorian vastaajista (n=206) 0,5 prosenttia eli yksi henkilö vastasi myöntävästi kysyttäessä, oliko vastaaja mahdollisesti itse häirinnyt seksuaalisesti henkilöä tai henkilöitä työympäristössään viimeisen vuoden aikana. Vastaavasti 94,2 prosenttia eli 194 henkilöä kielsi asemoitumisensa häirinnän tekijäksi, mutta 5,3 prosenttia eli 11 vastaajaa ei osannut vastata asiaa tiedustelleeseen kysymykseen.

jailevina eleinä tai ilmeinä (viisi vastausta) että tirkistelynä tai luvattomana kuvaamisena (yksi vastaus). Välineelliseen seksuaaliseen häirintään liittyviä havaintoja oli yhteensä neljässä vastauksessa. Ne olivat tulleet ilmi kirjeitse, sähköpostitse, tekstiviestitse, soittaen, sosiaalisessa mediassa tai muilla vastaavilla tavoilla tehtyjen ja seksuaalisesti värityneiden yhteydenottojen (kolme vastausta) sekä pornografiseen aineistoon yhdistyvän toiminnan (yksi vastaus) kautta. Yhteensä kolmessa vastauksessa havainnot koskivat puolestaan fyysistä seksuaalista häirintää, joka oli ilmennyt kaikissa mainituissa tapauksissa seksuaalisena ahdisteluna tai muuna fyysisenä lähentelynä ja sopimattomana kosketteluna.

Kaikista organisaatiokategorian vastaajista (n=84) 3,6 prosenttia eli kolme henkilöä myönsi mahdollisuuden sille, että oli toiminut seksuaalisen häirinnän tekijän roolissa työympäristössään viimeisen vuoden aikana siinä, missä 89,3 prosenttia eli 75 henkilöä ei pitänyt tätä mahdollisena. Vastaajista 7,1 prosenttia eli kuusi henkilöä ei kuitenkaan osannut vastata kysymykseen.

5 SUKUPUOLEEN PERUSTUVA HÄIRINTÄ

Tässä luvussa tuodaan esille selvityksen tulokset sukupuoleen perustuvan häirinnän kokemuksista ja havainnoista niin urheiluyhteisön kokonaistilanteen eli kaikkien mukana olleiden liikunta- ja urheiluorganisaatioiden kuin kunkin organisaatio-kategorian eli Olympiakomitean, sen varsinaisten jäsenten ja KIHUn, liikunnan aluejärjestöjen, urheiluopistojen sekä urheiluakatemioiden osalta.

Luvun tulokset vastaavat tutkimuskysymykseen 1 eli tiedonintressiin sukupuoleen perustuvan häirinnän määrällisestä esiintyvyydestä. Lisäksi tarkoituksenmukaista on tarkastella tutkimuskysymysten 1a–1c osoittamilla tavoilla sitä, millaista häirintä

on ollut, kuka/ketkä ovat olleet sen tekijöinä ja missä työympäristön mukaisessa tilanteessa sitä on tapahtunut.

Kyselyyn saatujen vastausten perusteella aineistoa analysoitiin sukupuoleen perustuvan häirinnän vaihtelevuuden osalta taulukossa 6 kuvatulla tavalla, jossa kyseenomainen epäasiallisen kohtelun muoto on tässä selvityksessä jaoteltu sen ilmenemisen perusteella loukkaavien ja herjaavien ilmaisujen, uhkaamisen, kiusaamisen ja muun vastaavan toiminnan sekä muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kategorioihin.

Taulukko 6. Sukupuoleen perustuvan häirinnän kategoriat ja häirinnän ilmeneminen.

Sukupuoleen perustuva häirintä	Sukupuoleen perustuvan häirinnän ilmeneminen
Loukkaavat ja herjaavat ilmaisut	- Halventavaa, alentavaa ja väheksyvää puhetta johtuen sukupuolesta/sukupuoli-identiteetistä/sukupuolen ilmaisusta - Halventavaa, alentavaa ja väheksyvää kirjoittelua johtuen sukupuolesta/sukupuoli-identiteetistä/sukupuolen ilmaisusta
Uhkaaminen	- Uhkaavaa puhetta johtuen sukupuolesta/sukupuoli-identiteetistä/sukupuolen ilmaisusta - Uhkaavaa kirjoittelua johtuen sukupuolesta/sukupuoli-identiteetistä/sukupuolen ilmaisusta
Kiusaaminen ja muu vastaava toiminta	- Kiusaamista johtuen sukupuolesta/sukupuoli-identiteetistä/sukupuolen ilmaisusta - Huomauttelua, pilkkaamista tai tuijotetuksi tulemistä johtuen sukupuolesta/sukupuoli-identiteetistä/sukupuolen ilmaisusta
Muu sukupuoleen perustuva häirintä	Jollain muulla tavalla ilmenevää sukupuoleen perustuvaa häirintää

Loukkaavilla ja herjaavilla ilmaisuilla tarkoitetaan niin puhutusta kuin kirjoitetusta muodossa ilmenevää halveksivaa, alentavaa ja väheksyvää käyttäytymistä. Uhkaaminen tyypittyy sananmukaisesti pyrkimykseksi synnyttää kohteessa pelkoa puheessa tai kirjoitetussa muodossa ilmaistun uhan avulla hänen sukupuolensa, sukupuoli-identiteettinsä tai sukupuolen ilmaisunsa takia. Kiusaaminen ja muu vastaava toiminta merkitsee sellaista epäasiallista kohtelua, joka tulee ilmi varsinaisen sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun kohdistuvan kiusaamisen ohella sukupuolistuneena huomautteluna, pilkkaamisena tai tuijotetuksi tulemisena. Muulla sukupuoleen perustuvalla häirinnällä viitataan puoles-

taan sellaiseen häirintään, joka ei vastaajien kokemuksissa ja havainnoissa taivu edellä esitettyihin kategorioihin.

Luvussa tuodaan myös esille tulokset suhteessa tutkimuskysymyksiin 2 ja 2a eli siihen, onko koettuun sukupuoleen perustuvaan häirintään puututtu eli toisin sanoen kohtelusta eteenpäin kertomiseen, sen selvittämiseen sekä loppumiseen kiinnittyviin ulottuvuuksiin. Kyseisissä tutkimuskysymyksissä sisäänrakennettuna elementtinä hahmottuu muun muassa myös oleellisuus tarkastella puuttumisen esteitä vastaajan työympäristössä.

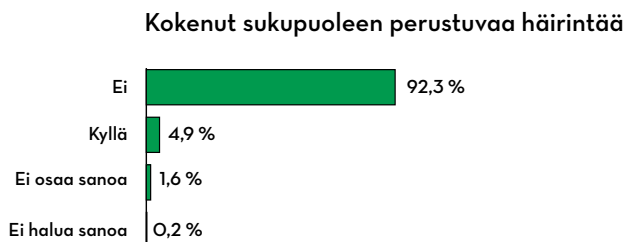
5.1 Sukupuoleen perustuvan häirinnän kokemukset

Seuraavaksi tarkastelun kohteena on urheiluyhteisön työntekijöiden kokemukset sukupuoleen perustuvasta häirinnästä, joita käsitellään ensin aineiston valottaman kokonaistilanteen perspektiivistä. Tämän jälkeen tulokset esitetään erikseen

sekä Olympiakomitean, sen varsinaisten jäsenten ja KIHUn että liikunnan aluejärjestöjen, urheiluopistojen ja urheiluakatemioiden osalta.

5.1.1 Kokonaistilanne

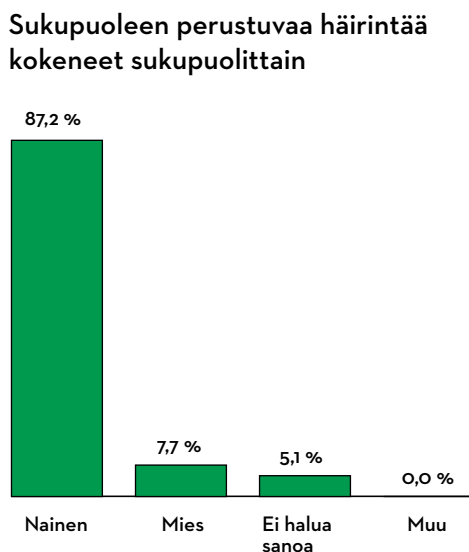
Kuvio 7. Sukupuoleen perustuvaa häirintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana kokeneiden prosentuaalinen osuus suhteessa kaikkiin kyselyyn vastanneisiin (n=804).



Kaikista vastaajista (n=804) 4,9 prosenttia eli 39 henkilöä mainitsi kokeneensa sukupuoleen perustuvaa häirintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana. Vastaavasti 92,3 prosenttia eli 742 henkilöä ei ollut kokenut kyseistä häirintää. Vastaajista 1,6 prosenttia eli 13 henkilöä ei osannut ja 0,2 prosenttia eli kaksi henkilöä ei halunnut sanoa, oliko joutunut

kyseenomaisen epäasiallisen kohtelun kohteeksi. (Kuvio 7). Sukupuoleen perustuvaa häirintää kokeneista (n=39) 87,2 prosenttia (34 henkilöä) oli naisia, 7,7 prosenttia (kolme henkilöä) miehiä sekä 5,1 prosenttia eli kaksi henkilöä, jotka eivät halunneet sanoa kyselyssä sukupuoltansa. (Kuvio 8).

Kuvio 8. Sukupuoleen perustuvaa häirintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana kokeneiden (n=39) sukupuolijakauma prosentuaalisesti esitettynä.



Tarkasteltaessa, millaista koettu sukupuoleen perustuva häirintä oli ollut, ryhmiteltiin vastauksia eli taulukossa 6 esitetyjä häirinnän ilmenemisen tapoja tarkempiin kategorioihin kyseisestä epäasiallisen kohtelun muodosta eli loukkaaviin ja herjaaviin ilmaisuihin, uhkaamiseen, kiusaamiseen ja muuhun vastaavaan toimintaan sekä muuhun sukupuoleen perustuvaan häirintään.

Yleisimmin eli yhteensä 39 vastauksessa koettu sukupuoleen perustuva häirintä liittyi loukkaaviin ja herjaaviin ilmaisuihin, jotka olivat ilmenneet suurimmassa osassa vastauksia halventavana, alentavana ja väheksyvänä puheena suhteessa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun (33 vastausta). Lisäksi kuudessa vastauksessa hal-

veksuntaa, alentamista ja väheksyntää oli ilmaistu kirjoitetussa muodossa.

Toiseksi yleisemmällä tasolla eli yhteensä seitsemässä vastauksessa sukupuoleen perustuva häirintä liittyi kiusaamiseen ja muuhun vastaavaan toimintaan, joka oli esiintynyt sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta johtuva huomautteluna, pilkkaamisena tai tuijotetuksi tulemisena (viisi vastausta) sekä samoihin syihin nojaavana varsinaisena kiusaamisena (kaksi vastausta). Kokemuksellisuudessa kolmanneksi yleisintä oli yhden vastauksen mukaan muu sukupuoleen perustuva häirintä, joka oli näyttäytynyt yleisenä työympäristössä vallitsevana ja naisia alentavana ilmapiirinä.

Sukupuoleen perustuvan häirinnän kokemuksissa (n=39) häirinnän tekijäksi asemoitui asiakas tai muu vastaava (38,5 %),

työkaveri (35,9 %), muussa johtavassa asemassa oleva henkilö (25,6 %), luottamustoimessa toimiva henkilö (12,8 %) sekä lähiesihenkilö (7,7 %). Vastaajista 2,6 prosenttia mainitsi häirinnän tekijän rooliksi suhteessa itseensä jonkun muun kuin kyse- lyssä valmiina olleen vaihtoehdon. Näissä vastauksissa kiusaa- jana oli toisen organisaation edustaja. Niin ikään 2,6 prosenttia ei halunnut vastata asiaa tiedustelleeseen kysymykseen.

Kysyttäessä koetun sukupuoleen perustuvan häirinnän (n=39) tapahtumatilannetta työympäristössä, oli se taulukossa 7 kuvatulla tavalla suurimmassa osassa tapauksia tapahtunut

työtilanteessa toimistoympäristössä (56,4 %), työtilanteen ulkopuolella (17,9 %) sekä työhön liittyvässä epävirallisessa tilaisuudessa, kuten pikkujouluissa (15,4 %). Lisäksi 12,8 prosentissa vastauksista korostettiin myös jossain muussa tilan- teellisessa yhteydessä tapahtunutta häirintää, jolloin sitä oli koettu muun muassa etäviestimin toteutetuissa koulutus- ja asiakastapaamistilanteissa sekä organisaation järjestämässä tapahtumassa.

Taulukko 7. Koetun sukupuoleen perustuvan häirinnän (n=39) tapahtumatilanteet.

Koettu sukupuoleen perustuva häirintä oli tapahtunut	% (n=39)
Työtilanteessa toimistoympäristössä	56,4 %
Työtilanteen ulkopuolella	17,9 %
Työhön liittyvässä epävirallisessa tilaisuudessa (esim. pikkujoulut)	15,4 %
Muussa tilanteessa	12,8 %
Työtilanteessa liikunnan ja urheilun harjoittelu- ja valmennusympäristössä	10,3 %
Työtilanteessa huippu-urheiluun liittyvässä ympäristössä	10,3 %
Työtilanteessa liikunnan ja urheilun harrastustoiminnassa	7,7 %
Työmatkalla	5,1 %
Työtilanteessa hallitusympäristössä	2,6 %
Ei halua sanoa	2,6 %

Sukupuoleen perustuvaa häirintää kokeneista (n=39) 41,0 prosenttia oli kertonut mainitusta epäasiallisesta kohtelusta eteenpäin siinä, missä 7,7 prosenttia ei osannut ja 2,6 prosent- tia ei halunnut vastata kysymykseen. Häirinnästä kertoneet (n=16) puhuivat asiasta eniten työkaverille (62,5 %) ja vähiten muulle esihenkilölle (6,3 %) sekä luottamustoimessa toimivalle henkilölle (6,3 %). Muina kertomisen kohteina hahmottuivat lähiesihenkilö (37,5 %), toiminnanjohtaja/pääsihteeri (25,0 %) ja talous-, -toimisto-, tai henkilöstöpäällikkö (12,5 %). Lisäksi 6,3 prosenttia oli kertonut asiasta jollekin muulle kuin kyselyssä

valmiiksi listatulle vaihtoehdolle, eniten omille perheenjäse- nille.

Sukupuoleen perustuvaa häirintää kokeneista (n=39) 48,7 pro- senttia ei ollut kertonut kohtelusta eteenpäin. Kun asiasta oli jätetty kertomatta (n=19), määrittivät vastaajat syiksi pääasial- lisesti kokemuksen siitä, ettei tilanne tule kuitenkaan muuttu- maan (63,2 %), kokemuksen kohtelun pienimuotoisuudesta tai ohimenevyydestä (63,2 %) sekä pyrkimyksen olla välittämättä (52,6 %). (Taulukko 8).

Taulukko 8. Syyt koetusta sukupuoleen perustuvasta häirinnästä kertomatta jättämiseen (n=19).

Koetusta sukupuoleen perustuvasta häirinnästä kertomatta jättämisen syyt	% (n=19)
Kokemus siitä, ettei tilanne kuitenkaan tule muuttumaan	63,2 %
Kokemus kohtelun pienimuotoisuudesta tai ohimenevyydestä	63,2 %
Pyrkimys olla välittämättä	52,6 %
Haluttomuus leimautua tosikoksi tai hankalaksi	36,8 %
Organisaation mukaisessa työyhteisössä ei ole tapana ottaa puheeksi kyseenomaista toimintaa	26,3 %
Pelko kertomisesta mahdollisesti aiheutuvista kielteisistä seurauksista itselle tai työuralle	21,1 %
Pelko tekijän reaktiosta ja tilanteen pahenemisesta	15,8 %
Pelko organisaation totutusta kulttuurista poikkeamista kohtaan	5,3 %
Epäily oman tulkinnan oikeellisuudesta	5,3 %
Voimattomuuden tunne tilanteessa	5,3 %
Häpeän tunne	5,3 %

Kysyttäessä sukupuoleen perustuvan häirintään liittyvien kokemusten selvittämisestä, ainoastaan 2,6 prosenttia sitä kokeneista vastaajista (n=39) kertoi tilanteen tulleen selvityksen asianomaisten tai muun vastaavan toimesta ja 5,1 prosentin kertoessa tilanteen selvittelyn olleen kesken. Tapauksessa, jossa tilanne oli selvitetty, oli vastaaja ollut täysin mukana sen käsittelyprosessissa. Yli 50 prosentin mukaan koettua häirintää ei ollut selvitetty (64,1 %), kun 20,5 prosenttia ei osannut ja 7,7 prosenttia ei halunnut sanoa, oliko asiaa selvitetty vai ei.

Tiedusteltaessa koetun sukupuoleen perustuvan häirinnän (n=39) loppumisesta, mainitsi 12,8 prosenttia kohtelun loppuneen kokonaan ja 17,9 prosenttia sen loppuneen osittain. Vastaajista 25,6 prosentin mukaan kohtelu ei ollut loppunut, 41,0 prosenttia ei osannut sanoa ja 2,6 prosenttia ei halunnut sanoa seksuaalisen häirinnän kokemuksellisuuden päättymiseen liittyneestä tilanteesta.

5.1.2 Olympiakomitea, sen varsinaiset jäsenet sekä KIHU

Kaikista Olympiakomitean, sen jäsenten ja KIHUn muodostamaan organisaatiokategoriaan kuuluneista vastaajista (n=434) sukupuoleen perustuvaa häirintää oli kokenut 5,3 prosenttia eli 23 henkilöä. Vastaavasti kyseenomaista epäasiallista kohtelua ei ollut kokenut 92,2 prosenttia eli 400 henkilöä, kun 1,8 prosenttia eli kahdeksan henkilöä ei osannut ja 0,5 prosenttia eli kaksi henkilöä ei halunnut sanoa kokemuksistaan suhteessa häirintään. Sukupuoleen perustuvaa häirintää kokeneet (n=23) olivat enemmistönä naisia eli 91,3 prosenttia (21 henkilöä), kun loput häirintää kokeneista jakautuivat kummassakin tapauksessa 4,3 prosentin osuuksilla sekä miessukupuolen edustajaksi (yksi henkilö) että sellaiseksi yhdeksi henkilöksi, joka ei halunnut sanoa kyselyssä sukupuoltansa.

Koettu sukupuoleen perustuva häirintä liittyi enemmistössä tapauksia eli yhteensä 24 vastauksen perusteella loukkaaviin ja herjaaviin ilmaisiin. Ne olivat tulleet ilmi halventavana, alentavana ja väheksyvästä puheena suhteessa vastaajan sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun (20 vastausta) sekä halventavana, alentavana, ja väheksyvästä kirjoitteluna suhteessa samaisiin sukupuoliulottuvuuksiin (neljä vastausta). Vastaajilla oli yhteensä neljän vastauksen mukaan kokemuksia sukupuoleen perustuvasta häirinnästä myös kiusaamisena ja muuna vastaavana toimintana, joka oli kaikissa tapauksissa tapahtunut sukupuolistuneena huomautteluna, pilkkaamisena tai tuijotetuksi tulemisena.

Kysyttäessä koetun sukupuoleen perustuvan häirinnän (n=23) tekijää, oli se enemmistössä vastauksia asiakas tai muu vastaava (56,5 %). Lisäksi häirinnän tekijän rooliksi suhteessa sen kokijaan mainittiin muussa johtavassa asemassa oleva henkilö (21,7 %) ja työkaveri (21,7 %), kuten myös luottamustoimessa toimiva henkilö (17,4 %) sekä lähiesihenkilö (8,7 %).

Koettu sukupuoleen perustuva häirintä (n=23) oli tapahtunut työtilanteessa toimistoympäristössä (43,5 %), työhön liittyvässä epävirallisessa tilaisuudessa, kuten pikkujouluissa (21,7 %), työtilanteen ulkopuolella (21,7 %) sekä muussa (17,4 %), vastaajan itse sanoittamassa, tilanteellisessa yhteydessä. Lisäksi häirintää on koettu työtilanteessa huippu-urheiluun liittyvässä ympäristössä (13,0 %), työtilanteessa liikunnan ja urheilun harrastustoiminnassa (13,0 %), työmatkalla (8,7 %),

työtilanteessa liikunnan ja urheilun harjoittelu- ja valmennusympäristössä (4,3 %) sekä työtilanteessa hallitusympäristössä (4,3 %).

Sukupuoleen perustuvaa häirintää kokeneista (n=23) enemmistö vastaajista eli 52,2 prosenttia oli kertonut siitä eteenpäin, kun 4,6 prosenttia ei puolestaan halunnut vastata asiaa tiedustelleeseen kysymykseen. Kun asiasta oli kerrottu (n=12), näyttäytyivät sen kohteina työkaveri (58,3 %), lähiesihenkilö (25,0 %), toiminnanjohtaja/pääsihteeri (25,0 %), talous-, toimisto- tai henkilöstöpäällikkö (8,3 %), luottamustoimessa toimiva henkilö (8,3 %) sekä muu esihenkilö (8,3 %).

Sukupuoleen perustuvan häirinnän kokemuksista (n=23) kertomatta jättäneiden osuus oli 43,5 prosenttia, jotka (n=10) määrittivät estyneisyyden syiksi pyrkimyksen olla välittämättä (70,0 %), kokemuksen kohtelun pienimuotoisuudesta tai ohimenevyydestä (60,0 %) sekä kokemuksen siitä, ettei tilanne kuitenkaan tule muuttumaan (50,0 %). Kertomisen myötä ei ollut myöskään haluttu leimautua tosikoksi tai hankalaksi (40,0 %) ja oli pelätty tekijän reaktiota ja tilanteen pahenemista (30,0 %). Lisäksi vastaajien organisaation mukaisessa työyhteisössä ei ole ollut tapana ottaa puheeksi kyseenomaista toimintaa (20,0 %), kertomisen oli pelätty aiheuttavan mahdollisesti kielteisiä seurauksia itselle tai työuralle (20,0 %), oli pelätty poiketa organisaation totutusta kulttuurista (10,0 %) sekä tunnettu voimattomuutta tilanteesta (10,0 %) ja häpeää (10,0 %).

Sukupuoleen perustuvaa häirintää kokeneista (n=23) 8,7 prosenttia mainitsi kokemustensa mukaisen häirinnän selvittelyn olleen kesken, kun 65,2 prosenttia kertoi, ettei tilannetta ollut selvitty lainkaan. Vastaajista 17,4 prosenttia ei osannut ja 8,7 prosenttia ei halunnut sanoa, oliko heidän kokemuksiansa perustuvia tilanteita selvitetty vai ei.

Koetun häirinnän (n=23) osalta 13,0 prosenttia kertoi kokeneensa kohtelun loppuneen kokonaan ja 21,7 prosenttia osittain. Vastaajista 17,4 prosentin mukaan häirintä ei ollut loppunut, 43,5 prosenttia ei osannut ja 4,3 prosenttia ei halunnut sanoa sen päättymisestä.

5.1.3 Liikunnan aluejärjestöt

Kaikista aluejärjestöjen organisaatiokategorian vastaajista (n=80) 3,8 prosenttia eli kolme henkilöä oli kokenut ja 93,8 prosenttia eli 75 vastaajaa ei ollut vastaustensa perusteella kokenut sukupuoleen perustuvaa häirintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana. Sukupuoleen perustuvan häirinnän kokijat (n=3) edustivat 66,7 prosentin (kaksi henkilöä) osuudella naisia ja 33,3 prosentin (yksi henkilö) osuudella miehiä.

Kun sukupuoleen perustuvaa häirintää oli koettu, liittyi se yhteensä kolmessa vastauksessa loukkaaviin ja herjaaviin ilmaisiin. Niitä oli ilmennetty niin puheessa (kaksi vastausta) kuin kirjoituksissa (yksi vastaus) esille tuotuna halveksuntana, alentamisena ja väheksymisenä suhteessa vastaajan sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Yhdessä vastauksessa korostettiin myös sukupuoleen perustuvan häirinnän kokemista kiusaamisena ja muuna vastaavana toimintana, joka oli kietoutunut sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta johtuvan varsinaisen kiusaamisen ympärille.

Koetun sukupuoleen perustuvan häirinnän (n=3) tekijäksi määritettiin tasaväkisesti, 33,3 prosentin osuudella kutakin kate-

goriaa kohden, sekä työkaveri, lähiesihenkilö että muussa johtavassa asemassa oleva henkilö, sen ollessa tapahtunut työtilanteessa toimistoympäristössä (66,7 %) ja työtilanteen ulkopuolella (33,3 %).

Sukupuoleen perustuvan häirinnän kokemuksista (n=3) eteenpäin oli kertonut 33,3 prosenttia vastaajista, jolloin (n=1) niistä oli sanottu työkaverille (100,0 %) ja lähiesihenkilölle (100,0 %). Koetusta sukupuoleen perustuvasta häirinnästä ei ollut kertonut eteenpäin 66,7 prosenttia, sillä (n=2) oli haluttu välttää leimautuminen tosikoksi tai hankalaksi (100,0 %) ja oli koettu, ettei tilanne kuitenkaan tule muuttumaan (50,0 %). Lisäksi vastaajat olivat kokeneet kohtelun olleen pienimuotoista tai ohimenevää (50,0 %).

Kaikki sukupuoleen perustuvaa häirintää kokeneista (n=3) kertoivat, ettei tilannetta ollut selvitetty. Kysyttäessä koetun sukupuoleen perustuvan häirinnän (n=3) loppumisesta, 33,3 prosenttia kertoi häirinnän loppuneen osittain, mutta 66,7 prosenttia kertoi häirinnän jatkuneen edelleen kyselyyn vastaamisen hetkellä.

5.1.4 Urheiluopistot

Kaikista urheiluopistojen organisaatiokategorian vastaajista (n=206) sukupuoleen perustuvaa häirintää oli kokenut 3,9 prosenttia eli kahdeksan henkilöä, kun taas kyseistä epäasiallista kohtelua ei ollut kokenut 93,2 prosenttia eli 192 henkilöä. Vastaajista 1,9 prosenttia eli neljä henkilöä ei puolestaan osannut sanoa kokemuksistaan suhteessa häirintään. Sukupuoleen perustuvan häirinnän kokemuksia (n=8) oli naisista 75,0 prosentilla (kuusi henkilöä), miehistä 12,5 prosentilla (yksi henkilö) sekä niin ikään yhdellä henkilöllä (12,5 %) niistä, jotka eivät halunneet sanoa kyselyssä sukupuoltansa.

Koettu sukupuoleen perustuva häirintä liittyi suurimmaksi osaksi eli yhteensä kahdeksassa vastauksessa loukkaaviin ja herjaaviin ilmaisiin, joita oli ilmennetty halventavassa, alentavassa ja väheksyvässä puheessa vastaajan sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun (seitsemän vastausta) takia. Lisäksi yhden vastauksen mukaan halveksuntaa, alentamista ja väheksyntää oli tuotu näkyviin kirjoitetussa muodossa.

Yhden vastauksen mukaisesti koettu sukupuoleen perustuva häirintä liittyi kiusaamiseen ja muuhun vastaavaan toimintaan, joka oli kaikissa tapauksissa tullut ilmi sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta johtuvana varsinaisena kiusaamisena. Kokemuksellisuus lukeutui yhdessä vastauksista myös muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kategoriaan.

Koetussa sukupuoleen perustuvassa häirinnässä (n=8) tekijäksi mainittiin työkaveri (75,0 %), muussa johtavassa asemassa

oleva henkilö (37,5 %), luottamustoimessa toimiva henkilö (12,5 %) sekä asiakas tai muu vastaava (12,5 %). Häirinnän kokemukset olivat tapahtuneet työtilanteessa toimistoympäristössä (75,0 %) ja muussa vastaajan itse kuvaamassa tilanteellisessa yhteydessä (12,5 %). Lisäksi häirinnän kokemuksellisuus oli yhdistynyt työtilanteeseen liikunnan ja urheilun harjoittelun ja valmennusympäristössä (12,5 %), kun niin ikään 12,5 prosentissa vastauksia vastaaja ei halunnut sanoa häirinnän tapahtumatilannetta.

Kokemastaan sukupuoleen perustuvasta häirinnästä (n=8) eteenpäin oli kertonut 25,0 prosenttia vastaajista, kun samansuuruinen osuus eli 25,0 prosenttia ei osannut vastata asiaa tiedustelleeseen kysymykseen. Kun asiasta oli kerrottu eteenpäin (n=2), määritettiin kertomisen kohteiksi työkaveri (100,0 %), lähiesihenkilö (50,0 %) sekä joku muu taho (50,0 %).

Sukupuoleen perustuvan häirinnän kokemuksellisuudesta ei puolestaan ollut kertonut eteenpäin 50,0 prosenttia vastaajista, sillä (n=4) oli koettu, ettei tilanne kuitenkaan tule muuttumaan (100,0 %), oli pyritty olemaan välittämättä (75,0 %) ja organisaation mukaisessa työyhteisössä ei nähty olevan tapana ottaa puheeksi kyseenomaista toimintaa (75,0 %). Lisäksi kohtelun oli koettu olleen pienimuotoista tai ohimenevää (50,0 %), kertomisesta oli pelätty aiheutuvan mahdollisesti kielteisiä seurauksia itselle tai työuralle (50,0 %), oman tulkin-

nan oikeellisuutta oli epäilty (25,0 %), eikä ollut haluttu leimautua tosikoksi tai hankalaksi (25,0 %).

Sukupuoleen perustuvaa häirintää kokeneista (n=8) valtaosa eli 62,5 prosenttia kertoi, ettei tilannetta ollut selvitetty, 25,0 prosenttia ei puolestaan osannut ja 12,5 prosenttia ei halunnut vastata asiaa tiedustelleeseen kysymykseen.

Häirinnän kokijoista (n=8) 12,5 prosenttia kertoi kohtelun loppuneen kokonaan, kun 12,5 prosentin mukaan se oli loppunut

osittain. Sen sijaan 37,5 prosenttia sanoi sukupuoleen perustuvan häirinnän jatkuneen edelleen kyselyyn vastaamisen hetkellä. Vastaajista 37,5 prosenttia tunsu omalta osaltaan epävarmuutta mainitun kohtelun loppumisesta eli vastasi ”en osaa sanoa” asiaa tiedustelleeseen kysymykseen.

5.1.5 Urheiluakatemit

Kaikkien urheiluakatemioiden organisaatiokategorian vastaajien (n=84) keskuudessa sukupuoleen perustuvaa häirintää oli kokenut 6,0 prosenttia eli viisi henkilöä, kun häirintää kokenemattomiksi lukeutui 89,3 prosenttia eli 75 henkilöä. Omasta kokemuksellisuudesta suhteessa häirintään ei osannut sanoa 1,2 prosenttia eli yksi henkilö.

Sukupuoleen perustuvaa häirintää kokeneet (n=5) olivat kaikki naisia. Kohtelu kytkeytyi yhteensä neljässä vastauksessa loukkaaviin ja herjaaviin ilmaisuihin, jotka olivat tulleet kaikissa tapauksissa ilmi halventavana, alentavana ja väheksyvänä puheena johtuen vastaajan sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta. Yksi vastauksista korosti koetun sukupuoleen perustuvan häirinnän limittymistä osaksi kiusaamista ja muuta vastaavaa toimintaa. Tämä oli ilmentynyt sukupuolistuneena huomautteluna, pilkkaamisena taikka tuijotetuksi tulemisena.

Koetun sukupuoleen perustuvan häirinnän (n=5) tekijäksi kerrottiin niin työkaveri (40,0 %), asiakas tai muu vastaava (20,0 %), muussa johtavassa asemassa oleva henkilö (20,0 %) kuin myös joku muu (20,0 %). Vastauksista 20,0 prosentissa häirinnän tekijän asemaa suhteessa itseensä ei haluttu sanoa. Häirintää oli koettu työtilanteessa toimistoympäristössä (80,0 %), työtilanteessa liikunnan ja urheilun harjoittelu- ja valmennusympäristössä (40,0 %), työhön liittyvässä epävirallisessa tilaisuudessa, kuten pikkujouluissa (20,0 %), työtilanteen

ulkopuolella (20,0 %) sekä työtilanteessa huippu-urheiluun liittyvässä ympäristössä (20,0 %).

Koetusta sukupuoleen perustuvasta häirinnästä (n=5) eteenpäin kertoneita oli 20,0 prosenttia vastaajista, kun taas yhtäläisen suuri 20,0 prosentin osuus ei osannut vastata asiaa tiedustelleeseen kysymykseen. Kun kohtelusta oli viety tieto eteenpäin, olivat kertomisen kohteiksi lukeutuneet lähiesihenkilö (100,0 %), toiminnanjohtaja/pääsihteeri (100,0 %) sekä talous-, toimisto- tai henkilöstöpäällikkö (100,0 %).

Sukupuoleen perustuvasta häirinnän kokemuksellisuudesta (n=5) ei ollut kertonut eteenpäin 60,0 prosenttia vastaajista, jolloin (n=3) syyksi määritettiin se, että kohtelun oli mielletty olleen pienimuotoista tai ohimenevää (100 %). Lisäksi oli nähty, ettei tilanne kuitenkaan tule muuttumaan (66,7 %).

Häirintää kokeneista (n=5) 20,0 prosenttia kertoi tilanteen tulleen selvitettyksi, jolloin vastaaja oli ollut täysin mukana asian käsittelyssä. Vastaajista 40,0 prosenttia kertoi puolestaan, ettei tilannetta ollut selvitetty ja 40,0 prosenttia ei osannut sanoa asian käsittelyyn liittyneestä tilanteesta.

Kysyttäessä koetun sukupuoleen perustuvan häirinnän (n=5) loppumisesta, sanoi 20,0 prosenttia sen loppuneen kokonaan, kun taas 20,0 prosentin mukaan tämä ei ollut loppunut. Sen sijaan suurin osa eli 60,0 prosenttia tunsu epävarmuutta häirinnän loppumisen suhteen eli valitsi kohdan ”en osaa sanoa” asiaa tiedustelleen kysymyksen kohdalla.

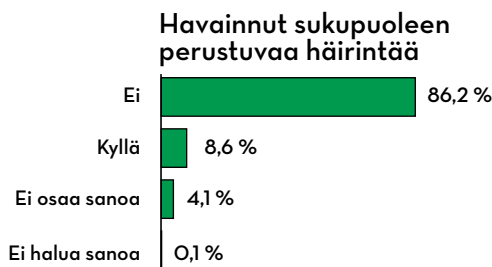
5.2 Sukupuoleen perustuvan häirinnän havainnot

Kokemusten tarkastelusta siirrytään urheiluyhteisön työntekijöiden havaintoihin sukupuoleen perustuvasta häirinnästä, joita hahmotetaan ensin kokonaistilanteen osalta. Tämän jälkeen havaintoihin kiinnittyvät tulokset esitetään erikseen sekä

Olympiakomitean, sen varsinaisten jäsenten ja KIHUn että liikunnan aluejärjestöjen, urheiluopistojen ja urheiluakatemioiden mukaisista kategorianäkökulmista.

5.2.1 Kokonaistilanne

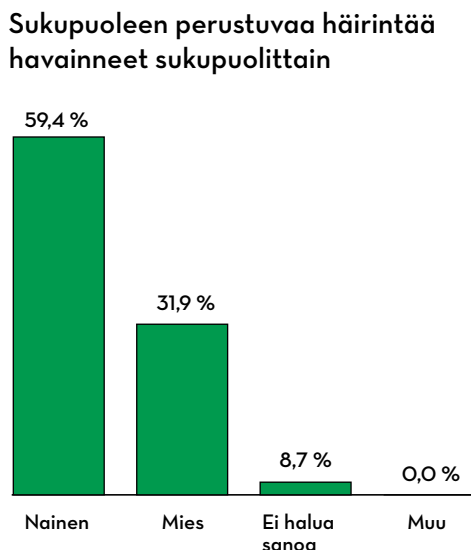
Kuvio 9. Sukupuoleen perustuvaa häirintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana havainneiden prosentuaalinen osuus suhteessa kaikkiin kyselyyn vastanneisiin (n=804).



Kaikista kyselyyn vastanneista (n=804) 8,6 prosenttia eli 69 henkilöä oli havainnut ja 86,2 prosenttia eli 693 vastaajaa ei ollut havainnut sukupuoleen perustuvaa häirintää työympäristössä viimeisen vuoden aikana. Vastaaajista 4,1 prosenttia eli 33 henkilöä ei osannut sanoa ja 0,1 prosenttia eli yksi henkilö ei halunnut sanoa, oliko havainnut kyseenomaista epäasiallista

kohtelua. (Kuvio 9). Sukupuoleen perustuvaa häirintää havainneista (n=69) 59,4 prosenttia (41 henkilöä) oli naisia, 31,9 prosenttia (22 henkilöä) miehiä sekä 8,7 prosenttia eli kuusi henkilöä, jotka eivät halunneet sanoa sukupuoltansa kyselyssä. (Kuvio 10).

Kuvio 10. Sukupuoleen perustuvaa häirintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana havainneiden (n=69) sukupuolijakauma prosentuaalisesti esitettynä.



Sukupuoleen perustuvan häirinnän havainnot liittyivät enemmistöissä eli yhteensä 66 vastauksessa loukkaaviin ja herjaaviin ilmaisuihin, jotka olivat ilmenneet halventavana, alentavana ja väheksyvänä puheena suhteessa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun (58 vastausta). Kahdeksassa vastauksessa halveksuntaa, alentamista ja väheksyntää oli havaittu ilmaistavan kirjoitetussa muodossa.

Toisekseen eli yhteensä 12 vastauksessa havaittu sukupuoleen perustuva häirintä linkittyi kiusaamiseen ja muuhun vastaavaan toimintaan tullen esille sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta johtuvana huomautteluna, pilkkaamisena tai tuijotetuksi tulemisena (11 vastausta) sekä samoihin syihin suhteutuvana varsinaisena kiusaamisena (yksi vastaus).

Kolmanneksi, yhteensä neljän vastauksen perusteella, havainnot luokitteivat osaksi muuta sukupuoleen perustuvaan häirintään.

5.2.2 Olympiakomitea, sen varsinaiset jäsenet sekä KIHU

Kaikista Olympiakomitean, sen jäsenten ja KIHUn muodostamaan organisaatiokategoriaan kuuluneista vastaajista (n=434) sukupuoleen perustuvaa häirintää oli havainnut työympäristössään viimeisen vuoden aikana 9,2 prosenttia eli 40 henkilöä. Vastaavasti 85,9 prosenttia eli 373 henkilöä ei ollut havainnut kyseistä epäasiallista kohtelua, kun 3,9 prosenttia eli 17 henkilöä ei osannut ja 0,2 prosenttia eli yksi henkilö ei halunnut sanoa. Sukupuoleen perustuvaa häirintää havainneista (n=40) oli naisia 60,0 prosenttia (24 henkilöä) ja miehiä 30,0 prosenttia (12 henkilöä). Häirinnästä havaintoja tehneistä 10,0 prosenttia eli neljä henkilöä eivät halunneet sanoa sukupuolensa kyselyssä.

Havaittu sukupuoleen perustuva häirintä linkittyi suurimassa osassa eli yhteensä 40 vastauksessa loukkaaviin ja herjaaviin ilmaisuihin, jotka olivat ilmenneet sekä halventavana, alentavana ja väheksyvänä puheena kohteen sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta johtuen (33 vastausta) että halventavana, alentavana ja väheksyvänä kirjoitteluna samaisten sukupuoliulottuvuuksien seurauksena (seitsemän vastausta).

Yhteensä kahdeksassa vastauksessa sukupuoleen perustuvan häirinnän havainnot koskivat kiusaamista ja muuta vastaavaa

5.2.3 Liikunnan aluejärjestöt

Kaikista aluejärjestöjen organisaatiokategorian vastaajista (n=80) oli havainnut työympäristössään viimeisen vuoden aikana sukupuoleen perustuvaa häirintää 5,0 prosenttia eli neljä henkilöä. Vastaavasti 91,3 prosenttia eli 73 henkilöä ei ollut havainnut kyseenomaista epäasiallista kohtelua ja 2,5 prosenttia eli kaksi henkilöä ei osannut vastata kysymykseen. Sukupuoleen perustuvaa häirintää havainneista (n=4) oli nai-

tää, jonka sanoitettiin olleen esimerkiksi muita ulossulkevaa, sukupuolistunutta käyttäytymistä tai sellaiseen lukeutuvaa puhetta. Neljänneksi eli yhteensä kahdessa vastauksessa häirinnän havaittiin liittyneen uhkaamiseen. Sitä oli ilmennetty kaikissa tapauksissa puhutussa muodossa kohteen sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun takia.

Kaikista vastaajista (n=804) 0,4 prosenttia eli kolme henkilöä totesi itse mahdollisesti häirinneensä sukupuoleen perustuen henkilöä tai henkilöitä työympäristössään viimeisen vuoden aikana. Vastaajista 94,2 prosenttia eli 757 henkilöä ei puolestaan kertonut asemoituneensa itse häiritsijäksi, mutta 5,0 prosenttia eli 40 henkilöä ei osannut ja 0,1 prosenttia eli yksi henkilö ei halunnut sanoa, oliko ollut häirinnän tekijänä vai ei.

toimintaa, jolloin häirintä oli näyttäytynyt niin sukupuolistuneena huomautteluna, pilkkaamisena tai tuijotetuksi tulemisena (seitsemän vastausta) kuin varsinaisena kiusaamisena suhteessa kohteen sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun (yksi vastaus).

Yhteensä kolmessa vastauksessa havainnot liittyivät muuhun sukupuoleen perustuvaan häirintään. Lisäksi yhteensä kahdessa vastauksessa häirinnän havainnot kytkeytyivät uhkaamiseen, joka oli ilmennyt kaikissa tapauksissa puhutussa muodossa kohteen sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun vuoksi.

Kaikista organisaatiokategorian vastaajista (n=434) 0,5 prosenttia eli kaksi henkilöä piti mahdollisena omaa rooliaan sukupuoleen perustuvan häirinnän tekijänä työyhteisössään viimeisen vuoden aikana. Tätä ei pitänyt mahdollisena 93,8 prosenttia eli 407 henkilöä, kun 5,1 prosenttia eli 22 henkilöä ei osannut ja 0,2 prosenttia eli yksi henkilö ei halunnut vastata asiaa tiedustelleeseen kysymykseen.

sia 75,0 prosenttia (kolme henkilöä) ja miehiä 25,0 prosenttia (yksi henkilö).

Havaittu sukupuoleen perustuva häirintä liittyi yhteensä kolmessa vastauksessa loukkaaviin ja herjaaviin ilmaisuihin, jotka olivat kaikissa tapauksissa tulleet esille halventavana, alentavana ja väheksyvänä puheena suhteessa kohteen sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Lisäksi yhdessä vastauksessa havaittu kohtelu lukeutui kiusaamisen

ja muun vastaavan toiminnan kategoriaan. Se oli ilmennyt kohteen sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta johtuvana huomautteluna, pilkkaamisena tai tuijotetuksi tulemisena.

Kaikista organisaatiokategorian vastaajista (n=80) 97,5 prosenttia eli 78 henkilöä ei pitänyt mahdollisena, että olisi itse

ollut sukupuoleen perustuvan häirinnän tekijänä työympäristössään viimeisen vuoden aikana, kun taas 2,5 prosenttia eli kaksi henkilöä ei osannut vastata kysymykseen.

5.2.4 Urheiluopistot

Kaikista urheiluopistojen organisaatiokategorian vastaajista (n=206) 6,3 prosenttia eli 13 henkilöä oli havainnut sukupuoleen perustuvaa häirintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana. Vastaajista 87,4 prosenttia eli 180 henkilöä ei puolestaan ollut havainnut häirintää siinä, missä 5,3 prosenttia eli 11 henkilöä ei osannut vastata kysymykseen. Sukupuoleen perustuvaa häirintää havainneista (n=13) naisia oli 53,8 prosenttia (seitsemän henkilöä), miehiä 30,8 prosenttia (neljä henkilöä) sekä 15,4 prosenttia eli kaksi henkilöä, jotka eivät halunneet sanoa kyselyssä sukupuoltansa.

Havaittu sukupuoleen perustuva häirintä kohdistui useimmiten eli yhteensä 11 vastauksessa loukkaaviin ja herjaaviin ilmaisiin, joita oli ilmaistu halventavana, alentavana ja väheksyvänä puheena suhteessa kohteen sukupuoleen, suku-

puoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Yhden vastauksen mukaan havainto sukupuoleen perustuvasta häirinnästä kiinnittyi kiusaamiseen ja muuhun vastaavaan toimintaan. Se oli näyttäytynyt sukupuolistuneena huomautteluna, pilkkaamisena tai tuijotetuksi tulemisena. Lisäksi yhden vastauksen mukainen havainto häirinnästä kuului luokkaan muusta sukupuoleen perustuvasta häirinnästä.

Kaikista organisaatiokategorian vastaajista (n=206) 95,6 prosenttia eli 197 henkilöä ei pitänyt mahdollisena omaa rooliaan sukupuoleen perustuvan häirinnän tekijänä työyhteisössään viimeisen vuoden aikana, kun 4,4 prosenttia eli yhdeksän henkilöä ei osannut vastata kysymykseen.

5.2.5 Urheiluakatemit

Kaikista urheiluakatemioiden organisaatiokategorian vastaajista (n=84) 14,3 prosenttia eli 12 henkilöä mainitsi havainneensa sukupuoleen perustuvaa häirintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana. Vastaajista 79,8 prosenttia eli 67 henkilöä ei ollut havainnut häirintää ja 3,6 prosenttia eli kolme henkilöä ei osannut vastata kysymykseen. Sukupuolten mukaan tarkasteltuna sukupuoleen perustuvaa häirintää havainneista (n=12) oli naisia 58,3 prosenttia (seitsemän henkilöä) ja miehiä 41,7 prosenttia (viisi henkilöä).

Havaittu sukupuoleen perustuva häirintä liittyi enemmistössä tapauksia eli yhteensä 12 vastauksessa loukkaaviin ja herjaaviin ilmaisiin, jotka olivat ilmenneet halventavana, alentavana ja väheksyvänä puheena suhteessa kohteen sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun (11 vastausta). Yhdessä vastauksista halveksuntaa, alentamista ja väheksyn-

tää oli tuotu näkyviin kirjoitetulla tavalla. Yhteensä kahden vastauksen mukaan havaittu sukupuoleen perustuva häirintä yhdistyi kiusaamiseen ja muuhun vastaavaan toimintaan. Se oli kaikissa tapauksissa tullut ilmi huomautteluna, pilkkaamisena tai tuijotetuksi tulemisena kohteen sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun takia.

Kaikista organisaatiokategorian vastaajista (n=84) 1,2 prosenttia eli yksi henkilö piti mahdollisena, että oli itse häirinnyt sukupuoleen perustuen henkilöä tai henkilöitä työympäristössään viimeisen vuoden aikana. Vastaajista 89,3 prosenttia eli 75 henkilöä ei pitänyt asiaa mahdollisena siinä, missä 8,3 prosenttia eli seitsemän henkilöä ei osannut vastata asiaa tiedustelleeseen kysymykseen.

6 Työpaikkakiusaaminen

Tässä luvussa tuodaan esille selvityksen tulokset työpaikkakiusaamisen kokemuksista ja havainnoista niin urheiluyhteisön kokonaistilanteen eli kaikkien mukana olleiden liikunta- ja urheiluorganisaatioiden kuin kunkin organisaatiokategorian eli Olympiakomitean, sen varsinaisten jäsenten ja KIHUn, liikunnan aluejärjestöjen, urheiluopistojen sekä urheiluakatemioiden osalta.

Luvun tulokset vastaavat tutkimuskysymykseen 1 eli tiedonintressiin työpaikkakiusaamisen määrällisestä esiintyvyydestä. Lisäksi tarkoituksenmukaista on tarkastella tutkimuskysymysten 1a–1c osoittamilla tavoilla sitä, millaista kiusaaminen on

ollut, kuka/ketkä ovat olleet sen tekijöinä ja missä työympäristön mukaisessa tilanteessa sitä on tapahtunut.

Näin kyselyyn saatujen vastausten perusteella aineistoa analysoitiin työpaikkakiusaamisen vaihtelevuuden osalta taulukossa 9 kuvatulla tavalla, jossa kyseenomainen epäasiallisen kohtelun muoto on tässä selvityksessä jaoteltu sen ilmenemisen perusteella eristämisen ja sivuuttamisen, valheellisen tiedon levittämisen, henkilön ja osaamisen kyseenalaistamisen, nöyryyttämisen ja ivaamisen, työn tekemisen rajaamisen sekä muun työpaikkakiusaamisen kategorioihin.

Taulukko 9. Työpaikkakiusaamisen kategoriat ja kiusaamisen ilmeneminen.

Työpaikkakiusaaminen	Työpaikkakiusaamisen ilmeneminen
Eristäminen ja sivuuttaminen	- Sosiaalista eristämistä; puhumattomuus, kuuntelematta jättäminen jne. - Tiedonvälityksen ulkopuolelle jättämistä - Mielipiteiden kuuntelematta jättämistä
Valheellisen tiedon levittäminen	- Mustamaalaamista - Perättömien tietojen kertomista
Henkilön ja osaamisen kyseenalaistaminen	- Tekemisen aiheetonta arvostelua - Henkilöön menevää aiheetonta arvostelua - Mitätöimistä - Osaamisen vähättelemistä
Nöyryyttäminen ja ivaaminen	- Nolaamista - Loukkaamista ja epäkunnoittavaa kohtelua esim. huumorin varjolla - Naurunalaiseksi saattamista - Sanallista nimittelyä tai haukkumista - Huutamista
Työn tekemisen rajaaminen	- Työtehtävien perusteetonta poisottamista - Työn kohtuutonta valvomista - Selvästi aiempia tehtäviä tai osaamista vaatimattomampien työtehtävien antamista
Muu työpaikkakiusaaminen	Jollain muulla tavalla ilmenevää kiusaamista työpaikalla

Eristämisellä ja sivuuttamisella viitataan esimerkiksi sosiaaliseen eristämiseen, jolloin henkilöä estetään osallistumista tasa-arvoisesti yhteisölliseen toimintaan työympäristössä. Valheellisen tiedon levittäminen pureutuu puolestaan työpaikkakiusaamiseen mustamaalaamisena tai perättömien tietojen kertomisena. Henkilön ja osaamisen kyseenalaistamisessa on kyse tekemisen ja henkilön itsensä aiheettomasta arvostelusta, mitätöinnistä tai osaamisen vähättelystä. Nöyryyttäminen ja ivaaminen ilmenee nolaamisena, loukkaamisena ja epäkunnoittavana kohteluna esimerkiksi huumorin varjolla, naurunalaiseksi saattamisena, sanallisena nimittelynä, haukkumisena tai huutamisena. Työn tekemisen rajaaminen kulminoi tuu työtehtävien perusteettomaan pois ottamiseen, selvästi

aiempia tehtäviä tai osaamista vaatimattomampien työtehtävien antamiseen taikka työn kohtuuttomaan valvomiseen.

Luvussa tuodaan myös esille tulokset suhteessa tutkimuskysymyksiin 2 ja 2a eli siihen, onko koettuun työpaikkakiusaamiseen puututtu eli toisin sanoen kohtelusta eteenpäin kertomiseen, sen selvittämiseen sekä loppumiseen kiinnittyviin ulottuvuuksiin. Kyseisissä tutkimuskysymyksissä sisäänrakennettuna elementtinä hahmottuu muun muassa myös oleellisuus tarkastella puuttumisen esteitä vastaajan työympäristössä.

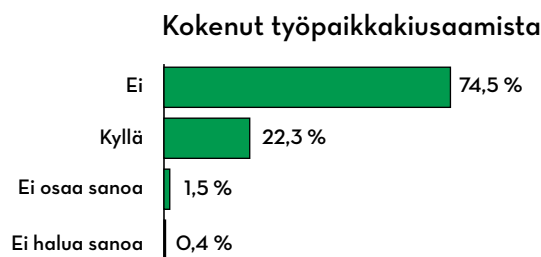
6.1 Työpaikkakiusaamisen kokemukset

Seuraavaksi tarkastelun kohteena on urheiluyhteisön työntekijöiden kokemukset työpaikkakiusaamisesta, joita käsitellään ensin aineiston valottaman kokonaistilanteen perspektiivistä. Tämän jälkeen tulokset esitetään erikseen sekä Olympiakomi-

tean, sen varsinaisten jäsenten ja KIHUn että liikunnan aluejärjestöjen, urheiluopistojen ja urheiluakatemioiden osalta.

6.1.1 Kokonaistilanne

Kuvio 11. Työpaikkakiusaamista työympäristössään viimeisen vuoden aikana kokeneiden prosentuaalinen osuus suhteessa kaikkiin kyselyyn vastanneisiin (n=804).

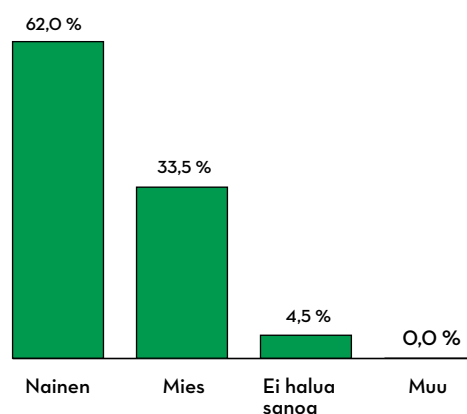


Työpaikkakiusaamista työympäristössään viimeisen vuoden aikana oli kokenut 22,3 prosenttia eli 179 henkilöä kaikista vastaajista (n=804). Vastaajista 74,5 prosenttia eli 599 henkilöä ei maininnut kokeneensa kiusaamista, kun 1,5 prosenttia eli 12 henkilöä ei osannut ja 0,4 prosenttia eli kolme henkilöä ei halunnut sanoa kokemuksellisuudestaan suhteessa kiusaamiseen. (Kuvio 11). Kiusaamista kokeneista (n=179) oli naisia 62,0

prosenttia (111 henkilöä) ja miehiä 33,5 prosenttia (60 henkilöä). Kiusaamista kokeneista yhteensä 4,5 prosenttia (kahdeksan henkilöä) ei joko halunnut sanoa sukupuoltansa kyselyssä tai oli jättänyt vastaamatta (vastauskato) sitä tiedustelleeseen kysymykseen. (Kuvio 12).

Kuvio 12. Työpaikkakiusaamista työympäristössään viimeisen vuoden aikana kokeneiden (n=179) sukupuolijakauma prosentuaalisesti esitettynä.

Työpaikkakiusaamista kokeneet sukupuolittain



Tarkasteltaessa, millaista koettu työpaikkakiusaaminen oli ollut, ryhmiteltiin vastauksia eli taulukossa 9 esitettyjä kiusaamisen ilmenemisen tapoja tarkempiin kategorioihin kyseisestä epäasiallisen kohtelun muodosta eli eristämiseen ja sivuuttamiseen, valheellisen tiedon levittämiseen, henkilön ja osaami-

sen kyseenalaistamiseen, nöyryyttämiseen ja ivaamiseen, työn tekemisen rajaamiseen sekä muuhun työpaikkakiusaamiseen.

Koetun työpaikkakiusaamisen yleisimmäksi kategoriaksi määrittäytyi henkilön ja osaamisen kyseenalaistaminen yhteensä

214 vastauksella. Tämä oli ilmennyt niin vastaajan tekemisen aiheettomana arvosteluna (74 vastausta), mitätöintinä (53 vastausta), osaamisen vähättelynä (50 vastausta) kuin henkilöön menevänä aiheettomana arvosteluna (37 vastausta). Toiseksi yleisimmin, yhteensä 151 vastauksella, kiusaamiskokemukset liittyivät eristämiseen ja sivuuttamiseen, joka oli tullut ilmi tiedonvälityksen ulkopuolelle (70 vastausta) ja mielipiteiden kuuntelematta (62 vastausta) jättämisenä sekä sosiaalisena eristämisenä (19 vastausta).

Kokemuksellisuuden kolmanneksi yleisimmäksi kategoriaksi nousi yhteensä 78 vastauksella nöyryyttäminen ja ivaaminen. Se oli ilmennyt loukkaamisena ja epäkunnoittavana kohteluna esimerkiksi huumorin varjolla (24 vastausta), nolaamisena (22 vastausta), huutamisena (21 vastausta), sanallisena nimittelynä tai haukkumisena (yhdeksän vastausta) sekä naurunalaiseksi saattamisena (kaksi vastausta).

Koetussa työpaikkakiusaamisessa neljänneksi yleisintä, yhteensä 57 vastauksen mukaan, oli työn tekemisen rajaaminen, joka oli tullut ilmi työn kohtuuttomana valvontana (25 vastausta), työtehtävien perusteettomana poisottamisena (19 vastausta) sekä siten, että vastaajalle oli annettu selvästi hänen aiempia tehtäviään tai osaamistaan vaatimattomampia työtehtäviä (13 vastausta). Viidenneksi eli yhteensä 45 vastauksessa kokemuksellisuus yhdistyi valheellisen tiedon levittämiseen. Se oli esiintynyt sekä perättömien tietojen kertomisena (23 vastausta) että mustamaalaamisena (22 vastausta).

Kuudenneksi yleisimmin, yhteensä 12 vastauksessa, kerrottiin muun työpaikkakiusaamisen kategoriaan lukeutuvista kokemuksista. Tällöin vastaajat korostivat työympäristössä koetun kiusaamisen tyypittymistä esimerkiksi toiminnaksi, jossa henkilöä oli uhattu irtisanomisilla, lomauttamisilla tai vastaavilla toimilla tai henkilön yksityisiä ja salassa pidettäviä tietoja oli kerrottu eteenpäin organisaatiossa.

Aineisto toi esille avointen vastausten kautta epävarmuutta ja sanoittamisen vaikeutta suhteessa työpaikkakiusaamiseen. Erityisesti kiusaamisen kokemusten tahallisuuden ja tahattomuuden välillä käytiin pohdintaa. Kyseenomaista aikomusta ja tarkoituksenmukaisuutta ei ole usein liitetty olennaiseksi osaksi työpaikkakiusaamisen määritelmiä, sillä kiusaajan toiminnan tahallisuutta on yleensä varsin vaikea todistaa. Havaittu aikomus voi kuitenkin vaikuttaa oleellisesti kohteen käsityksiin siitä, onko häntä kiusattu. Jotkut kiusaamisen kohteista saattavat tuntea haluttomuutta leimata kokemuksellisuutta työpaikkakiusaamiseksi, mikäli esimerkiksi tahallisuuden kriteerit lukeutuvat heidän omaan, henkilökohtaiseen määritelmäänsä ilmiöstä. (Saunders, Huynh & Goodman-DeLahunty 2007.) Kiusaaja ei myös välttämättä tunnista itseään työpaikkakiusaajaksi, sillä hänen toimintansa tarkoituksperät

eivät nivoudu varsinaisen kiusaamisen ympärille, jolloin toimija ei joko havaitse kohteen tunnereaktioita tai pitää käyttäytymistään muutoin oikeutettuna (Räty 2017).

Työpaikkakiusaaminen voi niin ikään institutionalisoitua, jolloin sitä jatketaan perinteenomaisesti organisaatioissa. Näin kiusaamisena koettu kielteinen kohtelu voi tulkinnallisesti näytettyä tavanomaisena käyttäytymisenä, eikä niinkään sellaisena toimintana, jonka tarkoituksena on vahingoittaa yksilöitä. (Archer 1999.) Merkittäväksi seikaksi muotoutuu se, että organisaatiokulttuuri voi joko edistää tai heikentää yksittäisten työntekijöiden arvoa sekä vaikuttaa heidän käyttäytymiseensä suhteessa kiusaamiseen (Tehrani 2001). Vähäisemmäksi tulkittava asia voi tuottaa kokemuksellisuutta kiusatuksi tulemisesta organisaation huonosti toimivassa työympäristössä, kun taas avoimemmassa ilmapiirissä sama asia ei välttämättä tunnu yhtäläisen epämiellyttävältä (Räty 2017). Usein työpaikkakiusaaminen onkin seurausta laajemmasta pahoinvoinnista organisaatioissa (Reinboth 2006). Tässä mielessä huomiota tulisi kiinnittää organisaatiokulttuurin vallalla oleviin käytös- ja toimintamalleihin sekä kulttuurin taustatekijöihin. Ne vaikuttavat yhteisesti siihen, kuinka kiusaamiseen organisaatiossa suhtaudutaan ja miten siihen liittyviä tilanteita hoidetaan ja käsitellään.

Koetun työpaikkakiusaamisen (n=179) tekijöitä olivat työkaveri (45,8 %), muussa johtavassa asemassa oleva henkilö (34,1 %), lähiesihenkilö (29,1 %), luottamustoimessa toimiva henkilö (14,5 %) sekä asiakas tai muu vastaava (11,2 %). Vastaajista 2,8 prosenttia kertoi häirinnän tekijän asemaksi työympäristössä jonkun muun, kuten vapaaehtoistyöntekijän. Vastaajista 1,1 prosenttia ei puolestaan osannut ja 2,2 prosenttia ei halunnut sanoa kokemansa työpaikkakiusaamisen tekijää.

Taulukossa 10 kuvatulla tavalla työpaikkakiusaaminen oli tapahtunut enemmistössä kokemuksia (n=179) työtilanteessa toimistoympäristössä (73,2 %) siinä, missä työtilanteessa huippu-urheiluun liittyvässä ympäristössä oli koettu kiusaamista 12,3 prosentissa tapauksia. Kokemuksellisuus kiusaamisesta yhdistyi työtilanteen ulkopuolelle 7,8 prosentissa vastauksia, jolloin tilanteelliseksi yhteydeksi tarkennettiin osassa vastauksia sosiaalisen ja perinteisen median konteksti. Vastauksista 6,1 prosentissa kohtelu oli tapahtunut jossain muussa tilanteellisessä yhteydessä, kuten sähköpostitse, puhelimitse taikka etäpalaverissa toteutettuna kiusaamisena.

Taulukko 10. Koetun työpaikkakiusaamisen (n=179) tapahtumatilanteet.

Koettu työpaikkakiusaaminen oli tapahtunut	% (n=179)
Työtilanteessa toimistoympäristössä	73,2 %
Työtilanteessa huippu-urheiluun liittyvässä ympäristössä	12,3 %
Työtilanteen ulkopuolella	7,8 %
Työmatkalla	7,3 %
Työtilanteessa hallitusympäristössä	6,7 %
Työtilanteessa liikunnan ja urheilun harjoittelu- ja valmennusympäristössä	6,7 %
Muussa tilanteessa	6,1 %
Työtilanteessa liikunnan ja urheilun harrastustoiminnassa	3,9 %
Työhön liittyvässä epävirallisessa tilaisuudessa (esim. pikkujoulut)	3,4 %
Ei halua sanoa	2,2 %
Ei osaa sanoa	0,6 %

Enemmistö kiusaamista kokeneista (n=179) eli 58,1 prosenttia oli kertonut asiasta eteenpäin. Vastaajista 2,8 prosenttia ei osannut ja 2,8 prosenttia ei halunnut sanoa, oliko kertonut kiusaamisesta jollekulle. Kokemuksista kerrottiin (n=104) yhtäläisesti sekä työkaverille (60,6 %) että lähiesihenkilölle (60,6 %), kun muita kohteita olivat toiminnanjohtaja/pääsihteeri (22,1 %), luottamustoimessa toimiva henkilö (16,3 %), muu esihenkilö (12,5 %), talous-, toimisto- tai henkilöstöpäällikkö (8,7 %), työsuojeluvaltuutettu (5,8 %) sekä työterveyshuolto (5,8 %). Vastauksissa 2,9 prosentissa mainittiin jokin muu taho kertomisen kohteena, kuten esimerkiksi ystävä ja työtyytyväisyyskysely. Kertomisen kohdetta ei halunnut sanoa 1,0 prosenttia vastaajista.

Kokemastaan työpaikkakiusaamisesta ei ollut kertonut eteenpäin 35,2 prosenttia vastaajista. Kertomatta jättämisen (n=63)

syyksi määritettiin taulukon 11 kuvaamalla tavalla kolmessa yleisimmässä tapauksessa kokemus siitä, ettei tilanne kuitenkaan tule muuttumaan (41,3 %), pyrkimys olla välittämättä (41,3 %) ja kokemus kohtelun pienimuotoisuudesta tai ohimenevyydestä (38,1 %). Vastauksista 9,5 prosentissa kertomatta jättäminen perustui muuhun kuin kyselyssä valmiiksi nimettyyn syyhyn. Näissä vastauksissa korostettiin muun muassa vähemmällä pääsemistä, kun koetusta kiusaamisesta oli jätetty mainitsematta. Myös kiusaamiskokemuksen tahallisuudesta ja tahattomuudesta ei ole ollut täyttä varmuutta johtuen organisaation sisäisen viestinnän ongelmista tai omasta asemasta työympäristössä.

Taulukko 11. Syyt koetusta työpaikkakiusaamisesta kertomatta jättämiseen (n=63).

Koetusta työpaikkakiusaamisesta kertomatta jättämisen syyt	% (n=63)
Kokemus siitä, ettei tilanne kuitenkaan tule muuttumaan	41,3 %
Pyrkimys olla välittämättä	41,3 %
Kokemus kohtelun pienimuotoisuudesta tai ohimenevyydestä	38,1 %
Haluttomuus leimautua tosikoksi tai hankalaksi	23,8 %
Organisaation mukaisessa työyhteisössä ei ole tapana ottaa puheeksi kyseenomaista toimintaa	23,8 %
Pelko kertomisesta mahdollisesti aiheutuvista kielteisistä seurauksista itselle tai työuralle	23,8 %
Pelko tekijän reaktiosta ja tilanteen pahenemisesta	23,8 %
Voimattomuuden tunne tilanteessa	17,5 %
Pelko organisaation totutusta kulttuurista poikkeamista kohtaan	9,5 %
Epäily oman tulkinnan oikeellisuudesta	9,5 %
Häpeän tunne	9,5 %
Muu syy	9,5 %
Ymmärtämättömyys teon luonteesta tapahtumahetkellä	7,9 %
Tietämättömyys siitä, miten pitäisi toimia tai kehen ottaa yhteyttä	6,3 %
Ei osaa sanoa	3,2 %
Ei halua sanoa	1,6 %

Työpaikkakiusaamista kokeneiden (n=179) joukossa tilanne oli selvitetty 20,7 prosentissa ja sen selvittäminen oli kesken 10,1 prosentissa annettuja vastauksia. Näin ollen enemmistö kiusaamiseen työympäristössä liittyneistä kokemuksista oli jäänyt selvittämättä (53,6 %). Kokijoista 8,4 prosenttia ei osannut ja 6,1 prosenttia ei halunnut sanoa vastausta kohtelun selvittämistä koskeneen tilanteen suhteen. Niistä vastaajista, joiden osalta kiusaaminen oli selvitetty (n=37), oli vastaaja päässyt mukaan käsittelyprosessiin täysin 56,8 prosentissa ja osittain 35,1 prosentissa tapauksia. Kiusaamista kokenut ei ollut

mukana käsittelyssä 2,7 prosentissa ja ei osannut sanoa osallisuuttaan siinä 2,7 prosentissa vastauksia.

Kysyttäessä koetun työpaikkakiusaamisen (n=179) loppumisesta, oli sen loppuminen kokonaan (18,4 %) harvinaisempaa kuin sen loppuminen osittain (29,1 %) ja sen jatkuminen edelleen (20,7 %) kyselyyn vastaamisen hetkellä. Vastaajista 28,5 prosenttia ei osannut sanoa kokemansa kiusaamisen päättymisestä, siinä missä 2,2 prosenttia ei halunnut sanoa vastausta asiaa tiedustelleeseen kysymykseen.

6.1.2 Olympiakomitea, sen varsinaiset jäsenet ja KIHU

Kaikista Olympiakomitean, sen varsinaisten jäsenten ja KIHUn organisaatiokategoriaan kuuluneista vastaajista (n=434) 24,9 prosenttia eli 108 henkilöä oli kokenut kiusaamista työympäristössään viimeisen vuoden aikana. Vastaajista 71,9 prosenttia eli 312 henkilöä ei ollut kokenut kiusaamista, 1,2 prosenttia eli viisi henkilöä ei osannut ja 0,7 prosenttia eli kolme henkilöä ei halunnut sanoa vastausta. Sukupuolten mukaan tarkasteltuna kiusaamista kokeneista (n=108) oli naisia 63,9 prosenttia (69 henkilöä) ja miehiä 32,4 prosenttia (35 henkilöä). Lisäksi neljä henkilöä eli 3,7 prosenttia kokijoista ei halunnut sanoa kyseessä sukupuoltansa.

Työpaikkakiusaamisen kokemukset liittyivät yleisimmin eli yhteensä 121 vastauksessa henkilön ja osaamisen kyseenalaistamiseen, joka oli ilmennyt tekemisen aiheettomana arvosteluna (42 vastausta), mitätöimisenä (33 vastausta), osaamisen vähättelynä (24 vastausta) sekä henkilöön menevänä aiheettomana arvosteluna (22 vastausta). Yhteensä 90 vastauksen mukaan kokemuksissa korostui eristämisen ja sivuuttamisen kategoria, jolloin kiusaaminen oli tullut ilmi tiedonvälityksen ulkopuolelle (42 vastausta) ja mielipiteiden kuuntelematta (38 vastausta) jättämisenä sekä sosiaalisena eristämisenä (kymmenen vastausta).

Yhteensä 54 vastauksessa kokemukset työpaikkakiusaamisesta liittyivät nöyryyttämiseen ja ivaamiseen. Se oli tullut näkyviin nolaamisena (17 vastausta), loukkaamisena ja epäkunnioittavana kohteluna esimerkiksi huumorin varjolla (15 vastausta), huutamisena (15 vastausta) sekä sanallisena nimittelynä tai haukkumisena (seitsemän vastausta). Kiusaamiskokemuksia oli myös, yhteensä 28 vastauksen perusteella, työn tekemisen rajaamiseen liittyen. Tämä oli ilmennyt työn kohtuuttomana valvomisenä (13 vastausta), työtehtävien perusteettomana poisottamisena (11 vastausta) ja siten, että henkilölle oli annettu selvästi hänen aiempia tehtäviään tai osaamistaan vaatimattomampia työtehtäviä (neljä vastausta).

Yhteensä 27 vastauksessa työpaikkakiusaamisen kokemuksissa korostui valheellisen tiedon levittäminen, joka oli näytettyynyt niin mustamaalaamisena (14 vastausta) kuin perättömien tietojen kertomisena (13 vastausta). Lisäksi yhteensä

viidessä vastauksessa kokemuksellisuus liittyi muuhun työpaikkakiusaamiseen.

Työpaikkakiusaamista kokeneet (n=108) mainitsivat tekijän rooliksi suhteessa itseensä yhtä lailla sekä työkaverin (35,2 %) että muussa johtavassa asemassa olevan henkilön (35,2 %). Muina tekijöinä kuvattiin lähiesihenkilöä (32,4 %), luottamustoimessa toimivaa henkilöä (20,4 %) sekä asiakasta tai muuta vastaavaa (13,9 %). Vastauksista 3,7 prosentissa kiusaajaksi kerrottiin joku muu. Vastaajista 1,9 prosenttia ei puolestaan halunnut ja 0,9 prosenttia ei osannut sanoa kiusaajan asemaa työympäristössä.

Koettu työpaikkakiusaaminen (n=108) oli tapahtunut yleisimmin työtilanteessa toimistoympäristössä (66,7 %) ja huippu-urheilun liittyvässä ympäristössä (14,8 %). Muina kiusaamisen tilanteellisina yhteyksinä mainittiin työtilanne hallitusympäristössä (11,1 %), työmatka (10,2 %), joku muu tilanne (7,4 %), työtilanteen ulkopuolinen konteksti (7,4 %), työtilanne liikunnan ja urheilun harjoittelu- ja valmennusympäristössä (5,6 %), työtilanne liikunnan ja urheilun harrastustoiminnassa (5,6 %) sekä työhön liittyvä epävirallinen tilaisuus, kuten pikkujoulut (5,6 %). Vastaajista 1,9 prosenttia ei halunnut sanoa kiusaamiskokemuksensa tapahtumatilannetta.

Työpaikkakiusaamista kokeneet (n=108) olivat enemmistössä eli 64,8 prosentissa tapauksia kertoneet siitä eteenpäin. Vastaajista 3,7 prosenttia ei puolestaan halunnut ja 0,9 ei osannut sanoa, oliko kertonut kokemastaan eteenpäin vai ei. Kohtelusta kertomisen (n=70) kohteiksi hahmottuivat lähiesihenkilö (58,6 %), työkaveri (57,1 %), toiminnanjohtaja/pääsihteeri (27,1 %), luottamustoimessa toimiva henkilö (22,9 %), muu esihenkilö (8,6 %), talous-, toimisto-, tai henkilöstöpäällikkö (8,6 %), työsuojeluvaltuutettu (8,6 %) sekä työterveyshuolto (7,1 %). Vastauksista 1,4 prosentissa kertomisen kohdetta ei haluttu sanoa.

Työpaikkakiusaamisesta ei ollut kertonut eteenpäin 29,6 prosenttia vastaajista, jotka (n=32) kertoivat tämän syyksi kokemuksen siitä, ettei tilanne kuitenkaan tule muuttamaan (46,9 %), pyrkimyksen olla välittämättä (40,6 %) ja kokemuksen kohtelun pienimuotoisuudesta tai ohimenevyydestä (37,5 %).

Lisäksi estymistä oli aiheuttanut uskalluksen puute liittyen pelkoon tekijän reaktiosta ja tilanteen pahenemisesta (31,3 %), pelko kertomisesta mahdollisesti aiheutuvista kielteisistä seurauksista itselle tai työuralle (28,1 %) sekä haluttomuus leimautua tosikoksi tai hankalaksi (25,0 %). Vastauksissa tuli esille myös se, ettei organisaation mukaisessa työyhteisössä ole ollut tapana ottaa puheeksi kyseenomaista toimintaa (25,0 %), tilanteessa oli koettu voimattomuutta (15,6 %), ei ollut uskallettu poiketa organisaation totutusta kulttuurista (9,4 %), oman tulkinnan oikeellisuutta oli epäilty (6,3 %), oli tunnettu häpeää (6,3 %), ei ollut tiedetty, miten pitäisi toimia tai kehen ottaa yhteyttä (6,3 %) ja teon luonnetta ei ollut tapahtumahetkellä ymmärretty (3,1 %). Vastaajista 12,5 prosenttia vetosi muuhun syyhyn ja 3,1 prosenttia ei halunnut sanoa vastausta asiaa tiedustelleeseen kysymykseen.

Työpaikkakiusaamista kokeneista (n=108) 21,3 prosenttia kertoi kiusaamisen tulleen selvitettyksi asianomaisen tai muun vas-

taavan toimesta, kun taas 11,1 prosenttia sanoi selvittelyprosessin olleen kesken. Hieman yli puolet eli 50,9 prosenttia vastasi, ettei tilannetta ollut selvitetty. Vastaajista 8,3 prosenttia ei osannut ja 6,5 prosenttia ei halunnut sanoa kohtelun selvittämisestä. Ne vastaajat, jotka kertoivat kiusaamisen tulleen selvitettyksi (n=23) olivat olleet mukana asian käsittelyssä täysin 65,2 prosentissa ja osittain 30,4 prosentissa vastauksia, kun taas vastaajista 4,3 prosenttia ei ollut lainkaan mukana prosessissa.

Koettu kiusaaminen (n=108) oli loppunut kokonaan 21,3 prosentissa ja osittain 32,4 prosentissa mainittuja tapauksia. Vastaajista 15,7 prosentin mukaan kiusaaminen ei ollut loppunut, 25,9 prosenttia ei osannut sanoa ja 3,7 prosenttia ei halunnut sanoa vastausta asiaa tiedustelleeseen kysymykseen.

6.1.3 Liikunnan aluejärjestöt

Kaikista liikunnan aluejärjestöjen organisaatiokategorian vastaajista (n=80) 13,8 prosenttia eli 11 henkilöä oli kokenut kiusaamista työympäristössään viimeisen vuoden aikana siinä, missä 85,0 prosenttia eli 68 henkilöä ei maininnut kokeneensa kyseenomaista kohtelua. Työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutuneet (n=11) olivat sukupuolittain tarkasteltuna naisia 81,8 prosentin (yhdeksän henkilöä) ja miehiä 18,2 prosentin (kaksi henkilöä) osuuksilla.

Työpaikkakiusaamisen kokemukset liittyivät useimmissa tapauksissa eli yhteensä 11 vastauksen mukaan henkilön ja osaamisen kyseenalaistamiseen. Se oli ilmennyt tekemisen aiheettomana arvosteluna (neljä vastausta), mitätöimisenä (kolme vastausta), henkilöön kohdistuvana aiheettomana arvosteluna (kaksi vastausta) sekä osaamisen vähättelynä (kaksi vastausta). Yhteensä kymmenessä vastauksessa kiusaamiskokemukset yhdistyivät eristämisen ja sivuuttamisen kategoriaan. Tällöin henkilön mielipiteitä ei ollut kuunneltu (viisi vastausta), henkilö oli jätetty tiedonvälityksen ulkopuolelle (neljä vastausta) ja henkilö oli eristetty sosiaalisesti (yksi vastaus).

Yhteensä kuuden vastauksen mukaisesti kokemuksellisuudessa nousi esille nöyryyttäminen ja ivaaminen, joka oli tullut ilmi huutamisena (kaksi vastausta), loukkaamisena ja epäkunnioittavana kohteluna esimerkiksi huumorin varjolla (kaksi vastausta), nolaamisena (yksi vastaus) sekä sanallisena nimittelynä tai haukkumisena (yksi vastaus). Yhteensä kahdessa vastauksessa kokemukset kiinnittyivät työn tekemisen rajaamiseen, jonka ilmeneminen oli perustunut työtehtävien perusteettomaan poisottamiseen (yksi vastaus) ja työn kohtuuttomaan val-

vomiseen (yksi vastaus). Yhdessä vastauksista kokemuksellisuus lukeutui kategoriaan muusta työpaikkakiusaamisesta.

Työpaikkakiusaamista kokeneet (n=11) mainitsivat kohtelun tekijän rooliksi suhteessa itseensä työkaverin (54,5 %), lähiesihenkilön (36,4 %), muussa johtavassa asemassa olevan henkilön (18,2 %) sekä asiakkaan tai muun vastaavan (9,1 %). Vastauksissa 9,1 prosentissa tekijää ei haluttu sanoa. Kiusaamiskokemukset olivat tapahtuneet vastausten perusteella kaikissa tapauksissa työtilanteessa toimistoympäristössä (100,0 %).

Työpaikkakiusaamista kokeneet (n=11) olivat kertoneet siitä eteenpäin 63,6 prosentissa tapauksia, kun 9,1 prosenttia ei osannut sanoa vastausta kysymykseen. Koetusta kiusaamisesta eteenpäin kertoneet (n=7) mainitsivat sen kohteiksi työkaverin (100,0 %), lähiesihenkilön (42,9 %) sekä toiminnanjohtajan/pääsihteerin (14,3 %).

Kokemastaan kiusaamisesta kertomatta jättäneitä oli 27,3 prosenttia, jotka (n=3) kertoivat tämän syyksi kokemuksen siitä, ettei tilanne kuitenkaan tule muuttumaan (66,7 %) sekä pyrkimyksen olla välittämättä (66,7 %). Lisäksi koettiin, ettei organisaation mukaisessa työyhteisössä ole ollut tapana ottaa puheeksi kyseenomaista toimintaa (66,7 %), oli pelätty kertomisesta mahdollisesti seuraavia kielteisiä seurauksia itselle tai työuralle (33,3 %) ja oli tunnettu sekä voimattomuutta tilanteessa (33,3 %) että häpeää (33,3 %).

Työpaikkakiusaamista kokeneista vastaajista (n=11) 27,3 prosenttia kertoi kohtelun tulleen selvitettyksi asianomaisen tai muun vastaavan toimesta, mutta 72,7 prosentin mukaan asiaa ei ollut selvitetty ollenkaan. Niistä vastaajista, jotka kertoivat kokemansa kiusaamisen tulleen selvitettyksi (n=3), oli 66,7 pro-

senttia ollut osittain mukana asian käsittelyprosessissa, loppujen jättäessä vastaamatta kysymykseen.

Koettu kiusaaminen (n=11) oli loppunut osittain 27,3 prosentin mukaan, kun saman verran eli 27,3 prosenttia kertoi, ettei kiu-

saaminen ollut loppunut. Vastaajista 45,5 prosenttia ei osannut sanoa vastausta kysymykseen eli tunsu epävarmuutta koh-
telun päättymisestä.

6.1.4 Urheiluopistot

Kaikista urheiluopistojen organisaatiokategorian vastaajista (n=206) 24,8 prosenttia eli 51 henkilöä kertoi kokeneensa kiusaamista työympäristössään viimeisen vuoden aikana, kun taas 72,8 prosenttia eli 150 henkilöä ei sitä ollut kokenut. Vastaajista 1,9 prosenttia eli neljä henkilöä ei osannut sanoa vastausta kysymykseen. Sukupuolittain tarkasteluna kiusaamista kokeneista (n=51) oli naisia 60,8 prosenttia (31 henkilöä) ja miehiä 33,3 prosenttia (17 henkilöä). Lisäksi kokijoista yhteensä kolme henkilöä eli 5,9 prosenttia ei halunnut sanoa sukupuol-
tansa kyselyssä tai ei ollut vastannut (vastauskato) sitä tiedustelleeseen kysymykseen.

Koettu työpaikkakiusaaminen liittyi enemmistössä eli yhteensä 71 vastauksessa henkilön ja osaamisen kyseenalaistamiseen. Se oli ilmennyt tekemisen aiheettomana arvosteluna (23 vastausta), osaamisen vähättelynä (21 vastausta), mitätöimisestä (16 vastausta) sekä henkilöön menevänä aiheettomana arvosteluna (11 vastausta). Yhteensä 47 vastauksella esille nousi kokemuksellisuus eristämisestä ja sivuuttamisesta, joka oli tullut ilmi tiedonvälityksen ulkopuolelle (23 vastausta) ja mielipiteiden kuuntelematta (18 vastausta) jättämisenä sekä sosiaalisena eristämisenä (kuusi vastausta).

Yhteensä 24 vastauksessa kiusaamiskokemukset luokittoivat työn tekemisen rajaamiseksi, joka oli näyttäytynyt työn koh-
tuuttomana valvomisena (11 vastausta), selvästi aiempia tehtäviä tai osaamista vaatimattomimpien työtehtävien antamisena (kahdeksan vastausta) sekä työtehtävien perusteettomana poisottamisena (viisi vastausta). Yhteensä 17 vastauksessa koettu kiusaaminen yhdistyi nöyryyttämisen ja ivaamisen kategoriaan. Tällöin se oli ilmennyt esimerkiksi huumorin varjolla tapahtuneena loukkaamisena ja epäkunnioittavana kohteluna (kuusi vastausta), nolaamisena (neljä vastausta), huutamisena (neljä vastausta), naurunalaiseksi saattamisena (kaksi vastausta) sekä sanallisena nimittelynä tai haukkumisena (yksi vastaus).

Kiusaamisen kokemuksellisuudessa esille nousi yhteensä 15 vastauksella valheellisen tiedon levittäminen, joka oli esiintynyt perättömien tietojen kertomisena (8 vastausta) sekä mustamaalaamisena (7 vastausta). Lisäksi yhteensä neljässä vastauksessa koettu liittyi muuhun työpaikkakiusaamiseen.

Työpaikkakiusaamista kokeneista (n=51) vastaajista kertoi sen tekijäksi työkaverin (64,7 %), muussa johtavassa asemassa olevan henkilön (35,3 %), lähiesihenkilön (21,6 %), luottamustoi-
messsa toimivan henkilön (7,8 %), asiakkaan tai muun vastaavan (7,8 %) ja jonkun muun (2,0 %). Vastaajista 2,0 prosenttia ei halunnut ja 2,0 prosenttia osannut sanoa kiusaajan asemaa

työympäristössä suhteessa itseensä. Työpaikkakiusaaminen oli tapahtunut työtilanteessa toimistoympäristössä (80,4 %), työtilanteessa liikunnan ja urheilun harjoittelu- ja valmennus-
ympäristössä (9,8 %), työtilanteen ulkopuolella (5,9 %), työtilanteessa huippu-urheiluun liittyvässä ympäristössä (3,9 %), jossain muussa tilanteessa (3,9 %) siinä, missä 3,9 prosenttia ei halunnut sanoa vastausta kysymykseen. Lisäksi tapahtumatilanteiksi mainittiin työmatka (2,0 %) sekä työtilanne liikun-
nan ja urheilun harrastustoiminnassa (2,0 %). Vastaajista 2,0 prosenttia ei osannut vastata asiaa tiedustelleeseen kysymykseen.

Työpaikkakiusaamista kokeneet (n=51) sanoivat kertoneensa kohtelusta eteenpäin 43,1 prosentissa mainittuja tapauksia. Vastaajista 5,9 prosenttia ei osannut sanoa ja 2,0 prosenttia ei halunnut sanoa vastausta kysymykseen. Koetusta kiusaamisesta oli kerrottu (n=22) lähiesihenkilölle (68,2 %), työkaverille (54,5 %), muulle esihenkilölle (13,6 %) sekä jollekulle muulle henkilölle (13,6 %), toiminnanjohtajalle/pääsihteerille (4,5 %) sekä työterveyshuollolle (4,5 %).

Koetusta kiusaamisesta (n=51) oli jättänyt kertomatta 47,1 prosenttia vastaajista, jolloin (n=24) estyneisyyden syiksi määritettiin pyrkimys olla välittämättä (41,7 %), kokemus kohtelun pienimuotoisuudesta tai ohimenevyydestä (41,7 %) kuin myös kokemus siitä, ettei tilanne kuitenkaan tule muuttumaan (33,3 %). Kertomatta jättämistä perusteltiin lisäksi haluttomuutena leimautua tosikoksi tai hankalaksi (20,8 %), pelolla tekijän reaktiosta ja tilanteen pahenemisesta (20,8 %) sekä voimattomuuden tuntemuksilla tilanteessa (20,8 %). Vastauksista 20,8 prosentissa kiusaamista kokeneiden organisaation mukaisessa työyhteisössä ei ole ollut tapana ottaa puheeksi kyseenomaista toimintaa. Osassa vastauksista kertomatta jättämisen syynä näyttäytyi pelko siitä mahdollisesti aiheutuvista kielteisistä seurauksista itselle tai työuralle (16,7 %), oman tulkinnan oikeellisuuden epäily (16,7 %), pelko organisaation totutusta kulttuurista poikkeamista kohtaan (12,5 %), tunne häpeästä (12,5 %), ymmärtämättömyys teon luonteesta tapahtumahetkellä (12,5 %) sekä tietämättömyys siitä, miten pitäisi toimia tai kehen ottaa yhteyttä (8,3 %). Vastauksista 8,3 prosentissa korostettiin muuta syytä kertomatta jättämiseen, 4,2 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen.

Kiusaamista kokeneista (n=51) 17,6 prosenttia kertoi kohtelun tulleen selvitettyksi asianomaisen tai muun vastaavan toimesta kokonaan ja 9,8 prosenttia kertoi sen selvittelyn olleen kesken. Vastaajista 54,9 prosentin mukaan asia ei ollut tullut selvitettyksi ollenkaan, 11,8 prosenttia ei osannut ja 5,9 prosenttia ei halunnut sanoa vastausta kiusaamisen selvittämiseen liit-

tyneeseen tilanteeseen. Kokemansa kiusaamisen selvitetynsi luokittelleet (n=9), olivat olleet mukana sen käsittelyssä 44,4 prosentissa täysin ja 44,4 prosentissa osittain. Vastaajista 11,1 prosenttia ei osannut sanoa vastausta kysymykseen.

Työpaikkakiusaamista kokeneista (n=51) 15,7 prosenttia kertoi kohtelun loppuneen kokonaan ja 23,5 prosenttia osittain. Vas-

taajista 27,5 prosentin mukaan kiusaaminen ei ollut loppunut ja 33,3 prosenttia ei osannut sanoa sen päättymisestä.

6.1.5 Urheiluakatemit

Kaikista urheiluakatemioiden organisaatiokategorian vastaajista (n=84) 10,7 prosenttia eli yhdeksän henkilöä oli kokenut kiusaamista työympäristössään viimeisen vuoden aikana. Kyseenomaista epäasiallista kohtelua ei ollut kokenut 82,1 prosenttia eli 69 henkilöä, kun 3,6 prosenttia eli kolme henkilöä ei osannut sanoa vastausta kysymykseen. Sukupuolittain tarkasteltuna työpaikkakiusaamista kokeneet (n=9) olivat enemmistössä miehiä 66,7 prosentin (kuusi henkilöä) osuudella siinä, missä naisista sitä oli kokenut 22,2 prosenttia (kaksi henkilöä) sekä sukupuolta tiedustelleeseen kysymykseen vastaamatta jättäneistä (vastauskato) 11,1 prosenttia (yksi henkilö).

Työpaikkakiusaamisen kokemukset liittyivät yleisimmin eli yhteensä 11 vastauksen osuudella henkilön ja osaamisen kyseenalaistamiseen. Tämä oli ilmennyt tekemisen aiheuttomana arvosteluna (viisi vastausta), osaamisen vähättelynä (kolme vastausta), henkilöön menevänä aiheettomana arvosteluna (kaksi vastausta) ja mitätöimisellä (yksi vastaus). Yhteensä neljässä vastauksessa kiusaamisen kokemuksellisuus yhdistyi eristämiseen ja sivuuttamiseen, joka näyttäytyi sosiaalisena eristämisenä (kaksi vastausta), tiedonvälityksen ulkopuolelle (yksi vastausta) ja mielipiteiden kuuntelematta (yksi vastaus) jättämisenä.

Työpaikkakiusaamisen kokemuksia koskien yhteensä kolme vastausta oli sekä valheellisen tiedon levittämisen että työn tekemisen rajaamisen kategorioilla. Valheellisen tiedon levittäminen oli ilmennyt perättömien tietojen kertomisen (kaksi vastausta) ja mustamaalaamisen (yksi vastaus) tavoin. Työn tekemisen rajaaminen tuli puolestaan ilmi työtehtävien perusteettomana pois ottamisena (kaksi vastausta) ja aiempia tehtäviä tai osaamista selvästi vaatimattomampien työtehtävien antamisena (yksi vastaus). Yhteensä kahdessa vastauksessa koettu kiusaaminen luokitui muuhun työpaikkakiusaamiseen. Lisäksi yhdessä vastauksista kokemuksellisuus linkittyi nöyryyttämiseen ja ivaamiseen esimerkiksi huumorin varjolla tapahtuneen loukkaamiseen ja epäkunnioittavan kohtelun nojalla.

Työpaikkakiusaamista kokeneet (n=9) mainitsivat tekijän asemaksi suhteessa itseensä työkaverin (55,6 %), muussa johta-

vassa asemassa olevan henkilön (33,3 %) sekä lähiesihenkilön (22,2 %). Koettu kiusaaminen oli tapahtunut työtilanteessa toimistoympäristössä (77,8 %), työtilanteessa huippu-urheiluun liittyvässä ympäristössä (44,4 %), työtilanteen ulkopuolella (33,3 %), työtilanteessa liikunnan ja urheilun harjoittelu- ja valmennusympäristössä (11,1 %), työmatkalla (11,1 %) sekä muussa tilanteessa (11,1 %).

Kokemastaan kiusaamisesta (n=9) eteenpäin oli kertonut yli puolet eli 55,6 prosenttia vastaajista, jolloin (n=5) siitä oli puhuttu työkaverille (80,0 %), lähiesihenkilölle (80,0 %), muulle esihenkilölle (80,0 %), talous-, toimisto-, tai henkilöstöpäällikölle (60,0 %), toiminnanjohtajalle/pääsihteerille (40,0 %) sekä luottamustoimessa toimivalle henkilölle (20,0 %).

Työpaikkakiusaamisesta ei puolestaan ollut kertonut eteenpäin 44,4 prosenttia, sillä (n=4) kohtelun koettiin olleen pienimuotoista tai ohimenevää (50,0 %) ja ei ollut haluttu leimautua tosikoksi tai hankalaksi (50,0 %). Lisäksi koettiin, ettei tilanne kuitenkaan tule muuttumaan (25,0 %), oli pyritty olemaan välittämättä (25,0 %), oli pelätty kertomisesta mahdollisesti aiheutuvia kielteisiä seurauksia itselle tai työuralle (25,0 %), eikä tapahtumahetkellä ollut ymmärretty teon luonnetta (25,0 %). Vastaajista 25,0 prosenttia ei osannut sanoa vastausta kysymykseen.

Kiusaamista kokeneista (n=9) 22,2 prosenttia kertoi tilanteen tulleen selvitetynsi asianomaisen tai muun vastaavan kanssa siinä, missä 11,1 prosenttia sanoi selvitysprosessin olleen kesken. Yli puolessa eli 55,6 prosentissa tapauksia kiusaaminen ei ollut tullut selvitetynsi, kun 11,1 prosenttia ei halunnut vastata kysymykseen. Niistä vastaajista, jotka kertoivat kiusaamistapausten tulleen selvitetynsi (n=2) olivat kaikki olleet täysin mukana asian käsittelyssä (100,0 %).

Kokemastaan työpaikkakiusaamisesta (n=9) 22,2 prosenttia mainitsi kohtelun loppuneen kokonaan ja saman verran eli 22,2 prosenttia osittain. Vastaajista 33,3 prosentin mukaan kiusaaminen ei ollut loppunut, kun taas 11,1 prosenttia ei osannut vastata tätä tiedustelleeseen kysymykseen.

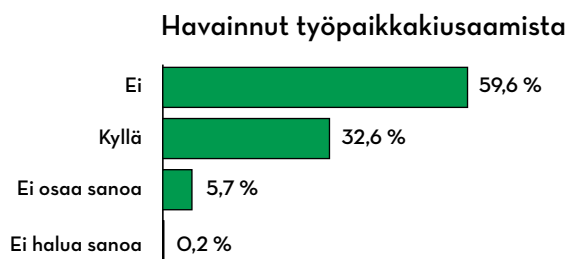
6.2 Työpaikkakiusaamisen havainnot

Kokemusten tarkastelusta siirrytään urheiluyhteisön työntekijöiden havaintoihin työpaikkakiusaamisesta, joita hahmotetaan ensin kokonaistilanteen osalta. Tämän jälkeen havaintoihin kiinnittyvät tulokset esitetään erikseen sekä Olympiakomitean, sen varsinaisten jäsenten ja KIHUn että liikunnan aluejärjestöjen, urheiluopistojen ja urheiluakatemioiden mukaisista kategorianäkökulmista.

tean, sen varsinaisten jäsenten ja KIHUn että liikunnan aluejärjestöjen, urheiluopistojen ja urheiluakatemioiden mukaisista kategorianäkökulmista.

6.2.1 Kokonaistilanne

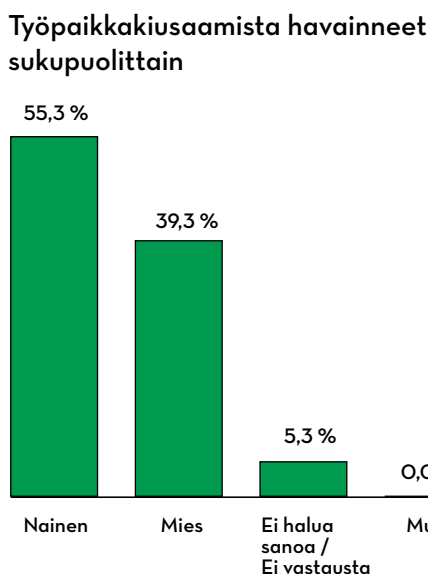
Kuvio 13. Työpaikkakiusaamista työympäristössään viimeisen vuoden aikana havainneiden prosentuaalinen osuus suhteessa kaikkiin kyselyyn vastanneisiin (n=804).



Kaikista vastaajista (n=804) 32,6 prosenttia eli 262 henkilöä mainitsi havainneensa kiusaamista työympäristössään viimeisen vuoden aikana ja 59,6 prosenttia eli 479 henkilöä ei kertomansa mukaan ollut havainnut kiusaamista. Vastaajista 5,7 prosenttia eli 46 henkilöä ei osannut ja 0,2 eli kaksi henkilöä ei halunnut sanoa havainnoistaan liittyen työpaikkakiusaamiseen. (Kuvio 13). Työpaikkakiusaamista havainneista (n=262)

enemmistö 55,3 prosentin osuudella (145 henkilöä) oli naisia, kun miesten osuus oli 39,3 prosenttia (103 henkilöä). Niistä vastaajista, jotka eivät halunneet sanoa sukupuoltaan tai eivät olleet vastanneet (vastauskato) sitä koskevaan kysymykseen, oli havainnut kiusaamista yhteensä 5,3 prosenttia (14 henkilöä). (Kuvio 14).

Kuvio 14. Työpaikkakiusaamista työympäristössään viimeisen vuoden aikana havainneiden (n=262) sukupuolijakauma prosentuaalisesti esitettynä.



Kun tarkasteltiin, millaista havaittu työpaikkakiusaaminen oli ollut, nousi henkilön ja osaamisen kyseenalaistaminen yhteensä 420 vastauksen perusteella yleisimmäksi kiusaamisen kategoriaksi. Kyseenomainen kohtelu oli ilmennyt tekemisen aiheettomana arvosteluna (140 vastausta), mitätöimi-

senä (104 vastausta), osaamisen vähättelynä (101 vastausta) sekä henkilöön menevänä aiheettomana arvosteluna (75 vastausta). Toiseksi yleisimmin, yhteensä 177 vastauksella, kiusaamishavainnot liittyivät eristämiseen ja sivuuttamiseen, joka oli tullut ilmi mielipiteiden kuuntelematta (88 vastausta) ja tiedon-

välityksen ulkopuolelle (69 vastausta) jättämisenä sekä sosiaalisena eristämisenä (20 vastausta).

Havaitussa työpaikkakiusaamisessa kolmanneksi yleisintä, yhteensä 138 vastauksen perusteella, oli nöyryyttäminen ja ivaaminen. Se oli ilmennyt loukkaamisena ja epäkunnioittavana kohteluna esimerkiksi huumorin varjolla (46 vastausta), sanallisena nimittelynä tai haukkumisena (33 vastausta), nolauttamisena (27 vastausta), huutamisena (21 vastausta) sekä naurunalaiseksi saattamisena (11 vastausta). Yhteensä 71 vastauksessa eli neljänneksi yleisimmin työpaikkakiusaamisen havaitseminen liittyi valheellisen tiedon levittämisen kategoriaan, joka oli tullut ilmi mustamaalaamisen (45 vastausta) sekä perättömien tietojen kertomisen (26 vastausta) tavoilla.

Työpaikkakiusaamisen havainnoissa viidennelle sijalle nousi työn tekemisen rajaaminen yhteensä 59 vastauksella. Se oli

ilmennyt henkilön työn kohtuuttomana valvomisena (31 vastausta), työtehtävien perusteettomana pois ottamisena (16 vastausta) sekä henkilölle hänen aiempia työtehtäviään tai osaamista selvästi vaatimattomampien työtehtävien antamisena (12 vastausta). Kuudenneksi yleisimmin eli yhteensä seitsemässä vastauksessa vastaajien havainnot luokittuivat muun työpaikkakiusaamisen kategoriaan, jolloin esimerkiksi kohteen työn tekemistä ja työtehtävien hoitamista oli hankaloitettu.

Kaikista vastaajista (n=804) 2,4 prosenttia eli 19 henkilöä piti mahdollisena sitä, että oli toiminut kiusaajan roolissa työympäristössä viimeisen vuoden aikana, kun taas 85,1 prosentin mukainen enemmistö eli 684 henkilöä ei pitänyt tätä mahdollisena. Vastaajista 12,2 prosenttia eli 98 henkilöä ei kuitenkaan osannut sanoa ja 0,1 prosenttia eli yksi henkilö ei halunnut sanoa asemoitumisestaan kiusaajaksi.

6.2.2 Olympiakomitea, sen varsinaiset jäsenet ja KIHU

Kaikista Olympiakomitean, sen varsinaisten jäsenten ja KIHUn muodostamaan organisaatiokategoriaan kuuluneista vastaajista (n=434) kiusaamista oli havainnut työympäristössään viimeisen vuoden aikana 34,8 prosenttia eli 151 henkilöä, kun taas kohtelua havaitsemattomia oli 57,6 prosenttia eli 250 henkilöä. Kysymykseen ei osannut vastata 6,0 prosenttia eli 26 henkilöä ja ei halunnut vastata 0,5 prosenttia eli kaksi henkilöä. Työpaikkakiusaamista havainneista (n=151) oli naisia yli puolet eli 57,0 prosenttia (86 henkilöä), miesten osuuden ollessa 37,7 prosenttia (57 henkilöä). Havaittsijoista 5,3 prosenttia (kahdeksan henkilöä) oli sellaisia, jotka eivät halunneet sanoa sukupuoltansa kyselyssä.

Havaittu työpaikkakiusaaminen liittyi enemmistössä tapauksia eli yhteensä 251 vastauksessa henkilön ja osaamisen kyseenalaistamiseen, joka oli ilmennyt tekemisen aiheettomana arvosteluna (83 vastausta), mitätöintinä (64 vastausta), osaamisen vähättelynä (63 vastausta) sekä henkilöön menevänä aiheettomana arvosteluna (41 vastausta). Yhteensä 106 vastauksen perusteella työpaikkakiusaaminen havainnot tyyppittyivät eristämisen ja sivuuttamisen kategoriaan kuuluviksi. Kyseinen kohtelu oli esiintynyt mielipiteiden kuuntelematta (55 vastausta) ja tiedonvälityksen ulkopuolelle (41 vastausta) jättämisenä sekä sosiaalisena eristämisenä (kymmenen vastausta).

Työpaikkakiusaamisen havainnoissa nöyryyttäminen ja ivaamisen kategoriaan kuului yhteensä 77 vastausta. Tällöin kohtelu

oli ilmennyt loukkaamisena ja epäkunnioittavana kohteluna esimerkiksi huumorin varjolla (24 vastausta), sanallisena nimittelynä tai haukkumisena (19 vastausta), nolauttamisena (15 vastausta), huutamisena (15 vastausta) sekä naurunalaiseksi saattamisena (neljä vastausta).

Yhteensä 33 vastauksen perusteella havaittu kiusaaminen liittyi työn tekemisen rajaamiseen, joka oli tullut ilmi työn kohtuuttomana valvomisena (20 vastausta), työtehtävien perusteettomana poisottamisena (kahdeksan vastausta) sekä selvästi aiempia tehtäviä tai osaamista vaatimattomampien työtehtävien antamisena (viisi vastausta). Valheellisen tiedon levittämisen kategoria nousi esille yhteensä 32 vastauksella. Tällöin kiusaaminen näyttäytyi mustamaalaamisen (17 vastausta) ja perättöminä tietojen kertomisen (15 vastausta) tavoilla. Yhteensä kuudessa vastauksessa havaittu kiusaaminen yhdistyi muuhun työpaikkakiusaamiseen.

Kaikista organisaatiokategorian vastaajista (n=434) 2,3 prosenttia eli kymmenen henkilöä piti mahdollisena omaa rooliaan kiusaajana työympäristössään viimeisen vuoden aikana, kun tämän mahdollisuuden kielsi 85,3 prosenttia eli 370 henkilöä. Vastausta asiaa tiedustelleeseen kysymykseen ei osannut sanoa 12,2 prosenttia eli 53 henkilöä.

6.2.3 Liikunnan aluejärjestöt

Kaikista aluejärjestöjen organisaatiokategorian vastaajista (n=80) oli havainnut kiusaamista työympäristössään viimeisen vuoden aikana 16,3 prosenttia eli 13 henkilöä, kun taas 77,5 prosenttia eli 62 henkilöä ei ollut havainnut mainittua kohtelua ja 3,8 prosenttia eli kolme henkilöä ei osannut vastata kysymykseen. Sukupuolten mukaan jaoteltuna työpaikkakiu-

saamista havainneista (n=13) enemmistö oli naisia 92,3 prosentin osuudella (12 henkilöä), kun miehiä havaittsijoista oli 7,7 prosenttia (yksi henkilö).

Havaittu työpaikkakiusaaminen liittyi yhteensä 13 vastauksen perusteella yleisimmin henkilön ja osaamisen kyseenalaistami-

seen. Tämä oli ilmennyt tekemisen aiheettomana arvosteluna (neljä vastausta), mitätöimisenä (neljä vastausta), osaamisen vähättelynä (kolme vastausta) ja henkilöön menevänä aiheettomana arvosteluna (kaksi vastausta). Yhteensä yhdeksässä vastauksessa havainnot kiusaamisesta kuuluivat osaksi eristämisen ja sivuuttamisen kategoriaan, jolloin kohtelu oli tullut näkyviin niin henkilön mielipiteiden kuuntelematta (viisi vastausta) kuin tiedonvälityksen ulkopuolelle (neljä vastausta) jättämisenä.

Yhteensä seitsemässä vastauksessa kiusaamisen havainnot lukeutuivat nöyryyttämiseen ja ivaamiseen, joka oli ilmennyt nolaamisen (kolme vastausta), esimerkiksi huumorin varjolla tapahtuneen epäkunnioittavan kohtelun ja loukkaamisen

(kolme vastausta) sekä henkilön naurunalaiseksi saattamisen (yksi vastaus) tavoilla. Yhdessä vastauksessa kiusaamisen havaitseminen liittyi valheellisen tiedon levittämisen kategoriin mustamaalaamista ilmentäneellä tavalla. Lisäksi yhdessä vastauksista havaittu linkittyi osaksi työn tekemisen rajaamista, jolloin kiusaaminen oli tullut esille työn kohtuuttomana valvomisena.

Kaikista organisaatiokategorian vastaajista (n=80) 1,3 prosenttia eli yksi henkilö piti mahdollisena sitä, että oli kiusannut henkilöä tai henkilöitä työympäristössään viimeisen vuoden aikana. Vastaajista 87,5 prosenttia eli 70 henkilöä ei puolestaan pitänyt tätä mahdollisena ja 11,3 prosenttia eli yhdeksän henkilöä ei osannut vastata kysymykseen.

6.2.4 Urheiluopistot

Kaikista urheiluopistojen organisaatiokategorian vastaajista (n=206) oli havainnut kiusaamista työympäristössään viimeisen vuoden aikana 37,4 prosenttia eli 77 henkilöä. Sitä ei ollut havainnut 55,3 prosenttia eli 114 henkilöä ja 5,3 prosenttia eli 11 henkilöä ei osannut vastata kysymykseen. Sukupuolten mukaan tarkasteltuna kiusaamista havainneista (n=77) oli naisia 51,9 prosenttia (40 henkilöä), miehiä 41,6 prosenttia (32 henkilöä). Havaittsijoista yhteensä 6,5 prosenttia eli viisi henkilöä oli puolestaan sellaisia, jotka eivät halunneet sanoa kyselyssä sukupuoltansa tai sellaisia, jotka eivät olleet vastanneet (vastauskato) sitä tiedustelleeseen kysymykseen.

Havaittu työpaikkakiusaaminen liittyi useimmissa eli yhteensä 127 vastauksessa henkilön ja osaamisen kyseenalaistamiseen. Se oli ilmennyt tekemisen aiheettomana arvosteluna (43 vastausta), mitätöimisenä (31 vastausta), henkilöön menevänä aiheettomana arvosteluna (27 vastausta) sekä osaamisen vähättelynä (26 vastausta).

Yhteensä 58 vastauksen perusteella kiusaamisen havainnot liittyivät eristämiseen ja sivuuttamiseen, joka oli tullut ilmi mielipiteiden kuuntelematta (26 vastausta) ja tiedonvälityksen ulkopuolelle (22 vastausta) jättämisenä sekä sosiaalisena eristämisenä (kymmenen vastausta). Nöyryyttämisen ja ivaamisen kategoria nousi esille yhteensä 35 vastauksella. Tällöin kiusaaminen oli näyttäytynyt loukkaamisena ja epäkunnioittavana kohteluna esimerkiksi huumorin varjolla (11 vastausta),

sanallisena nimittelynä tai haukkumisena (yhdeksän vastausta), nolaamisena (kahdeksan vastausta), huutamisena (neljä vastausta) ja naurunalaiseksi saattamisena (kolme vastausta).

Yhteensä 30 vastauksen mukaan havainnot työpaikkakiusaamisesta linkittyivät valheellisen tiedon levittämiseen niin mustamaalaamisen (20 vastausta) kuin perättömien tietojen kertomisen (kymmenen vastausta) tavoilla. Kiusaamisen havainnoissa oli kyse työn tekemisen rajaamisesta yhteensä 24 vastauksessa. Tällöin kohtelu oli ilmennyt työn kohtuuttomana valvomisena (yhdeksän vastausta), työtehtävien perusteettomana poisottamisena (kahdeksan vastausta) sekä siten, että henkilölle oli annettu selvästi hänen aiempia tehtäviään tai osaamistaan vaatimattomampia työtehtäviä (seitsemän vastausta). Lisäksi yhdessä vastauksessa havaittu kiusaaminen luokitui kategoriaan muusta työpaikkakiusaamisesta.

Kaikista organisaatiokategorian vastaajista (n=206) 2,9 prosenttia eli kuusi henkilöä piti mahdollisena omaa rooliaan kiusaajana työympäristössään viimeisen vuoden aikana siinä, missä 84,5 prosenttia eli 174 henkilöä ei pitänyt tätä mahdollisena. Vastaajista 11,7 prosenttia eli 24 henkilöä ei osannut sanoa ja 0,5 prosenttia eli yksi henkilö ei halunnut sanoa vastausta asiaa tiedustelleeseen kysymykseen.

6.2.5 Urheiluakatemit

Kaikista urheiluakatemioiden organisaatiokategorian vastaajista (n=84) 25,0 prosenttia eli 21 henkilöä oli havainnut kiusaamista työympäristössään viimeisen vuoden aikana, kun sitä ei ollut havainnut 63,1 prosenttia eli 53 henkilöä. Vastaajista 7,1 prosenttia eli kuusi henkilöä ei osannut vastata kysymykseen. Työpaikkakiusaamista havainneista (n=21) oli miehiä 61,9 prosenttia (13 henkilöä), naisia 33,3 prosenttia (seitsemän henkilöä) ja 4,8 prosenttia (yksi henkilö) sellaisia, jotka eivät olleet

vastanneet (vastauskato) sukupuolta tiedustelleeseen kysymykseen.

Havaittu työpaikkakiusaaminen liittyi yleisimmin eli yhteensä 29 vastauksessa henkilön ja osaamisen kyseenalaistamiseen, joka oli tullut näkyviin tekemisen aiheettomana arvosteluna (kymmenen vastausta), osaamisen vähättelynä (yhdeksän vastausta), mitätöimisenä (viisi vastausta) ja henkilöön menevänä aiheettomana arvosteluna (viisi vastausta). Yhteensä 19 vastauksessa työpaikkakiusaamisen havainnot yhdistyivät nöy-

ryyttämisen ja ivaamisen kategoriaan. Kiusaaminen oli tällöin ilmennyt loukkaamisena ja epäkunnioittavana kohteluna esimerkiksi huumorin varjolla (kahdeksan vastausta), sanallisenä nimittelynä tai haukkumisena (viisi vastausta), naurunalaiseksi saattamisena (kolme vastausta), huutamisenä (kaksi vastausta) ja nolaamisena (yksi vastaus).

Työpaikkakiusaamisen havainnot koskivat yhteensä kahdeksassa vastauksessa valheellisen tiedon levittämistä, joka oli tullut ilmi mustamaalaamisena (seitsemän vastausta) sekä perättömien tietojen kertomisena (yksi vastaus). Yhteensä neljässä vastauksessa havaittu kiusaaminen liittyi eristämiseen ja

sivuuttamiseen. Tämä oli ilmennyt tiedonvälityksen ulkopuolelle (kaksi vastausta) ja mielipiteiden kuuntelematta (kaksi vastausta) jättämisenä. Lisäksi yksi vastauksista lukeutui kiusaamisen havaintojen osalta työn tekemisen rajaamiseksi, jolloin henkilön työtä oli valvottu kohtuuttomasti.

Kaikista organisaatiokategorian vastaajista (n=84) 2,4 prosenttia eli kaksi piti mahdollisena, että oli kiusannut henkilöä tai henkilöitä työympäristössään viimeisen vuoden aikana, kun 83,3 prosenttia eli 70 henkilöä ei pitänyt tätä mahdollisena. Vastaajista 14,3 prosenttia eli 12 henkilöä ei osannut vastata asiaa tiedustelleeseen kysymykseen.

7 FYYSINEN VÄKIVALTA

Tässä luvussa tuodaan esille selvityksen tulokset fyysisen väkivallan kokemuksista ja havainnoista urheiluyhteisön kokonaistilanteen eli kaikkien mukana olleiden liikunta- ja urheiluorganisaatioiden osalta. Luvun tulokset vastaavat tutkimuskysymykseen 1 eli tiedonintressiin fyysisen väkivallan määrällisestä esiintyvyydestä. Lisäksi tarkoituksenmukaista on tarkastella tutkimuskysymysten 1a-1c osoittamilla tavoilla sitä, millaista fyysinen väkivalta on ollut, kuka/ketkä ovat olleet sen

tekijöinä ja missä työympäristön mukaisessa tilanteessa sitä on tapahtunut.

Näin kyselyyn saatujen vastausten perusteella aineistoa analysoitiin fyysisen väkivallan vaihtelevuuden osalta taulukossa 12 kuvatulla tavalla, jossa kyseenomainen epäasiallisen kohtelun muoto on tässä selvityksessä jaoteltu sen ilmenemisen perusteella vahingoittavan käyttäytymisen sekä sillä pelottelun kategorioihin.

Taulukko 12. Fyysisen väkivallan kategoriat ja väkivallan ilmeneminen.

Fyysinen väkivalta	Fyysisen väkivallan ilmeneminen
Vahingoittava käyttäytyminen	Esimerkiksi: • Tönimistä • Lyömistä, potkimista • Tukistamista, hiusten repimistä • Pään hakkaamista • Raapimista, repimistä, ravistelemista • Ampuma-/teräaseen käyttöä
Vahingoittavalla käyttäytymisellä pelottelu	• Fyysisellä väkivallalla uhkaamista

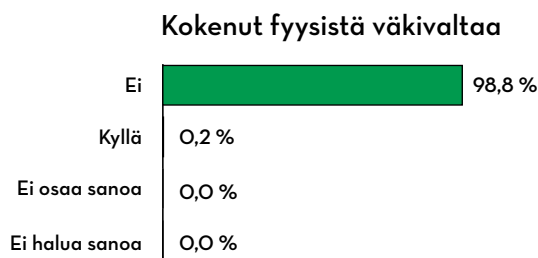
Vahingoittavalla käyttäytymisellä tarkoitetaan kaikkia ruumiillista koskemattomuutta loukkaavia fyysisiä tekoja, kuten esimerkiksi tönimistä, lyömistä, potkimista, raapimista, repimistä, ravistelua tai muuta vastaavaa toimintaa. Vahingoittavalla käyttäytymisellä pelottelu on puolestaan fyysisellä väkivallalla uhkaamista.

Luvussa tuodaan myös esille tulokset suhteessa tutkimuskysymyksiin 2 ja 2a eli siihen, onko koettuun fyysiseen väkivaltaan puututtu eli toisin sanoen kohtelusta eteenpäin kertomiseen, sen selvittämiseen sekä loppumiseen kiinnittyviin ulottuvuuksiin.

Kyseisissä tutkimuskysymyksissä sisäänrakennettuna elementtinä hahmottuu muun muassa myös oleellisuus tarkastella puuttumisen esteitä vastaajan työympäristössä.

7.1 Fyysisen väkivallan kokemukset

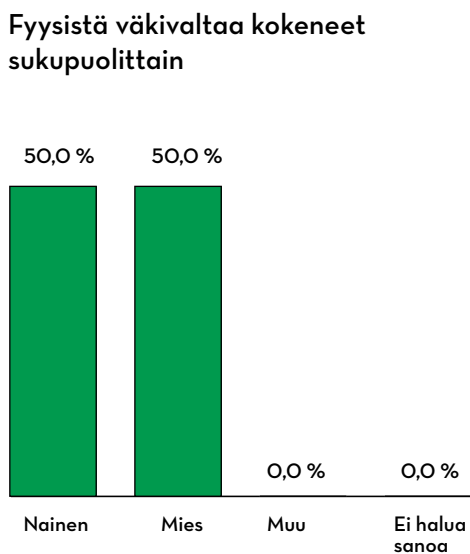
Kuvio 15. Fyysistä väkivaltaa työympäristössään viimeisen vuoden aikana kokeneiden prosentuaalinen osuus suhteessa kaikkiin kyselyyn vastanneisiin (n=804).



Fyysisen väkivallan kokemuksia oli 0,2 prosentilla eli kahdella henkilöllä kaikista vastaajista (n=804) siinä, missä 98,8 prosenttia eli 794 henkilöä ei maininnut kokeneensa kyseenomaista kohtelua työympäristössään viimeisen vuoden aikana. (Kuvio 15). Kuvion 16 mukaan fyysistä väkivaltaa kokeneista (n=2) puolet eli 50,0 prosenttia oli naisia (yksi henkilö) ja puo-

let eli 50,0 prosenttia miehiä (yksi henkilö). Koska fyysistä väkivaltaa kokeneiden lukumäärä oli varsin pieni, esitetään tulokset kyseisen epäasiallisen kohtelun muodosta ainoastaan kokonaiskuvan kannalta vastaajien anonymiteetin suojaamiseksi.

Kuvio 16. Fyysistä väkivaltaa työympäristössään viimeisen vuoden aikana kokeneiden (n=2) sukupuolijakauma prosentuaalisesti esitettynä.



Tarkasteltaessa, millaista koettu fyysinen väkivalta oli ollut, ryhmiteltiin vastauksia eli taulukossa 12 esitettyjä väkivallan ilmenemisen tapoja tarkempiin kategorioihin kyseisestä epäasiallisen kohtelun muodosta eli vahingoittavaan käyttäytymiseen ja sillä uhkaamiseen. Yhden vastauksen perusteella fyysisen väkivallan kokemuksellisuus liittyi vahingoittavaan käyttäytymiseen, joka oli ilmennyt tönimisenä. Toisen vastauksen mukaisesti kohtelu tapahtui kyseisellä käyttäytymisellä pelotteluna, jolloin väkivaltaa oli ilmenenyt uhkaamalla.

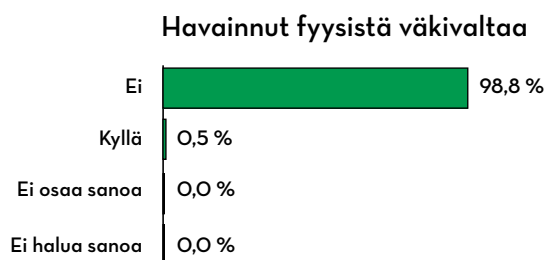
Kaikissa fyysisen väkivallan kokemuksissa (n=2) tekijä oli asemoitunut asiakkaaksi tai muuksi vastaavaksi, kun kyseinen epäasiallisen kohtelun muoto oli tapahtunut yhtäläisesti työtilanteessa toimistoympäristössä (50,0 %) sekä liikunnan ja urheilun valmennus- ja harjoitteluympäristössä (50,0 %).

Koetusta fyysisestä väkivallasta oli kaikissa tapauksissa kerrottu eteenpäin, jolloin kertomisen kohteina olivat työkaveri (50,0 %), lähiesihenkilö (50,0 %), muussa johtavassa asemassa oleva henkilö (50,0 %) sekä toiminnanjohtaja/pääsihteeri (50,0 %).

Kerrotuista fyysisen väkivallan kokemuksista (n=2) 50,0 prosentissa tilanteen selvittäminen oli kesken, kun 50,0 prosentissa tilannetta ei ollut selvitetty lainkaan. Kohtelu oli loppunut kokonaan 50,0 prosentissa annettuja vastauksia, mutta toisaalta 50,0 prosenttia ei osannut sanoa sen loppumisesta asiaa tiedustelleessa kysymyksessä.

7.2 Fyysisen väkivallan havainnot

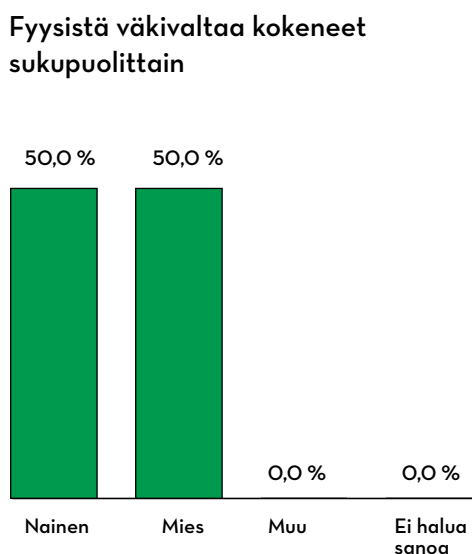
Kuvio 17. Fyysistä väkivaltaa työympäristössään viimeisen vuoden aikana havainneiden prosentuaalinen osuus suhteessa kaikkiin kyselyyn vastanneisiin (n=804).



Fyysisestä väkivallasta havaintoja oli tehnyt 0,5 prosenttia eli neljä henkilöä kaikista vastaajista (n=804) ja 98,8 prosenttia eli 794 henkilöä ei ollut havainnut kyseenomaista epäasiallista kohtelua työympäristössään viimeisen vuoden aikana. (Kuvio 17). Kuvion 18 esittämällä tavalla fyysistä väkivaltaa havainneista naisia oli 50,0 prosenttia (kaksi henkilöä) ja miehiä 50,0

prosenttia (kaksi henkilöä). Koska fyysistä väkivaltaa havainneiden lukumäärä oli pieni, esitetään kyseisen epäasiallisen kohtelun tulokset ainoastaan kokonaiskuvan kannalta, vastaajien anonymiteetin suojelemiseksi.

Kuvio 18. Fyysistä väkivaltaa työympäristössään viimeisen vuoden aikana havainneiden (n=4) sukupuolijakauma prosentuaalisesti esitettynä.



Havaittu fyysinen väkivalta liittyi yhteensä kahdessa vastauksessa vahingoittavaan käyttäytymiseen, joka oli ilmennyt tönimisenä (yksi vastaus) ja lyömisenä tai potkimisena (yksi vastaus). Yhteensä kahdella vastauksella nousi esille vahingoittavalla käyttäytymisellä pelottelu eli uhkaaminen.

Kysyttäessä kaikilta vastaajilta (n=804), olivatko he mahdollisesti itse kohdistaneet fyysistä väkivaltaa henkilöön/henki-

löihin työympäristössään viimeisen vuoden aikana, piti tätä mahdollisena 0,1 prosenttia eli yksi henkilö. Vastaajista 99,1 prosenttia eli 797 henkilöä ei puolestaan pitänyt asiaa mahdollisena omalta osaltaan ja 0,1 prosenttia eli yksi henkilö ei halunnut vastata kysymykseen.

8 SYRJINTÄ

Tässä luvussa tuodaan esille selvityksen tulokset syrjintään liittyvistä kokemuksista ja havainnoista niin urheiluyhteisön kokonaistilanteen eli kaikkien mukana olleiden liikunta- ja urheiluorganisaatioiden kuin kunkin organisaatiokategorian eli Olympiakomitean, sen varsinaisten jäsenten ja KIHUn, liikunnan aluejärjestöjen, urheiluopistojen sekä urheiluakatemioiden osalta.

Luvun tulokset vastaavat tutkimuskysymykseen 1 eli tiedonintressiin syrjinnän määrällisestä esiintyvyydestä. Lisäksi tarkoituksenmukaista on tarkastella tutkimuskysymysten 1a–1c osoittamilla tavoilla sitä, millaista syrjintä on ollut, kuka/ketkä ovat

olleet sen tekijöinä ja missä työympäristön mukaisessa tilanteessa sitä on tapahtunut.

Kyselyyn saatujen vastausten perusteella aineistoa analysoitiin syrjinnän vaihtelevuuden osalta taulukossa 13 kuvatulla tavalla, jossa kyseenomaisen epäasiallisen kohtelun muoto on tässä selvityksessä jaoteltu sen ilmenemisen perusteella henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, toimintaan, näkemyksiin ja maailmankatsomukseen, perheeseen ja perhemuotoon sekä muuhun henkilöön liittyvään syrjintään.

Taulukko 13. Syrjinnän kategoriat ja syrjinnän ilmeneminen.

Syrjintä	Syrjinnän ilmenemisen perusteet/syyt
Henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvä syrjintä	• Ikä • Alkuperä • Kansalaisuus • Kieli • Terveystila • Vammaisuus • Seksuaalinen suuntautuminen • Sukupuoli, sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu
Toimintaan, näkemyksiin ja maailmankatsomukseen liittyvä syrjintä	• Uskonto • Vakaumus • Mieliä • Poliittinen toiminta • Ammattiyhdistystoiminta
Perheeseen ja perhemuotoon liittyvä syrjintä	• Perhesuhteet • Vanhemmuus tai perhehuoltovelvollisuus • Raskaus tai synnytys
Muu henkilöön liittyvä syrjintä	• Jonkin muun perusteen/syyntä mukaan ilmenevää syrjintää

Henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvä syrjintä näyttäytyy ikään, alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, terveydentilaan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen, sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvana kielteisenä kohteluna. Toimintaan, näkemyksiin ja maailmankatsomukseen liittyvä syrjintä määrittyy puolestaan uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta toiminnasta tai ammattiyhdistystoiminnasta johtuvaksi diskriminoinniksi. Perheeseen ja perhemuotoon liittyvän syrjinnän syitä ovat perhesuhteet, vanhemmuus, perhehuoltovelvollisuus, raskaus tai synnytys. Muu henkilöön liittyvä syrjintä ilmenee

jonain muuna kuin edellä mainittuihin perusteisiin ja syihin kieltoutuvana epäasiallisena kohteluna.

Luvussa tuodaan myös esille tulokset suhteessa tutkimuskysymyksiin 2 ja 2a eli siihen, onko koettuun syrjintään puututtu eli toisin sanoen kohtelusta eteenpäin kertomiseen, sen selvittämiseen sekä loppumiseen kiinnittyviin ulottuvuuksiin. Kyseisissä tutkimuskysymyksissä sisäänrakennettuna elementtinä hahmottuu muun muassa myös oleellisuus tarkastella puuttumisen esteitä vastaajan työympäristössä.

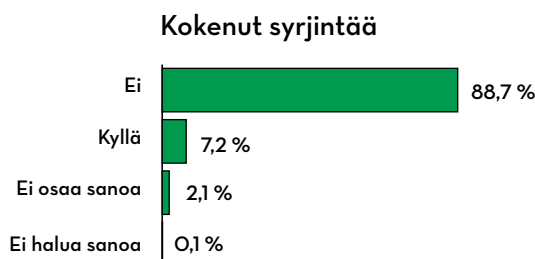
8.1 Syrjinnän kokemukset

Seuraavaksi tarkastelun kohteena on urheiluyhteisön työntekijöiden kokemukset syrjinnästä, joita käsitellään ensin aineiston valottaman kokonaistilanteen perspektiivistä. Tämän jälkeen tulokset esitetään erikseen sekä Olympiakomitean, sen varsi-

naisten jäsenten ja KIHUn että liikunnan aluejärjestöjen, urheiluo-
luopistojen ja urheiluakatemioiden osalta.

8.1.1 Kokonaistilanne

Kuvio 19. Syrjintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana kokeneiden prosentuaalinen osuus suhteessa kaikkiin kyselyyn vastanneisiin (n=804).

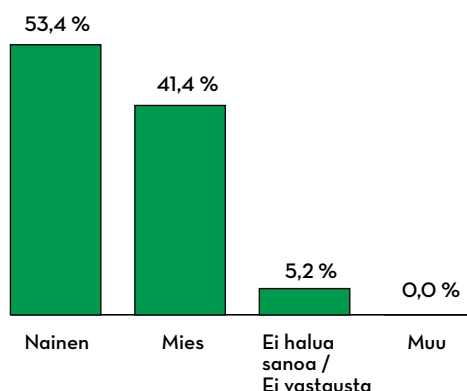


Kaikista vastaajista (n=804) 7,2 prosenttia eli 58 henkilöä kertoi kokeneensa syrjintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana, kun 88,7 prosenttia eli 713 henkilöä ei ollut sitä kokenut. Vastaajista 2,1 prosenttia eli 17 henkilöä ei osannut ja 0,1 prosenttia eli yksi henkilö ei halunnut sanoa kokemuksistaan suhteessa syrjintään. (Kuvio 19). Kuvion 20 mukaisesti syrjintää kokeneista (n=58) oli naisia hieman yli puolet eli 53,4 prosent-

tia (31 henkilöä), miehiä 41,4 prosenttia (24 henkilöä), kun taas yhteensä 5,2 prosenttia (3 henkilöä) syrjintää kokeneista oli sellaisia, jotka eivät halunneet sanoa sukupuoltansa tai eivät olleet vastanneet (vastauskato) sitä tiedustelleeseen kysymykseen.

Kuvio 20. Syrjintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana kokeneiden (n=58) sukupuolijakauma prosentuaalisesti esitettynä.

Syrjintää kokeneet sukupuolittain



Tarkasteltaessa, millaista koettu syrjintä oli ollut, ryhmiteltiin vastauksia eli taulukossa 13 esitettyjä syrjinnän ilmenemisen tapoja tarkempiin kategorioihin kyseisestä epäasiallisen kohtelun muodosta eli henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, toimintaan, näkemyksiin ja maailmankatsomukseen, perheeseen ja perhe-
muotoon sekä muusta henkilöön liittyvästä syrjinnästä.

Enemmistössä olivat kokemukset henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvästä syrjinnästä yhteensä 41 vastauksella. Tällöin

kohtelu oli ilmentynyt ikään (25 vastausta), sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun (kuusi vastausta), terveydentilaan (viisi vastausta), kansalaisuuteen (kaksi vastausta), kieleen (kaksi vastausta) sekä seksuaaliseen suuntautumiseen (yksi vastaus) perustuvana syrjintänä. Toiseksi yleisimmin eli yhteensä 26 vastauksen perusteella kokemuksia oli niin ikään toimintaan, näkemyksiin ja maailmankatsomukseen liittyvästä syrjinnästä, jonka syinä olivat olleet mielipide (21

vastausta), poliittinen toiminta (kaksi vastausta), ammattiyhdistystoiminta (kaksi vastausta) sekä vakaumus (yksi vastaus).

Kolmanneksi yleisimmin vastaajilla oli kokemuksia perheeseen ja perhemuotoon liittyvästä syrjinnästä yhteensä 11 vastauksen mukaisesti, minkä ilmeneminen oli perustunut perhesuhteisiin (seitsemän vastausta) sekä vanhemmuuteen tai perhehuoltovelvollisuuteen (neljä vastausta). Yhteensä kymmenessä vastauksessa eli neljänneksi yleisimpänä syrjinnän kategoriana toimi muu henkilöön liittyvä syrjintä, jonka syynä oli näyttäytynyt esimerkiksi henkilön koulutuksellinen tausta.

Syrjinnän kokemuksissa (n=58) tekijän rooliin asemoitui vahvimmin työkaveri (53,4 %), muussa johtavassa asemassa oleva henkilö (32,8 %) sekä lähiesihenkilö (25,9 %). Muiksi häirinnän

tekijöiksi määritettiin asiakas tai muu vastaava (13,8 %), luottamustoimessa toimiva henkilö (3,4 %) sekä joku muu (5,2 %). Vastaajista 5,2 prosenttia ei halunnut ja 1,7 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen.

Koettua syrjintää (n=58) oli tapahtunut suurimmassa osassa vastauksia työtilanteessa toimistoympäristössä (74,1 %). Toiseksi eniten kyseistä epäasiallista kohtelua oli koettu työtilanteen ulkopuolella (17,2 %) ja kolmanneksi eniten työtilanteessa huippu-urheiluun liittyvässä ympäristössä (12,1 %). Lisäksi 6,9 prosentissa vastauksia syrjinnän kerrottiin tapahtuneen muussa tilanteessa, kuten työtehtäviin liittyneissä valinnoissa tai tietyissä keskustelu- ja palaveriyhteyksissä. (Taulukko 14).

Taulukko 14. Koetun syrjinnän (n=58) tapahtumatilanteet.

Koettu syrjintä oli tapahtunut	% (n=58)
Työtilanteessa toimistoympäristössä	74,1 %
Työtilanteen ulkopuolella	17,2 %
Työtilanteessa huippu-urheiluun liittyvässä ympäristössä	12,1 %
Työtilanteessa liikunnan ja urheilun harjoittelu- ja valmennusympäristössä	10,3 %
Työhön liittyvässä epävirallisessa tilaisuudessa (esim. pikkujoulut)	10,3 %
Muussa tilanteessa	6,9 %
Työtilanteessa liikunnan ja urheilun harrastustoiminnassa	6,9 %
Työtilanteessa hallitusympäristössä	5,2 %
Työmatkalla	1,7 %
Ei osaa sanoa	1,7 %
Ei halua sanoa	1,7 %

Koetusta syrjinnästä (n=58) eteenpäin kertoneita oli 32,8 prosenttia, mutta 12,1 prosenttia ei osannut ja 1,7 prosenttia ei halunnut sanoa, oliko kertonut asiasta vai ei. Kun syrjinnästä oli kerrottu (n=19), määritettiin sen kohteiksi lähiesihenkilö (63,2 %), työkaveri (58,0 %), toiminnanjohtaja/pääsihteeri (15,8 %), talous-, toimisto-, tai henkilöstöpäällikkö (15,8 %), luottamustoimessa toimiva henkilö (15,8 %) sekä muu esihenkilö (10,5 %).

Vastausten perusteella enemmistö eli 51,7 prosenttia syrjintää kokeneista (n=58) ei ollut kertonut kohtelusta eteenpäin. Merkittävimpien kertomatta jättämisen (n=30) syinä nähtiin olevan taulukossa 15 esitetyn mukaisesti haluttomuus leimautua toiseksi tai hankalaksi (43,3 %), kokemus tilanteen muuttumattomuudesta (40,0 %) sekä pyrkimys olla välittämättä (36,7 %).

Taulukko 15. Syyt koetusta syrjinnästä kertomatta jättämiseen (n=30).

Koetusta syrjinnästä kertomatta jättämisen syyt	% (n=30)
Haluttomuus leimautua tosikoksi tai hankalaksi	43,3 %
Kokemus siitä, ettei tilanne kuitenkaan tule muuttumaan	40,0 %
Pyrkimys olla välittämättä	36,7 %
Pelko kertomisesta mahdollisesti aiheutuvista kielteisistä seurauksista itselle tai työuralle	33,3 %
Kokemus kohtelun pienimuotoisuudesta tai ohimenevyydestä	23,3 %
Voimattomuuden tunne tilanteessa	23,3 %
Organisaation mukaisessa työyhteisössä ei ole tapana ottaa puheeksi kyseenomaista toimintaa	16,7 %
Pelko organisaation totutusta kulttuurista poikkeamista kohtaan	16,7 %
Epäily oman tulkinnan oikeellisuudesta	16,7 %
Pelko tekijän reaktiosta ja tilanteen pahenemisesta	13,3 %
Tietämättömyys siitä, miten pitäisi toimia tai kehen ottaa yhteyttä	13,3 %
Häpeän tunne	10,0 %
Ymmärtämättömyys teon luonteesta tapahtumahetkellä	6,7 %
Ei osaa sanoa	6,7 %

Koetun syrjinnän (n=58) selvittämättä jääminen oli selkeästi yleisempää (62,1 %) kuin sen selvittäminen asianomaisten tai vastaavien toimesta (3,4 %) tai selvittämisen keskeneräisyys (10,3 %) kyselyyn vastaamisen hetkellä. Vastaajista 17,2 prosenttia ei kuitenkaan osannut ja 5,2 prosenttia ei halunnut sanoa, oliko koettuun syrjintään liittyneet tilanteet käsitelty vai

ei. Kun tilanne oli selvitetty (n=2), oli syrjintää kokenut ollut kaikissa tapauksissa mukana täysin sen käsittelyprosessissa.

Kysyttäessä koetun syrjinnän (n=58) loppumisesta, oli kohtelu loppunut kokonaan vastaajista 3,4 prosentin ja osittain 12,1 prosentin mukaan. Vastaajista 32,8 prosenttia kertoi, että syrjintäkohtelu oli jatkunut edelleen, kun 43,1 prosenttia ei osannut ja 3,4 prosenttia ei halunnut sanoa sen päättymistä koskeesta tilanteesta.

8.1.2 Olympiakomitea, sen varsinaiset jäsenet ja KIHU

Kaikista Olympiakomitean, sen varsinaisten jäsenten ja KIHUn muodostamaan organisaatiokategoriaan kuuluneista vastaajista (n=434) 6,0 prosenttia eli 26 henkilöä oli kokenut syrjintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana. Syrjintää kokeuttomien määrä oli puolestaan 88,5 prosenttia eli 384 henkilöä, kun 2,5 prosenttia eli 11 henkilöä ei osannut ja 0,2 prosenttia eli yksi henkilö ei halunnut vastata asiaa tiedustelleeseen kysymykseen. Sukupuolten mukaan jaoteltuna syrjintää kokeneista (n=26) oli naisia 61,5 prosenttia (16 henkilöä), miehiä 34,6 prosenttia (yhdeksän henkilöä) sekä sellaisia, jotka eivät halunneet sanoa kyselyssä sukupuoltansa 3,8 prosenttia (yksi henkilö).

Koettu syrjintä liittyi enemmistössä eli yhteensä 21 vastauksessa henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, joka oli perustunut kohteen ikään (12 vastausta), terveydentilaan (kolme vastausta), kieleen (kaksi vastausta), sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun (kaksi vastausta), kansalaisuuteen (yksi vastaus) sekä seksuaaliseen suuntautumiseen (yksi vastaus). Toimintaan, näkemyksiin ja maailmankatsomukseen liittyvää syrjintää koettiin yhteensä kymmenessä vastauksessa, jolloin diskriminoinnin syinä olivat olleet

mielipide (seitsemän vastausta), poliittinen toiminta (kaksi vastausta) sekä ammattiyhdistystoiminta (yksi vastaus).

Yhteensä kahdeksassa vastauksessa oli kyse perheeseen ja perhемуotoon liittyvästä syrjinnästä, joka oli ilmennyt sekä perhesuhteisiin (neljä vastausta) että vanhemmuuteen tai perhуhoitovelvollisuuteen (neljä vastausta) perustuvana. Lisäksi vastaajat kertoivat kokeneensa muuta henkilöön liittyvää syrjintää yhteensä viidessä vastauksessa.

Syrjintää kokeneet (n=26) kertoivat syrjinnän tekijän asemoituneen suhteessa itseensä työkaveriksi (50,0 %), lähiesihenkilöksi (30,8 %), muussa johtavassa asemassa olevaksi henkilöksi (26,9 %), asiakkaaksi tai muuksi vastaavaksi (19,2 %), luottamus-toimessa toimivaksi henkilöksi (7,7 %) ja joksikin muuksi (7,7 %). Vastaajista 3,8 prosenttia ei osannut sanoa eli nimetä tekijän roolia työympäristössään, eikä 7,7 prosenttia halunnut vastata tätä tiedustelleeseen kysymykseen.

Koettu syrjintä (n=26) oli tapahtunut työtilanteessa toimistoympäristössä (65,4 %), työtilanteen ulkopuolella (23,1 %), työtilanteessa huippu-urheiluun liittyvässä ympäristössä (11,5 %), työtilanteessa liikunnan ja urheilun harjoittelu- ja valmennus-

ympäristössä (11,5 %), työhön liittyvässä epävirallisessa tilaisuudessa, kuten pikkujouluissa (11,5 %), jossain muussa tilanteessa (11,5 %), työtilanteessa liikunnan ja urheilun harrastusympäristössä (7,7 %), työtilanteessa hallitusympäristössä (3,8 %) ja työmatkalla (3,8 %). Vastaajista 3,8 prosenttia ei halunnut vastata kysymykseen.

Koetusta syrjinnästä (n=26) oli kerrottu eteenpäin 34,6 prosentissa tapauksia, kun taas 15,4 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen. Kun asiasta oli kerrottu (n=9), olivat sen kohteina lähiesihenkilö (55,6 %), työkaveri (55,6 %), talous-, toimisto- tai henkilöstöpäällikkö (22,2 %), luottamustoimessa toimiva henkilö (22,2 %), muu esihenkilö (22,2 %) sekä toiminnanjohtaja/pääsihteeri (11,1 %).

Koetusta syrjinnästä ei ollut kerrottu 46,2 prosentissa vastauksia. Syiksi kertomattomuuteen (n=12) määritettiin haluttomuus leimautua tosikoksi tai hankalaksi (58,3 %), kokemus siitä, ettei tilanne kuitenkaan tule muuttumaan (33,3 %), pyrkimys olla välittämättä (25,0 %), pelko kertomisesta mahdollisesti aiheutuvista kielteisistä seurauksista itselle tai työuralle (25,0 %), kokemus kohtelun pienimuotoisuudesta tai ohimenevyydestä (25,0 %) sekä voimattomuuden tunne tilanteen yhteydessä (25,0 %). Lisäksi ei ollut tiedetty, miten pitäisi toimia tai kehen

ottaa yhteyttä (16,7 %), organisaation mukaisessa työyhteisössä ei ole ollut tapana ottaa puheeksi kyseenomaista toimintaa (8,3 %), ei ollut uskallettu poiketa organisaation totutusta kulttuurista (8,3 %), oli epäilty oman tulkinnan oikeellisuutta (8,3 %), oli pelätty tekijän reaktiota ja tilanteen pahenemista (8,3 %) ja ei ollut tapahtumahetkellä ymmärretty teon luonnetta (8,3 %). Vastaajista 8,3 prosenttia ei puolestaan osannut sanoa syytä kertomatta jättämiselle.

Syrjintää kokeneista (n=26) 3,8 prosenttia kertoi tilanteen tulleen selvitettyksi asianomaisen tai muun vastaavan toimesta ja 15,4 prosenttia kertoi tilanteen selvittämisen olleen kesken. Vastaajista 53,8 prosentin mukaan koettua syrjintää ei ollut selvitetty lainkaan, kun 19,2 prosenttia ei osannut ja 3,8 prosenttia ei halunnut vastata kysymykseen. Kun syrjintään liittyvä tilanne oli selvitetty (n=1), oli vastaaja ollut täysin mukana asian käsittelyssä.

Koettu syrjintä (n=26) oli loppunut kokonaan 3,8 prosentilla ja osittain 15,4 prosentilla vastaajista, kun 26,9 prosenttia kertoi, ettei kohtelu ollut päättynyt. Vastaajista 42,3 prosenttia ei osannut ja 7,7 prosenttia ei halunnut sanoa vastausta kysymykseen.

8.1.3 Liikunnan aluejärjestöt

Kaikista aluejärjestöjen organisaatiokategorian vastaajista (n=80) 6,3 prosenttia eli viisi henkilöä oli kokenut syrjintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana. Vastaavasti 92,5 prosenttia eli 74 henkilöä ei ollut sitä kokenut ja 1,3 prosenttia eli yksi henkilö ei osannut vastata asiaa tiedustelleeseen kysymykseen. Sukupuolten mukaan tarkasteltuna syrjintää kokeneista oli naisia 80,0 prosenttia (neljä henkilöä) ja miehiä 20,0 prosenttia (yksi henkilö).

Kokemukset kohdistuivat yleisimmin eli yhteensä kolmessa vastauksessa toimintaan, näkemyksiin ja maailmankatsomukseen liittyvään syrjintään, joka oli perustunut kaikissa tapauksissa mielipiteeseen. Yksi vastaus koski henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvää syrjintää ikään perustuen kuin myös yksi vastaus muuta henkilöön liittyvää syrjintää.

Syrjinnän tekijän rooliksi suhteessa sitä kokeneeseen (n=5) kerrottiin työkaveri (60,0 %), lähiesihenkilö (20,0 %) sekä muussa

johtavassa asemassa oleva henkilö (20,0 %). Koettu syrjintä oli tapahtunut kaikissa tapauksissa työtilanteessa toimistoympäristössä (100,0 %).

Koetusta syrjinnästä (n=5) oli kerrottu eteenpäin 40,0 prosentissa tapauksia, kun 20,0 prosenttia kokemuksia omanneista henkilöistä ei osannut sanoa vastausta asiaa tiedustelleeseen kysymykseen. Syrjinnästä kertomisen (n=2) kohteina mainittiin työkaveri (100,0 %) sekä lähiesihenkilö (50,0 %). Syrjinnästä ei ollut kerrottu 40,0 prosentissa tapauksia, jolloin (n=2) syyksi määrittyi pyrkimys olla välittämättä (100,0 %) ja epäily oman tulkinnan oikeellisuudesta (50,0 %).

Syrjintää kokeneista (n=5) jokainen eli 100,0 prosenttia kertoi, ettei tilannetta ollut selvitetty. Koettu syrjintä ei ollut loppunut 40,0 prosentissa mainittuja tapauksia siinä, missä 40,0 prosenttia ei osannut sanoa, oliko kohtelu päättynyt vai ei.

8.1.4 Urheiluopistot

Kaikista urheiluopistojen organisaatiokategorian vastaajista (n=206) 10,2 prosenttia eli 21 henkilöä oli mainintansa mukaisesti kokenut syrjintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana siinä, missä 87,4 prosenttia eli 180 henkilöä ei ollut sitä kokenut. Vastaajista 1,5 prosenttia eli kolme henkilöä ei osannut vastata kysymykseen. Sukupuolten näkökulmasta tarkasteltuna enemmistö syrjintää kokeneista (n=21) oli miehiä 52,4 prosenttia (11 henkilöä), kun naisista syrjintää oli vastaavasti kokenut 42,9 prosenttia (yhdeksän henkilöä). Syrjintää koke-

neista yksi henkilö eli 4,8 prosenttia ei halunnut sanoa sukupuolensa kyselyssä.

Yleisimmin eli yhteensä 16 vastauksessa koettu syrjintä liittyi henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Se oli perustunut ikään (yhdeksän vastausta), sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun (neljä vastausta), terveydentilaan (kaksi vastausta) sekä kansalaisuuteen (yksi vastaus). Yhteensä kymmenessä vastauksessa kokemuksellisuudessa oli kyse toimin-

taan, näkemyksiin ja maailmankatsomukseen liittyvästä syrjinnästä, joka oli tullut ilmi mielipiteeseen (kahdeksan vastausta), vakaumukseen (yksi vastaus) sekä ammattiyhdistystoimintaan (yksi vastaus) perustuvana diskriminointina. Muuta henkilöön liittyvää syrjintää oli koettu yhteensä kolmessa vastauksessa. Yksi vastauksista kiinnittyi perheeseen ja perhemuotoon liittyvään syrjintään, jonka syyksi oli ilmennyt perhesuhteet.

Syrjintää kokeneet (n=21) kertoivat tekijän asemaksi suhteessa itseensä työkaverin (52,4 %), muussa johtavassa asemassa olevan henkilön (38,1 %), lähiesihenkilön (28,6 %), asiakkaan tai muun vastaavan (4,8 %) sekä jonkun muun (4,8 %). Vastaajista 4,8 prosenttia ei halunnut vastata kysymykseen.

Koettu syrjintä (n=21) on tapahtunut työtilanteessa toimistoympäristössä (81,0 %), työtilanteen ulkopuolella (14,3 %), työtilanteessa liikunnan ja urheilun harjoittelu- ja valmennusympäristössä (9,5 %), työhön liittyvässä epävirallisessa tilaisuudessa (9,5 %), työtilanteessa liikunnan ja urheilun harrastusympäristössä (9,5 %), työtilanteessa hallitusympäristössä (9,5 %), työtilanteessa huippu-urheiluun liittyvässä ympäristössä (4,8 %) ja muussa tilanteessa (4,8 %). Vastaajista 4,8 prosenttia ei osannut sanoa kokemaansa syrjintään liittynyttä tapahtumatilannetta.

Koetusta syrjinnästä (n=21) eteenpäin oli kertonut 23,8 prosenttia siinä, missä 9,5 prosenttia ei osannut ja 4,8 prosenttia ei halunnut sanoa vastausta kysymykseen. Kun kohtelusta oli kerrottu (n=5), olivat sen kohteina lähiesihenkilö (80,0 %), työ-

kaveri (40,0 %), toiminnanjohtaja/pääsihteeri (20,0 %) sekä luottamustoimessa toimiva henkilö (20,0 %).

Syrjinnästä oli jättänyt kertomatta 61,9 prosenttia sitä kokeneista henkilöistä. Tällöin (n=13) syiksi luettiin pelko kertomisesta mahdollisesti aiheutuvista kielteisistä seurauksista itselle tai työuralle (53,8 %), kokemus siitä, ettei tilanne kuitenkaan tule muuttumaan (46,2 %), haluttomuus leimautua tosikoksi tai hankalaksi (38,5 %) sekä pyrkimys olla välittämättä (38,5 %). Lisäksi oli koettu voimattomuutta tilanteesta (30,8 %), organisaation mukaisessa työyhteisössä ei ole ollut tapana ottaa puheeksi kyseenomaista toimintaa (30,8 %) ja ei ollut uskallettu poiketa organisaation totutusta kulttuurista (30,8 %). Estyneisyyttä selitettiin niin ikään epäilyillä oman tulkinnan oikeellisuudesta (23,1 %), kokemuksella kohtelun pienimuotoisuudesta tai ohimenevyydestä (23,1 %), pelolla tekijän reaktiosta ja tilanteen pahenemisesta (23,1 %), häpeän tunteella (23,1 %) sekä sillä, ettei ollut tiedetty, miten pitäisi toimia tai kehen ottaa yhteyttä (15,4 %).

Syrjinnän kokijoista (n=21) 9,5 prosenttia kertoi tilanteen selvittelyn olleen kesken, kun taas 61,9 prosenttia sanoi, ettei tilannetta ollut selvitetty ollenkaan. 19,0 prosenttia ei osannut ja 9,5 prosenttia ei halunnut vastata kysymykseen.

Koettu syrjintä (n=21) oli loppunut osittain 14,3 prosentissa tapauksia. Vastaajista 42,9 prosenttia kertoi, ettei kohtelu ollut päättynyt ja saman verran eli 42,9 prosenttia ei osannut sanoa vastausta asiaa tiedustelleeseen kysymykseen.

8.1.5 Urheiluakatemit

Kaikista urheiluakatemioiden organisaatiokategorian vastaajista (n=84) 7,1 prosenttia eli kuusi henkilöä oli kokenut syrjintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana, kun vastaavasti 89,3 prosenttia eli 75 henkilöä ei ollut tätä henkilökohtaisesti kokenut. Vastaajista 2,4 prosenttia eli kaksi henkilöä ei puolestaan osannut vastata kysymykseen. Sukupuolten mukaan tarkastellen syrjintää kokeneista (n=6) oli miehiä 50,0 prosenttia (kolme henkilöä), naisia 33,3 prosenttia (kaksi henkilöä) sekä 16,7 prosenttia eli yksi sellainen henkilö, joka ei ollut vastannut (vastauskato) sukupuolta tiedustelleeseen kysymykseen.

Kokemuksellisuudessa nousi esille yhteensä kolmella vastauksella henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvä syrjintä, joka oli ilmentynyt kaikissa tapauksissa ikään perustuvana kielteisenä

kohteluna. Yhtä yleistä oli myös yhteensä kolmen vastauksen mukaisesti toimintaan, näkemyksiin ja maailmankatsomukseen liittyvä syrjintä, joka oli kaikkien vastausten mukaisesti perustunut mielipiteeseen. Yhteensä kahdessa vastauksessa kyse oli perheeseen ja perhemuotoon liittyvästä syrjinnästä, jonka syynä oli molempien vastausten mukaan ollut perhesuhteet. Lisäksi yhdessä vastauksessa kokemus oli muuhun henkilöön liittyvään syrjintään lukeutunutta.

Syrjintää kokeneista (n=6) tekijän rooliksi suhteessa vastaajaan ilmoitettiin työkaveri (66,7 %), muussa johtavassa asemassa oleva henkilö (50,0 %) sekä asiakas tai muu vastaava (33,3 %). Syrjintä oli tapahtunut työtilanteessa toimistoympäristössä (66,7 %), työtilanteessa huippu-urheiluun liittyvässä

ympäristössä (50,0 %), työtilanteen ulkopuolella (16,7 %), työtilanteessa liikunnan ja urheilun harjoittelu- ja valmennusympäristössä (16,7 %) sekä työhön liittyvässä epävirallisessa tilaisuudessa, kuten pikkujouluissa (16,7 %).

Syrjintää kokeneista (n=6) 50,0 prosenttia oli kertonut siitä eteenpäin, jolloin (n=3) siitä oli puhuttu lähiesihenkilölle (66,7 %), työkaverille (66,7 %), toiminnanjohtajalle/pääsihteerille (33,3 %) sekä talous-, toimisto- tai henkilöstöpäällikölle (33,3 %).

Koetusta syrjinnästä (n=6) oli jättänyt kertomatta 50,0 prosenttia, mitä (n=3) perusteltiin vahvimmin kokemuksella siitä, ettei tilanne kuitenkaan tule muuttumaan (66,7 %). Kertomista oli niin ikään estänyt haluttomuus leimautua tosikoksi tai hankalaksi (33,3 %), pyrkimys olla välittämättä (33,3 %), kokemus kohtelun pienimuotoisuudesta tai ohimenevyydestä

(33,3 %) sekä se, että teon luonnetta ei ollut tapahtumahetkellä ymmärretty (33,3 %). Vastaajista 33,3 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen.

Syrjintää kokeneista (n=6) 16,7 prosenttia kertoi tilanteen tulleen selvitettyksi asianomaisen tai muun vastaavaan toimesta siinä, missä 66,7 prosenttia mainitsi, ettei tilannetta ollut selvitetty ollenkaan. Vastaajista 16,7 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen. Kun syrjintään liittyvä tilanne oli selvitetty (n=1) oli vastaaja ollut täysin mukana sen käsittelyssä.

Koettu syrjintä (n=6) oli loppunut kokonaan 16,7 prosentissa vastauksia, kun samansuuruinen osuus eli 16,7 prosenttia kertoi, ettei kohtelu ollut vielä loppunut kyselyyn vastaamisen hetkellä. Vastaajista 50,0 prosenttia ei osannut sanoa vastausta asiaa tiedustelleeseen kysymykseen.

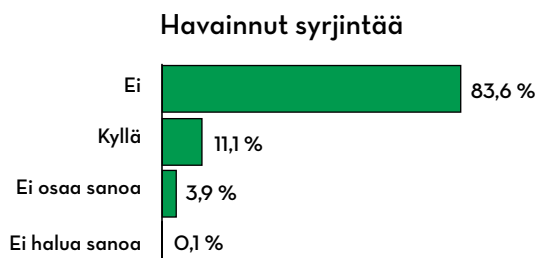
8.2 Syrjinnän havainnot

Kokemusten tarkastelusta siirrytään urheiluyhteisön työntekijöiden havaintoihin syrjinnästä, joita hahmotetaan ensin kokonaistilanteen osalta. Tämän jälkeen havaintoihin kiinnittyvät tulokset esitetään erikseen sekä Olympiakomitean, sen varsi-

naisten jäsenten ja KIHUn että liikunnan aluejärjestöjen, urheiluoipistojen ja urheiluakatemioiden mukaisista kategorianäkökulmista.

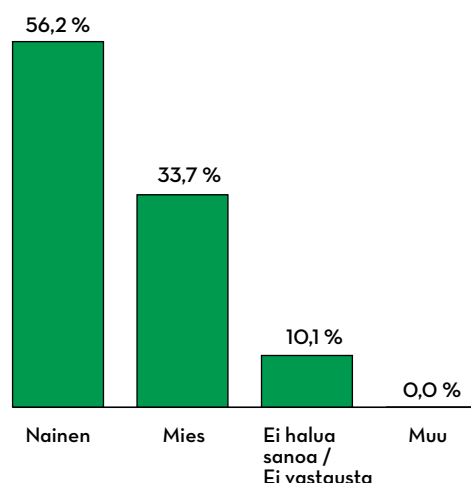
8.2.1 Kokonaistilanne

Kuvio 21. Syrjintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana havainneiden prosentuaalinen osuus suhteessa kaikkiin kyselyyn vastanneisiin (n=804).



Kaikista vastaajista (n=804) 11,1 prosenttia eli 89 henkilöä kertoi havainneensa syrjintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana, kun sitä havaitsemattomien osuus oli 83,6 prosenttia eli 672 henkilöä. Vastaajista 3,9 prosenttia eli 31 henkilöä ei osannut ja 0,1 prosenttia eli yksi henkilö ei halunnut sanoa havainnoistaan liittyen syrjintään. (Kuvio 21). Kuvioon 22 viitaten syrjintää havainneista (n=89) oli naisia 56,2 prosenttia (50

henkilöä), miesten vastaavan osuuden ollessa 33,7 prosenttia (30 henkilöä). Yhteensä 10,1 prosenttia (yhdeksän henkilöä) syrjintää havainneista ei halunnut sanoa sukupuoltansa tai ei ollut vastannut (vastauskato) sitä tiedustelleeseen kysymykseen.

Kuvio 22. Syrjintää työympäristössään viimeisen vuoden havainneiden (n=89) sukupuolijakauma prosentuaalisesti esitettynä.**Syrjintää havainneet sukupuolittain**

Havainnoissa nousi vahvimmin esille yhteensä 83 vastauksella henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvä syrjintä, joka oli perustunut kohteen ikään (33 vastausta), sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun (19 vastausta), kansalaisuuteen (yhdeksän vastausta), terveydentilaan (seitsemän vastausta), seksuaaliseen suuntautumiseen (kuusi vastausta), alkuperään (viisi vastausta), kieleen (kaksi vastausta) sekä vammaisuuteen (kaksi vastausta).

Seuraavaksi eniten, yhteensä 47 vastauksen perusteella, havaintoja oli toimintaan, näkemyksiin ja maailmankatsomukseen liittyvästä syrjinnästä, jonka syyt olivat kietoutuneet henkilön mielipiteeseen (34 vastausta), poliittiseen toimintaan (neljä vastausta), ammattiyhdistystoimintaan (neljä vastausta), vakaumukseen (kolme vastausta) sekä uskontoon (kaksi vastausta).

Yhteensä kahdeksassa vastauksessa eli kolmanneksi eniten vastaajat tekivät havaintoja perheeseen ja perhemuotoon liit-

tyvästä syrjinnästä. Tämän syiksi olivat hahmottuneet niin vanhemmuus tai perhehuoltovelvollisuus (kolme vastausta), raskaus tai synnytys (kolme vastausta) kuin perhesuhteet (kaksi vastausta). Neljänneksi eli yhteensä kuudessa vastauksessa havainnot kohdistuivat muuhun henkilöön liittyvään syrjintään, jolloin sen perusteina olivat korostuneet muun muassa ammatillinen kokemus ja koulutuksellinen tausta.

Kaikista vastaajista (n=804) 0,5 prosentin osuus eli neljä henkilöä piti mahdollisena sitä, että oli itse syrjinyt henkilöä tai henkilöitä työympäristössään viimeisen vuoden aikana, 94,3 prosenttia eli 758 henkilöä ei pitänyt tätä mahdollisena. Vastaajista 4,9 prosenttia eli 39 henkilöä ei puolestaan osannut sanoa, oliko itse toiminut syrjinnän tekijänä vai ei.

8.2.2 Olympiakomitea, sen varsinaiset jäsenet ja KIHU

Kaikista Olympiakomitean, sen varsinaisten jäsenten sekä KIHUn muodostamaan organisaatiokategoriaan kuuluneista vastaajista (n=434) 11,1 prosenttia eli 48 henkilöä oli havainnut syrjintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana, kun 82,7 prosenttia eli 359 henkilöä ei kyseenomaista kohtelua ollut vastaustensa perusteella havainnut. Vastaajista 4,4 prosenttia eli 19 henkilöä ei osannut ja 0,2 prosenttia eli yksi henkilö ei halunnut sanoa vastausta asiaa tiedustelleeseen kysymykseen. Syrjintää havainneista (n=48) oli naisia 62,5 prosenttia (30 henkilöä), miehiä 27,1 prosenttia (13 henkilöä) sekä

10,4 prosenttia eli viisi sellaista henkilöä, jotka eivät halunneet sanoa sukupuoltansa.

Havaittu syrjintä linkittyi pääosin eli yhteensä 48 vastauksessa henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, jolloin se oli perustunut ikään (24 vastausta), sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun (yhdeksän vastausta), seksuaaliseen suuntautumiseen (viisi vastausta), alkuperään (kolme vastausta), kansalaisuuteen (kolme vastausta), terveydentilaan (kolme vastausta) sekä vammaisuuteen (yksi vastaus).

Yhteensä 24 vastauksen mukaisesti havainnot edustivat toimintaan, näkemyksiin ja maailmankatsomukseen liittyvää syrjintää, joka oli ilmennyt kohteen mielipiteeseen (18 vastausta),

poliittiseen toimintaan (kolme vastausta), uskontoon (yksi vastaus), vakaumukseen (yksi vastaus) sekä ammattiyhdistystoimintaan (yksi vastaus) perustuvana kielteisenä kohteluna. Yhteensä kuuden vastauksen mukaan tulivat esille havainnot perheeseen ja perhemuotoon liittyvästä syrjinnästä, jonka syyt olivat nivoutuneet raskauteen tai synnytykseen (kolme vastausta), vanhemmuuteen tai perhehuoltovelvollisuuteen (kaksi vastausta) sekä perhesuhteisiin (yksi vastaus). Yhteensä

kolmessa vastauksessa havainnot lukeutuivat muun henkilöön liittyvän syrjinnän kategoriaan.

Kaikista organisaatiokategorian vastaajista (n=434) 0,5 prosenttia eli kaksi henkilöä kertoi mahdollisesti toimineensa häirinnän tekijänä roolissa työympäristössään viimeisen vuoden aikana. Tätä ei pitänyt mahdollisena 93,8 prosenttia eli 407 henkilöä ja 5,5 prosenttia eli 24 henkilöä ei puolestaan osannut vastata asiaa tiedustelleeseen kysymykseen.

8.2.3 Liikunnan aluejärjestöt

Kaikista aluejärjestöjen organisaatiokategorian vastaajista (n=80) 7,5 prosenttia eli kuusi henkilöä oli havainnut syrjintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana, kun mainittua kohtelua ei ollut havainnut 90,0 prosenttia eli 72 henkilöä ja 2,5 prosenttia eli kaksi henkilöä ei osannut sanoa vastausta asiaa tiedustelleeseen kysymykseen. Syrjintää havainneet (n=6) olivat kaikissa tapauksissa naisia.

Syrjinnän havainnot koskettivat yhteensä kolmen vastauksen mukaisesti henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvää syrjintää, joka oli perustunut ikään (yksi vastaus), kansalaisuuteen (yksi vastaus) ja sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun (yksi vastaus). Yhteensä kolmella vastauksella nousi esille myös toimintaan, näkemyksiin ja maailmankatsot-

mukseen liittyvä syrjintä, jonka ilmenemisen syyt olivat kiinnittyneet vakaumukseen (yksi vastaus), mielipiteeseen (yksi vastaus) ja ammattiyhdistystoimintaan (yksi vastaus). Lisäksi yhdessä vastauksessa havainto edusti muuta henkilöön liittyvää syrjintää.

Kaikista organisaatiokategorian vastaajista (n=80) omaa rooliaan syrjinnän tekijänä työympäristössään viimeisen vuoden aikana piti mahdollisena 1,3 prosenttia eli yksi henkilö. Tämän roolin mahdollisuuden kielsi 95,0 prosenttia eli 76 henkilöä. Vastaajista 3,8 prosenttia eli kolme henkilöä ei osannut vastata kysymykseen.

8.2.4 Urheiluopistot

Kaikista urheiluopistojen organisaatiokategorian vastaajista (n=206) 14,1 prosenttia eli 29 henkilöä oli havainnut syrjintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana, kun tätä ei ollut havainnut 82,5 prosenttia eli 170 henkilöä. Vastaajista 2,4 prosenttia eli viisi henkilöä ei puolestaan osannut vastata asiaa tiedustelleeseen kysymykseen. Syrjintää havainneista (n=29) oli naisia 44,8 prosenttia (13 henkilöä) ja miehiä 41,4 prosenttia (12 henkilöä). Lisäksi havaitsijoista oli yhteensä neljä henkilöä eli 13,8 prosenttia sellaisia, jotka eivät halunneet sanoa kyselyssä sukupuoltansa tai eivät olleet vastanneet (vastauskato) sitä tiedustelleeseen kysymykseen.

Havaittu syrjintä kohdistui useimmiten eli yhteensä 26 vastauksessa henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Sen perusteita olivat olleet sukupuoli, sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu (kahdeksan vastausta), ikä (seitsemän vastausta), kansalaisuus (neljä vastausta), terveydentila (neljä vastausta), alkuperä (kaksi vastausta) sekä seksuaalinen suuntautuminen (yksi vastaus). Yhteensä 16 vastauksessa olivat kyseessä havainnot toimintaan, näkemyksiin ja maailmankatsomukseen liittyvästä syrjinnästä, jonka syyt olivat olleet porautuneet mielipiteeseen (12 vastausta), ammattiyhdistystoimintaan (kaksi vastausta), uskontoon (yksi vastaus) ja vakaumukseen (yksi vastaus).

Yhteensä kahden vastauksen mukaan tulivat esille havainnot perheeseen ja perhemuotoon liittyvästä syrjinnästä, joka oli perustunut perhesuhteisiin (yksi vastaus) ja vanhemmuuteen

tai perhehuoltovelvollisuuteen (yksi vastaus). Lisäksi yhdessä vastauksista havaittu syrjintä kuului muun henkilöön liittyvän syrjinnän kategoriaan.

Kaikista organisaatiokategorian vastaajista (n=206) 0,5 prosenttia eli yksi henkilö kertoi mahdollisesti syrjineensä henkilöä tai henkilöitä työympäristössään viimeisen vuoden aikana, kun kyseiseen mahdollisuuteen vastasi kieltävästi 94,7 prosenttia eli 195 henkilöä. Kahdeksan henkilöä eli 3,9 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen.

8.2.5 Urheiluakatemit

Kaikista urheiluakatemioiden organisaatiokategorian vastaajista (n=84) 7,1 prosenttia eli kuusi henkilöä oli havainnut syrjintää työympäristössään viimeisen vuoden aikana, kun sitä ei ollut havainnut 84,5 prosenttia eli 71 henkilöä. Lisäksi 6,0 prosenttia eli viisi henkilöä ei osannut vastata kysymykseen. Syrjintää havainneista (n=6) oli miehiä 83,3 prosenttia (viisi henkilöä) ja naisia 16,7 prosenttia (yksi henkilö).

Havainnot koskivat ensisijaisesti eli yhteensä kuudessa vastauksessa henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvää syrjintää, joka oli perustunut kieleen (kaksi vastausta), ikään (yksi vastaus), kansalaisuuteen (yksi vastaus), vammaisuuteen (yksi vastaus) sekä sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun (yksi vastaus). Yhteensä neljän vastauksen mukaisesti kyseessä olivat havainnot toimintaan, näkemyksiin ja maailmankatsomukseen liittyvästä syrjinnästä, jolloin diskriminoinnin syyt olivat nivoutuneet mielipiteeseen (kolme vastausta) ja poliittiseen toimintaan (yksi vastaus). Lisäksi yhden vastauksen mukaan havaittu syrjintä oli tapahtunut muun henkilöön liittyvän syrjinnän kategoriaan viittaavalla tavalla.

Kaikista organisaatiokategorian vastaajista (n=84) 95,2 prosenttia eli 80 henkilöä kielsi toimineensa itse syrjinnän tekijän roolissa työympäristössään viimeisen vuoden aikana siinä, missä 4,8 prosenttia eli neljä henkilöä ei osannut vastata asiaa tiedustelleeseen kysymykseen.

9 EPÄASIAALLISESTA KOHTELUSTA VASTAANOTETTU TIETO

Tutkimuskysymyksen 3 mukaisesti selvityksessä oli tarkoituksenmukaista saada selville, ovatko urheiluyhteisön työntekijät saaneet työympäristössään tietoa epäasiallisesta kohtelusta sekä siitä, onko heille annettu toimintaohjeita ilmiöön liittyen.

9.1 Kokonaistilanne

Enemmistö kaikista vastaajista (n=804) eli 452 henkilöä (56,2 %) kertoi saaneensa työympäristöstään tietoa siitä, mikä toiminta lukeutuu epäasialliseksi kohteluksi. Toisaalta 100 henkilöä (12,4 %) mainitsi saaneensa tietoa, mutta ei pitänyt sitä riittävänä ja yksi henkilö (0,1 %) sanoi saaneensa tietoa, mutta ei kokenut ymmärtäneensä sen sisältöä. Tietoa ei ollut saanut 165 henkilöä (20,5 %) ja 86 henkilöä (10,7 %) ei osannut vastata kysymykseen.

Tiedon saantiin myönteisesti vastanneet (n=553) korostivat eritoten työhön liittyviä ohjeistuksia (65,6 %) sekä työnantajaa eli esimerkiksi esihenkilöä (60,4 %) epäasialliseen kohteluun kytkeytyvän informoinnin lähteenä. Muiksi lähteiksi määritettiin enemmistöjärjestyksessä työkaverit (19,0 %), jokin muu taho (17,5 %), työsuojeluvaltuutettu (9,8 %) ja työterveyshuolto (7,1 %). Vastaajista 1,5 prosenttia ei osannut ja 0,4 prosenttia ei halunnut vastata kysymykseen. Edellä mainittu jokin muu taho sisällytti itseensä erityisesti kolme luokkaa, joiksi ryhmiteltiin itsenäinen perehtyminen aiheeseen ja yhteiskunnallisen keskustelun seuraaminen, järjestetyt koulutukset ja tarjotut materiaalit sekä näkemys siitä, että aihepiiriin liittyvä ymmärrys on peräisin kotikasvatuksesta ja yleissivistyksestä.

Kysyttäessä oliko vastaaja saanut tietoa siitä, miten hänen tulee toimia kohdatessaan epäasiallista kohtelua työympä-

Tässä luvussa esitetyt tulokset toisin sanoen valottavat määrällisellä tasolla aihepiiriin ennaltaehkäisyn ja estämisen seikoja ja niiden toteutumisessa mahdollisesti ilmeneviä esteitä.

ristössään, myönteisesti kyseenomaisten toimintaohjeiden saamista kohtaan vastasi yli puolet eli 488 henkilöä (60,7 %) kaikista vastaajista (n=804). Tietoa oli saanut, mutta sitä riittämättömänä piti 90 henkilöä (11,2 %) vastaajista, kun saamaansa tietoa ymmärtämättömiä oli kaksi henkilöä (0,2 %). Toimintaohjeisiin liittynyttä tietoa ei ollut saanut 150 henkilöä (18,7 %) vastaajista ja 71 henkilöä (8,8 %) ei osannut vastata kysymykseen.

Toimintaan kohdistuvien ohjeistusten pääasiallisina lähteinä näyttäytyivät tietoa saaneiden kohdalla (n=580) työnantaja, kuten esimerkiksi esihenkilö (67,4 %) sekä työhön liittyvät ohjeistukset (63,1 %). Seuraavaksi yleisimpiä informaatiokanavia olivat työkaverit (13,1 %), työsuojeluvaltuutettu (11,6 %), jokin muu taho (8,4 %) ja työterveyshuolto (7,1 %). Jokin muu taho piti sisällään erityiset luokat itsenäisestä perehtymisestä aiheeseen ja yhteiskunnallisen keskustelun seuraamisesta sekä järjestetyistä koulutuksista ja tarjotuista materiaaleista, kuten myös tiedon saantiin liittyneet vastaukset epäasiallisen kohtelun ja sen eri muotojen tunnistamisen kohdalla toivat esille. Vastaajista 1,2 prosenttia ei osannut ja 0,5 prosenttia ei halunnut vastata kysymykseen.

9.2 Olympiakomitea, sen varsinaiset jäsenet sekä KIHU

Kaikista Olympiakomitean, sen varsinaisten jäsenten sekä KIHUn muodostaman organisaatiokategorian vastaajista (n=434) yli puolet eli 245 henkilöä (56,5 %) oli saanut tietoa työympäristössään siitä, mikä toiminta lukeutuu epäasialliseksi kohteluksi. Toisaalta 63 henkilöä (14,5 %) kertoi saaneensa tietoa, mutta ei ollut kokenut sitä riittäväksi. 80 henkilöä (18,4 %) mainitsi, ettei ollut saanut tietoa ja 46 henkilöä (10,6 %) ei osannut vastata kysymykseen.

Tietoa saaneet (n=308) vastasivat sen lähteenä toimineen työhön liittyvät ohjeistukset (69,2 %), työnantajan, kuten lähiesihenkilön (55,2 %), työkaverin (22,4 %), jonkin muun tahon (19,5 %), työsuojeluvaltuutetun (9,1 %) ja työterveyshuollon (7,5 %). Vastaajista 1,6 prosenttia ei osannut ja 0,6 prosenttia ei halunnut vastata kysymykseen.

Tietoa siitä, miten vastaajan tulisi toimia kohdatessaan epäasiallista kohtelua työympäristössään oli saanut kaikista orga-

nisaatiokategorian vastaajista (n=434) 278 henkilöä (64,1 %). Tietoa saaneita, mutta sitä riittämättömänä pitäneitä oli 54 henkilöä (12,4 %), kun tietoa saaneita, mutta sen ymmärtämättömäksi kokeneita puolestaan yksi henkilö (0,2 %). Vastaajia, jotka eivät olleet saaneet kyseistä tietoa oli 65 henkilöä (15,0 %) ja 35 henkilöä (8,1 %) ei osannut vastata kysymykseen.

Toimintaohjeisiin liittyvää tietoa saaneet (n=333) olivat vastaanottaneet sitä työhön liittyvistä ohjeistuksista (67,0 %), työnantajalta, kuten lähiesihenkilöltä (62,2 %), työkavereilta (15,6 %), työsuojeluvaltuutetulta (11,1 %), joltain muulta taholta (10,8 %) ja työterveyshuollolta (7,2 %). Vastaajista 1,2 prosenttia ei osannut ja 0,6 prosenttia ei halunnut vastata kysymykseen.

9.3 Liikunnan aluejärjestöt

Kaikista aluejärjestöjen organisaatiokategorian vastaajista (n=80) 53 henkilöä (66,3 %) kertoi saaneensa työympäristöstään tietoa siitä, mikä toiminta lukeutuu epäasialliseksi kohteluksi. Vastaavasti neljä henkilöä (5,0 %) sanoi saaneensa kyseenomaista tietoa, mutta oli kokenut sen riittämättömäksi. 14 henkilöä (17,5 %) ei ollut saanut tietoa ja yhdeksän (11,3 %) ei osannut vastata kysymykseen.

Tietoa saaneet (n=57) olivat vastaanottaneet sitä työntajalta, kuten lähiesihenkilöltään (66,7 %), työhön liittyvistä ohjeistuksista (63,2 %), joltain muulta taholta (22,8 %), työkavereilta (19,3 %), työsuojeluvaltuutetulta (10,5 %) ja työterveyshuollolta (7,0 %). Vastaajista 1,8 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen.

Kaikista organisaatiokategorian vastaajista (n=80) tietoa siitä, miten heidän tulisi toimia kohdatessaan epäasiallista kohtelua

työympäristössään oli saanut 48 henkilöä (60,0 %), kun tietoa saaneita, mutta sitä riittämättömäksi kokeneita oli yhdeksän henkilöä (11,3 %). 15 henkilöä (18,8 %) koki, ettei ollut saanut tietoa aihepiiristä ja kahdeksan henkilöä vastaajista (10,0 %) ei osannut vastata kysymykseen.

Tietoa toimintaohjeista saaneet (n=57) olivat vastaanottaneet sitä työntajalta, kuten lähiesihenkilöltä (66,7 %), työhön liittyvistä ohjeistuksista (64,9 %), joltain muulta taholta (10,5 %), työterveyshuollolta (8,8 %), työsuojeluvaltuutetulta (7,0 %) sekä työkavereilta (5,3 %). Vastaajista 3,5 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen.

9.4 Urheiluopistot

Kaikista urheiluopistojen organisaatiokategorian vastaajista (n=206) hieman yli puolet eli 104 henkilöä (50,5 %) kertoi saaneensa tietoa työympäristöstään siitä, mikä toiminta lukeutuu epäasialliseksi kohteluksi. 21 henkilöä (10,2 %) oli saanut tietoa, mutta koki sen riittämättömäksi, 55 henkilöä (26,7 %) ei ollut saanut tietoa ja 26 henkilöä (12,6 %) ei osannut vastata kysymykseen.

Tietoa saaneet (n=125) mainitsivat sitä antaneiksi tahoiksi työhön liittyvät ohjeistukset (64,0 %), työnantajan, kuten lähiesihenkilön (63,2 %), työkaverit (13,6 %), jonkun muun tahon (12,0 %), työsuojeluvaltuutetun (8,8 %) ja työterveyshuollon

(6,4 %). Vastaajista 1,6 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen.

Kaikista organisaatiokategorian vastaajista (n=206) tietoa siitä, miten heidän tulee toimia kohdatessaan epäasiallista kohtelua työympäristössään oli saanut 106 henkilöä (51,5 %), kun tietoa oli saanut, mutta sen riittämättömäksi määritelleitä oli 19 henkilöä (9,2 %). 55 henkilöä (26,7 %) ei ollut saanut mainittua tietoa ja 24 henkilöä (11,7 %) ei osannut vastata kysymykseen.

Toimintaohjeisiin liittyntä tietoa saaneista (n=125) oli vastaanottanut sitä työntajalta, kuten lähiesihenkilöltä (76,0 %), työhön liittyvistä ohjeistuksista (60,8 %), työsuojeluvaltuutetulta (15,2 %), työkavereilta (8,8 %), työterveyshuollolta (5,6 %) sekä joltain muulta taholta (2,4 %). Vastaajista 0,8 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen.

9.5 Urheiluakatemit

Kaikista urheiluakatemioiden organisaatiokategorian vastaajista (n=84) tietoa siitä, mikä lukeutuu epäasialliseksi kohteluksi oli saanut työympäristössään 50 henkilöä (59,5 %) ja 12 henkilöä (14,3 %) kertoi saaneensa tietoa pitäen sitä kuitenkin riittämättömänä. Yksi henkilö (1,2 %) mainitsi saaneensa tietoa, muttei ollut ymmärtänyt sitä. 16 henkilöä (19,0 %) ei ollut saanut tietoa epäasiallisesta kohtelusta ja viisi henkilöä (6,0 %) ei osannut vastata kysymykseen.

Tietoa saaneet (n=63) kertoivat vastaanottaneensa sitä työntajalta, kuten lähiesihenkilöltä (74,6 %), työhön liittyvistä ohjeistuksista (54,0 %), joltain muulta taholta (14,3 %), työsuojeluvaltuutetulta (14,3 %), työkavereilta (12,7 %) sekä työterveyshuollolta (6,3 %).

Tietoa siitä, miten vastaajien tulisi toimia kohdatessaan epäasiallista kohtelua työympäristössään oli puolestaan saanut 56

henkilöä (66,7 %) kaikista organisaatiokategorian vastaajista (n=84). Tietoa saaneita, mutta sen riittämättömäksi kokeneita oli kahdeksan henkilöä (9,5 %) sekä tietoa saaneita, mutta sitä ymmärtämättömänä pitäneitä yksi henkilö (1,2 %). 15 henkilöä (17,9 %) ei ollut saanut mainittua tietoa, kun taas neljä henkilöä (4,8 %) ei osannut vastata kysymykseen.

Toimintaohjeisiin liittyntä tietoa saaneet (n=65) olivat vastaanottaneet sitä työntajalta, kuten lähiesihenkilöltä (78,5 %), työhön liittyvistä ohjeistuksista (46,2 %), työkavereilta (15,4 %), työsuojeluvaltuutetulta (10,8 %), työterveyshuollolta (7,7 %) sekä joltain muulta taholta (6,2 %). Vastaajista 1,5 prosenttia ei halunnut vastata kysymykseen.

10 EPÄASIAALLINEN KOHTELU URHEILUYHTEISÖN TYÖNTEKIJÖIDEN SANOITTAMANA

Kyselyn lopuksi vastaajilla oli mahdollisuus kertoa vapaasti omista epäasialliseen kohteluun liittyvistä kokemuksistaan, havainnoistaan ja näkemyksistään. Avovastausmahdollisuutta pidettiin tärkeänä, sillä kyselyn valmiit vastausvaihtoehdot rajaavat aina jossain määrin käsiteltäviä teemoja. Koska selvityksessä epäasiallista kohtelua lähestyttiin nimenomaisesti subjektiivisena kokemuksena, oli myös tärkeää, että jokaisella vastaajalla oli mahdollisuus kertoa kokemuksistaan omin sanoin ja haluamallaan tavalla. Avovastauksia tuli kaikkiaan 225

kappaletta ja ne muodostavat näin kyselyn kontekstissa oman mielenkiintoisen aineistonsa. Yleisesti ottaen avovastauksissa tarkennettiin ja syvennettiin kyselyssä raportoituja epäasiallisen kohtelun muotoja, mutta keskusteltiin niin ikään laajemmin epäasialliseen kohteluun liittyvistä ulottuvuuksista, kuten ilmiön määrittelystä, siihen puuttumisesta sekä toimenpiteistä sen ennaltaehkäisemiseksi ja estämiseksi (kts. tutkimuskysymykset 4 ja 4a).

10.1 Epäasiallisen kohtelun eri muodot avovastauksissa

Selvityksessä käsitellyistä epäasiallisen kohtelun muodoista nousi avovastauksissa esille enemmistöasemassa työpaikkakiusaamisen alle luokiteltava toiminta. Kiusaamiskokemukset ja -havainnot jakautuivat avovastauksissa selkeästi kolmeen ryhmään niihin syyllystyneen tekijän mukaan. Varsinaisessa kyselyosiossa kiusaajaksi kokemusten osalta nimettiin usein työkaveri(t) (45,8 %). Myös avovastauksissa työkaverit olivat näkyvästi esillä ja kiusaamiskokemuksina mainittiin tyypillisesti esimerkiksi selän takana puhuminen, työpanoksen vähättely ja sosiaalinen ulossulkeminen.

Tarpeettomat sivukommentit työntekijästä puhuttaessa. Osa mielestäni jossain suhteessa "luonnollisia" lipsahduksia, mutta osaa ei tule sietää.

Olen havainnut paljon toisten työn ja työpanoksen aliarvioimista ja näiden asioiden puimista henkilöiden selän takana.

Vielä työkavereita enemmän kiusaamista käsitelleissä avovastauksissa kritisoitiin esihenkilöitä ja organisaatioiden johtoa. Tämäkin tukee varsinaisen kyselyosion tuloksia, joissa koetun kiusaamisen tekijäksi nimettiin varsin usein oma lähiesihenkilö (29,1 %) kuin myös muussa johtavassa asemassa oleva henkilö (34,1 %). Näiltä osin kokemukset vaihtelivat autoritäärisestä johtajuudesta ja työntekijöiden mielipiteiden ohittamisesta aina vähättelyyn, silmätikuksi ottamiseen ja tiettyjen työntekijöiden suosimiseen. Avovastauksissa käytiin myös mielenkiintoista pohdintaa siitä, milloin kyseessä on kiusaaminen ja milloin "vain" johtajan tai esihenkilön osaamattomat ja pahimmillaan jopa haitalliset toiminta- ja käytöstavat.

Rajanveto kiusaamisen ja "huonon johtamisen" välillä on vaikeaa. Työntekijät voivat kokea autoritäärisen johtamistavan todella epämotiivivana ja kuormittavana.

Ongelmat liittyvät työyhteisössämme pääasiassa johdon ja työntekijöiden välisiin suhteisiin. Vähättely, epäluottamus ja aliarvostus ovat osalle hyvinkin tuttua. Erilaisia

työhyvinvointiprosesseja on käynnistetty, mutta lopputulos on jäänyt hyvin vaisuksi.

Työpaikalla on aika-ajoin eri pelisäännöt eri työntekijöille. Toisille huomautetaan toimintatavoista, jotka toisille sallitaan.

Kolmantena merkittävänä tekijäryhmänä kiusaamisen kohdalla mainittiin asiakkaat. Avovastauksissa keskusteltiin esimerkiksi siitä, kuinka työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän ja kuinka heitä kohdellaan välillä hyvinkin töykeästi. Samoin huomiota kiinnitettiin siihen, kuinka etenkin sosiaalinen media on mahdollistanut voimakkaan ja kärkevän nimettömän kritiikin urheiluyhteisön työntekijöitä kohtaan.

Asiakkaiden harjoittama työntekijöiden kohtelu on mennyt sosiaalisen median myötä todella järkyttäväksi. Tavallaan koetaan, että työntekijöiden pitää kestää ja sietää täysin epäasiallista arvostelua sekä kielenkäyttöä. Lisäksi kynnys lähestyä johtoa työntekijöitä perusteettomasti arvostelevilla sähköposteilla on madaltunut paljon. Näillä sähköposteilla on pyritty vaikuttamaan työntekijöiden työsuhteeseen ja aiheuttamaan jopa työsuhteen päättymistä.

Asiakkaat käyttäytyvät asiakaspalvelutilanteissa hyvinkin epäasiallisesti. Tämä koskee varsinkin nuoria naispuolisia työntekijöitä. Vähätellään heidän antamia ohjeita, tai sivuutetaan ne kokonaan ja saatetaan kysyä samaa asiaa miespuoliselta työntekijältä.

Selvityksessä käsitellyistä epäasiallisen kohtelun muodoista myös seksuaalisen häirinnän kokemukset ja havainnot olivat näkyvästi esillä avovastauksissa. Aivan kuten varsinaisessa kyselyosiossa, myös avovastauksissa seksuaalinen häirintä oli valtaosin naisiin kohdistuvaa epäasiallista kielenkäyttöä. Fyy-

sistä koskemattomuutta loukanneista omakohtaisista kokemuksista ei avovastauksissa raportoitu.

Ennen pikkujouluja kerrottiin henkilöistä, joiden seuraan joutumista kannattaa välttää, koska he ovat tunnettuja siitä, että koskettelevat naispuolisia kollegoita sopimattomasti.

Ulkonäön kommentointia on jatkuvasti ja se kohdistuu naispuolisiin kollegoihin.

Seksuaalisen häirinnän lisäksi naisten asema urheiluyhteisössä herätti keskustelua avovastauksissa. Yleisesti ottaen urheiluyhteisöä kuvattiin varsin miehisenä ja maskuliinisena maailmana, jossa naistyöntekijöihin voidaan ajoittain suhtautua esi-neellistään tai väheksyen. Naisiin kohdistuvasta epäasiallisesta käytöksestä ja puhetavoista kertoivat avovastauksissa niin mies- kuin naistyöntekijät.

Urheilumaailman perinteisen miehinen ja vanhanaikainen ympäristö näkyy ummehtuneissa näkemyksissä, vitseissä ja keitoissa, joita heitellään "näin miesten kesken" -hengellä.

Vähättelyä tehtävien tärkeydestä sekä tytöttelyä jatkuvasti vanhemmilta mieskollegoilta.

Arvostan valtavasti naisia, jotka taistelevat menneisyyden jäänteinä olevia sovinistisia tuulimyllyjä vastaan. Urheilumaailmassa ei varmasti ole helppoa aina naisena olla.

Miehisyyden ja maskuliinisuuden lisäksi avovastauksissa urheiluyhteisöä kuvailtiin myös varsin heteronormatiivisena ympäristönä, jossa seksuaalisilla vähemmistöillä voi olla vaikeaa. Tältä osin avovastauksissa viitattiin esimerkiksi "homotteluun" ja stereotyyppiseen seksuaalivähemmistöjä koskevaan vitsailuun.

Seksuaalisuuteen liittyviä aiheettomia vitsejä olen pari kertaa kuullut ja olen miettinyt, miten ei-heteroseksuaalisen voisi olla vaikea sopeutua tämmöiseen kulttuuriin. Haluaisin kuitenkin uskoa,

että sopeutuminen olisi helppoa, mutta vasta ennakkotapaus sen osoittaisi.

Urheilumaailman asenteita tulisi haastaa eri tavoilla, jotta ympäristö olisi avoimempi 2020-luvun vaatimalla tavalla. Nykyisellään en usko työympäristöni olevan kaikilta osin valmis vaikkapa avoimesti homon urheilijan kohtaamiseen.

Tämän ohella myös urheilun normatiivinen kehonkuva ja kehollinen kyvykkyys nousivat avovastauksissa esiin eriarvoistavina ja epäasiallista kohtelua aiheuttavina tekijöinä. Tältä osin kokemukset liittyivät esimerkiksi niin urheiluyhteisön tapahtumien puutteelliseen esteettömyyteen, vammaisurheilun ja -urheilijoiden asemaan samoin kuin yleisemmin urheiluyhteisössä koettuihin ulkonäöllisiin ja suorituskyvyllisiin paineisiin sekä normatiivisiin odotuksiin.

Paljon hyviäkin juttuja inklusiivisessa urheilussa tapahtuu, mutta usein vammaisen yksilön näkökulmasta tilanne on hieman tuskastuttava, olit sitten vammaisen urheilija, valmentaja tai työntekijä.

Liikunta- ja urheilu mielletään arjalaiselle lihaksia uhkuvalle miesjumalalle. Kun et ole sellainen, tulee vähän kiusallista.

Mielenkiintoisena seikkana avovastauksissa hahmottui ikäperustaiseen syrjintään ja epäasialliseen kohteluun liittyvä keskustelu. Erityisen merkillepantavaa tässä oli se, että epäasiallisen kohtelun kokemuksista kertoivat niin itsensä "nuoriksi" kuin "vanhoiksi" määritelleet urheiluyhteisön työntekijät. Molempien ryhmien kohdalla kokemukset olivat myös yllättävän samankaltaisia, sillä niissä korostuivat kokemukset vähättelystä ja arvostuksen sekä todellisten vaikutusmahdollisuuksien puutteesta.

Työyhteisöömme on tullut jakaantumista nuorempien ja vanhempien työntekijöiden välille. Nykyisin pitää miettiä tarkasti, miten sanansa eri-ikäisistä puhuttaessa asettelee, koska ne voidaan kokea kiusaamiseksi tai syrjinnäksi, ja vastauksena voi olla jokin omaan ikääni liittyvä ikävä kommentti.

10.2 Epäasiallista kohtelua koskevan keskustelun jakolinjoilla

Monien yhteneväisten kokemusten ja näkemysten lisäksi avovastaukset toivat kuitenkin myös konkreettisesti esiin sen, kuinka eri tavoilla urheiluyhteisössä suhtaudutaan epäasialliseen kohteluun punoutuviin kysymyksiin. Tässä raportin toiseksi viimeisessä osiossa paneudutaan näihin keskeisiin jakolinjoihin, jotka osaltaan auttavat hahmottamaan epäasiallisesta kohtelusta käytävää keskustelua niin urheilun työyhteisöissä kuin yhteiskunnassa yleisemminkin.

Ensimmäinen keskeinen jakolinja liittyy siihen, pidetäänkö epäasiallista kohtelua subjektiivisena kokemuksena. Tässä selvityksessä lähtökohtana on ollut, että sopivan ja asiallisen käytöksen rajat määrittää lopulta aina sen kohteena oleva henkilö,

eivätkä esimerkiksi sen tekijä tai yhteisön vakiintuneet toimintatavat. Erään vastaajan sanoin: "Epäasiallinen kohtelu on kokemus, jonka ihminen tuntee, eikä sitä voi väheksyä kuittaamalla 'Anna olla!'" Osa kyselyn vastaajista kyseenalaisti kuitenkin tämän lähtökohdan ja pyrki tekemään eroa objektiivisesti todennettavissa ja määriteltävissä olevan ja subjektiivisesti koetun häirinnän välille. Näissä puheenvuoroissa korostui vas-

takkainasettelu ”oikean” ja ”todellisen” ja ”kuvittelun” tai ”väärinymmärretyn” häirinnän välillä.

Tosiasiallinen kiusaaminen, ahdistelu, syrjintä erotettava tarkoituksiperän mukaan, ei vain yksilön senhetkisen, mahdollisen väärinymmärryksenkin johdosta joka asiasta joka särähtää korvaan.

Mitä jos alettaisiin taas mainostamaan maalaisjärjen käyttöä kukkahattujen sijaan. Meillä ei kohta ole yhtään toimijaa urheilun parissa, jos tämä viedään tälle tasolle missä nyt ollaan. Selkeät väärinkäytökset ja epäasiallisuudet ymmärrän.

Konkreettisimmin ja selkeimmin tämä näkökulmaero tuli esille vitsailuun ja työyhteisössä käytettävään huumoriin liittyvässä keskustelussa. Siinä missä osa vastaajina piti hyvänä sitä, että esimerkiksi kielenkäyttöön on alettu kiinnittää työyhteisössä entistä enemmän huomiota, koki osa epäasiallisen kohtelun subjektiivisuuteen kriittisesti suhtautuvista vastaajista liiallisen korrektiuden vaatimuksen vaikeuttavan työyhteisön arkista kanssakäymistä ja pahimmillaan jopa heikentävän sen yhteishenkeä ja toimivuutta.

On vähän hankalaa, kun jotkut ihmiset kokevat aivan selvän huumorinkin epäasiallisena kohteluna.

Päivittäin vitsailemme toistemme ulkonäöstä, heitämme härskejä vitsejä ja välillä jopa seksuaalisävytteistä huumoria...juuri tämän takia meillä on hyvä henki porukassa.

Avovastausten ja varsinaisen kyselyosion tulosten lähempi tarkastelu tuo hyvin esille yllä kuvattuun ”harmittomaan” vitsailuun liittyvät ongelmat. Esimerkiksi yhden ja saman organisaation kohdalla on sekä avovastauksissa keuhuttu työyhteisön härskiä huumoria yhteisen työhyvinvoinnin kulmakivenä, että kyselyosiossa raportoitu työyhteisössä koettavan ja havaittavan sanallista seksuaalista häirintää. Vaikka tämän selvityksineiston pohjalta on mahdotonta sanoa liittyvätkö nämä tapaukset toisiinsa, alleviivaa kyseinen esimerkki kuitenkin sopivan ja epäsoptivan käytöksen välisen rajan häilyvyyttä. Siinä missä toiselle työyhteisö voi olla välittävä ja hyvinvoiva, voi se toiselle näyttäytyä ulossulkevana ja loukkaavana.

Pahimmillaan heitot ovat sovinnistisia tai seksuaalisuutta loukkaavia, ja ovat näin vahvasti omaa arvomaailmaani vastaan.

[Työ]ympäristö on epäkypsä, vähän ylimielinen ja maskuliininen. Jossa ronski huumori on perusarkea. Se on luotaan poistoyöntävää.

Toinen urheiluyhteisön työntekijöitä avovastauksissa selvästi jakava kysymys liittyi siihen, kuinka häirintää, kiusaamista tai ylipäättään kaikkea epäasiallista kohtelua kohtaavan työntekijän tulisi toimia. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että esimerkiksi kiusatun tai vaikkapa epäasiallista huumoria havaitsevan työn-

tekijän tulisi nostaa asia esille välittömästi kiusaajan tai vitsailijan kanssa.

On haastavaa, jos henkilö mukana seksuaalisviritteisten vitsien ja tarinoiden kerronnassa ja jälkikäteen sanoo, että ei oikein pidä siitä. Mitä tehdä, koska ihminen mukana ”vitsinheitossa”? Kohta ollaan tilanteessa, jossa ei uskalla sanoa mitään.

Minusta ”loukatuksi” tulijan tulee aina keskustella ensin ”loukkaajan” kanssa juuri väärinymmärrysten ja inhimillisen huonon käytöstävän muuttamiseksi.

Kuten varsinaisen kyselyosion tulokset kertovat, läheskään kaikissa tapauksissa näin ei kuitenkaan tapahdu. Esimerkiksi kokemuksissa seksuaalisesta häirinnästä vain osasta tapauksia on kerrottu jollekin työyhteisön jäsenelle (26,1 %). Avovastaukset toivat esiin monia eri syitä, miksi epäasiallisen kohtelun tai sopimattoman käytöksen esiin nostaminen voi olla käytännössä vaikeaa. Ensimmäinen näistä liittyy siihen, että epäasiallista kohtelua voi olla vaikeaa tunnistaa tai tunnustaa, koska usein se tapahtuu vakiintuneiden ja normatiivisten toimintatapojen puitteissa.

Meillä on paljon rakenteita ja toimintatapoja, jotka vain hiljaa hyväksytään. On ok sanoa palautetta jollain tietyllä tavalla, tai toisille sitä sanotaan vähän enemmän kuin toisille.

Tämän lisäksi niin varsinaisessa kyselyosiossa kuin avovastauksissa merkittävänä syynä vaikenemiselle pidettiin leimautumisen pelkoa. Ikäviä ja epämiellyttäviä asioita esiin nostavaa henkilöä voidaan työyhteisössä ja johdon tasolla alkaa pitää ”hankalana tyyppinä”. Tällöin riskinä nähtiin esimerkiksi työyhteisön sosiaalisten verkostojen ulkopuolelle sulkeminen. Pelko on ymmärrettävää, kun otetaan huomioon, että esimerkiksi kiusaaminen kohdistuu monesti ryhmän toimesta yhtä eristettyä yksilöä kohtaan. Ja vaikka kiusaajana olisikin vain yksi henkilö, on hänellä monesti takanaan ryhmän tuki tai ainakin hiljainen hyväksyntä. Lisäksi avovastaukset toivat näkyväksi huolen siitä, ettei epäasiallisesta kohtelusta kertonutta henkilöä välttämättä uskottaisi tai otettaisi vakavasti.

Toiminta on ollut avointa ja tahallista ihmisen ulosajamista työyhteisöstä ja se on tarttunut myös toisiin ihmisiin siten, että esimerkiksi eräät työyhteisön henkilöt eivät ole tahallisesti vastanneet kiusatun kohteen heille esitettyihin kysymyksiin kysyjälle vaan toiselle vieressä olevalle henkilölle.

Tiedän tapauksia, joissa henkilöt ovat kokeneet seksuaalista häirintää, mutta eivät uskalla kertoa asiasta, koska pelkäävät raskasta käsittelyprosessia ja ehkä häpeää, kosta jne..

Sosiaalisen paineen lisäksi epäasiallisesta kohtelusta raportointiin voi avovastauksien mukaan yhdistyä myös pelko oman työpaikan puolesta. Tämä liittyi erityisesti niihin kiusaamisko-

kemuksiin, joissa toisena osapuolena oli oma esihenkilö tai organisaation johto.

Havaittavissa on pelon ilmapiiiriä. Asioista ei uskalla puhua tai ottaa rakentavasti kantaa tai tuoda omaa mielipidettä esille koska pelätään oman aseman, jopa työpaikan puolesta.

Kun toinen osapuoli on johto, on asiaa hankala viedä eteenpäin. Tuntuu vahvasti siltä, että johtajan ääntä kuunnellaan ja siihen uskotaan enemmän kuin henkilökunnalta tuleviin viesteihin.

10.3 Millaisia toimenpiteitä urheiluyhteisössä tarvitaan?

Edellisen osion huomioiden epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisy, estämisen ja siihen puuttumisen vaikeuksista herättävät kysymyksen siitä, millaisia toimenpiteitä urheiluyhteisössä vastaajien mukaan tarvittaisiin tilanteen parantamiseksi. Vaikka monet vastaajista totesivatkin, ettei ongelmaan ole helppoja ratkaisuja, nousi avovastauksissa kuitenkin esille muutama selkeä teema. Ensinnäkin vastaajat korostivat jokaisen henkilökohtaista vastuuta epäasiallisen kohtelun kitkemisessä.

Oman esimerkin näyttäminen, rohkea puuttuminen kun huomaa epäasiallista kohtelua.

Ihmisten pitää nostaa näitä asioita kriittisesti esille. Pelko siitä, että leimaantuu on korkea, jos sille voisi tehdä jotain niin olisi mahtavaa.

Tähän liittyen vastaajat toivoivat myös organisaation johdolta nopeita ja näkyviä reaktioita. Erityisen turhauttavana avovastauksissa pidettiin sitä, jos organisaatiossa ei ole reagoitu epäasiallisesta kohtelusta tehtyihin ilmoituksiin ollenkaan, tai jos reagoiminen on ollut hidasta tai tehotonta. Tähän liittyen vastauksissa korostui myös organisaatioiden tarve suhtautua tehtyihin ilmoituksiin entistä vakavammin.

Pahinta on ollut kun työpaikan epäkohtia on tuonut esiin, on palautteeseen "vastattu" täydellisellä vaitiololla.

Asioihin pitää suhtautua vakavammin. Nyt viivyttämällä ja väistelemällä selviää suurimmasta osasta asioista koska puuttuminen asioihin on niin vetelää.

Toisena keskeisenä teemana esiin nousi tarve entistä avoimmalle keskustelulle epäasiallisen kohtelun eri ilmenemismuodoista. Ajatuksena oli, että avoimen keskustelun kautta työyhteisön keskinäinen ymmärrys kasvaisi, mikä puolestaan

helpottaisi hahmottamaan entistä yksityiskohtaisemmin työyhteisössä vallitsevia sopivan ja epäsoptivan käytöksen rajoja.

Työyhteisöissä pitäisi selkeämmin puhua näistä asioista ja rajoista. Toinen henkilö kokee asiat hyvinkin eritavalla kuin joku toinen.

Ennaltaehkäisemiseen ja estämiseen tarvitaan edelleen keskustelua ja sen ymmärryksen lisäämistä, että mitkä asiat joku henkilö voi kokea epäasialliseksi kohteluksi.

Tältä osin tärkeänä pidettiin myös sitä, että koko työyhteisöllä olisi mahdollisuus osallistua tähän yhteiseen keskusteluun ja työpaikan rajojen määrittelyyn. Avovastauksissa tuli esiin huomio siitä, että liian usein erilaiset työyhteisön arkista toimintaa ja arvoja määrittävät säännökset ja ohjeistukset tuodaan työntekijöille tiedotettavina asioina ylhäältä alas sen sijaan, että työntekijät osallistuisivat niiden määrittelyyn ja työstämiseen.

Avoimuutta, tiedotuksen sijaan enemmän keskustelua yhdessä ja yhteisen päämäärän ja halutun toiminnan kirkastamista. Eli ei vain ohjekirjeitä ja "luennointia" vaan enemmän osallistavaa toimintaa.

Kun rakennetaan polkua sille, miten häirintään puututaan, ei aina riitä se, että henkilökuntaa informoidaan. On vaikea sitoutua, jos ei ole ollut osallisena.

Avoimuuteen ja yhteiseen tekemiseen liittyen avovastauksissa tuotiin esille niin ikään huomio siitä, että tällä hetkellä urheilun ja urheiluyhteisön epäkohdista käytävää keskustelua kahlitsee ja rajoittaa huoli ja pelko oman organisaation sekä yleisemmin koko urheiluyhteisön maineesta ja julkisuuskuvasta. Sen sijaan, että ongelmat myönnettäisiin avoimesti ja niitä pyrittäisiin ratkaisemaan yhdessä, korostuu urheiluyhteisön toimenpiteissä usein pyrkimys maineenhallintaan.

Opetellaan yhdessä! Tuntuu, että nyt yritetään kynsin hampain pitää urheilun mainetta yllä vaikka pitäisi tunnustaa mahdolliset virheet ja rakentaa kuviota yhdessä eteenpäin.

Urheiluorganisaatioissa haasteiden myöntämistä pelätään vahvan julkisuuden vuoksi. On kuitenkin nähty, että rehellisyys ja avoimuus ovat ainoa tapa kitkeä epäasiallisuudet pois.

LÄHTEET

Amnesty. (s.a.). Syrjintä. Viitattu 14.10.2022. Verkkosivusto. <https://www.amnesty.fi/mita-amnesty-tekee/syrjinta/>

Archer, D. (1999). Exploring "bullying" culture in the para-military organisation. *International Journal of Manpower* 20(1/2), 94-105. doi: <https://doi.org/10.1108/O1437729910268687>

Bergqvist, S. (20.6.2022). Bergqvist: Seksuaalirikoslainsäädäntöön tarpeellinen kokonaisuudistus. RKP:n verkkosivusto. Artikkel. Viitattu 26.8.2022. <https://sfp.fi/fi/artikkelit/bergqvist-seksuaalirikoslainsaadantoon-tarpeellinen-kokonaisuudistus/>

Bildjuschkin, K., Ewalds H., Hietämäki, J., Kettunen, H., Koivula, T., Mäkelä, J., Nipuli, S., October, M., Peltonen, J. & Siukola, R. (2020). Väkivaltakäsitteiden sanasto. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Työpaperi 1/2020. Viitattu 29.8.2020. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/139150/URN_ISBN_978-952-343-211-6.pdf

Eduskunta. (Kesäkuu 2020/24.8.2022). Seksuaalirikoksia koskevan rikoslain 20 luvun kokonaisuudistus. Verkkosivusto. Viitattu 26.8.2022. https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/seksuaalirikoksia-koskevan-rikoslain-20-luvun-kokonaisuudistus.aspx

Ewalds, H., Bildjuschkin, K. & Siukola, R. (2019). Väkivallan monet kasvot – ja termit. Riku – Rikosuhripäivystyksen verkkosivusto. Viitattu 29.8.2022. <https://www.riku.fi/rikosuhripaivystys/riku-lehti/riku-lehti-2-2019/5035-2/>

Hallituksen esitys eduskunnalle seksuaalirikoksia koskevaksi lainsäädännöksi 13/2022 vp. (2022). Viitattu 07.07.2022. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/KasittelytiedotValtiopai-vaasia/Sivut/HE_13+2022.aspx

Hallituksen esitys eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi 59/2002 vp. (2002). Viitattu 29.8.2022. <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2002/20020059>

Hoel, H. & Cooper, C.L. (2001). *Origins of bullying: Theoretical frameworks for explaining workplace bullying*. Teoksessa N. Tehrani (toim.) *Building a culture of respect: Managing bullying at work*. Lontoo; New York: Taylor & Francis, 3-19.

Kelkka, N.M. (2019). #Metoo: Väkinen suutelu, kourimista ja huonoja vitsejä: Miten seksuaalista häirintää pitäisi käsitellä ja ennaltaehkäistä viestintä- ja media-alalla? Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Pro gradu

-tutkielma. Viitattu 12.10.2022. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/302921>

Kokkonen, M. (2019). Liikunta ja urheilu - sukupuoleen perustuva ja seksuaalinen häirintä: mitä siitä tiedetään tutkimuksen valossa? *Liikunta ja tiede*, 56(1), 53-57. Viitattu 29.8.2022. https://www.lts.fi/media/liikunta-tiede-lehden-artikkelit/1_2019/lt_1-19_53-57_lowres.pdf

Kokkonen, M. (2018). Seksuaalivähemmistöjen häirintä joukkueessa tai liikuntaryhmässä: henkisen pahoinvoinnin näkökulma. *Liikunta & Tiede* 55 (6), 96-102. Viitattu 29.8.2022. https://www.lts.fi/media/lts_vertaisarvioitut_tutkimusartikkelit/2018/lt_6-18_tutkimusartikkelit_96-102_lowres.pdf

Lahtinen, E. (2019). Juristi vastaa: milloin kiusaaminen on rikos? Riku – Rikosuhripäivystyksen verkkosivusto. Viitattu 25.8.2022. <https://www.riku.fi/rikosuhripaivystys/riku-lehti/riku-lehti-3-2019/juristi-vastaa-milloin-kiusaaminen-on-rikos/>

Lappalainen, N. (2008). Pilaa vai peliä? Miesten ja naisten välinen seksuaalihuumorin työyhteisössä. Teoksessa T. Tolonen (toim.) *Yhteiskuntaluokka ja sukupuoli*. Tampere: Vastapaino, 58-79.

Lehtonen, K., Oja, S. & Hakamäki, M. (2022). Liikunnan ja urheilun tasa-arvo Suomessa 2021. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2022:5. Viitattu 6.7.2022. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163828>

Leinonen, M., Nikkanen, R. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. (2020). Puolustusvoimien tasa-arvotilanne: tutkimusraportti. Tampereen yliopisto, yhteiskuntatieteellinen tiedekunta; Työelämän tutkimuskeskus. Työraportteja 105/2020. Viitattu 6.7.2022. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/120043>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986. (1986). Viitattu 19.9.2022. <https://finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/1986/19860609>

Miettinen, J. (2021). Väkipalta ja häirintä akavalaisten työssä. Akava Works. Artikkel. Viitattu 6.7.2022. https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2021/11/Vakivalta-ja-hairinta-akavalaisten-tyossa_Akava-Works-artikkeli-16_2021.pdf

Niemi, J. & Kainulainen, H. (2018). #MeToo: seksuaalinen häirintä ja laki. Riku – Rikosuhripäivystyksen verkkosivusto. Viitattu 8.7.2022. <https://www.riku.fi/rikosuhripaivystys/riku-lehti/riku-lehti-1-2018/metoo-seksuaalinen-hairinta-ja-laki/>

Nollalinja. (07.05.2021). Mikä on väkivaltaa? Verkkosivusto. Viitattu 29.8.2022. <https://nollalinja.fi/mika-on-vakivaltaa/>

Ojanperä, K. (2018). Seksuaalinen häirintä sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työpaikoilla: selvitys Tehyn jäsenten kokemasta häirinnästä. Tehy ry. Tehyn julkaisusarja B:3/18. Viitattu 6.7.2022. https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2018/2018_b3_seksuaalinen_hairinta_sosiaali-ja_terveydenhuoltoalan_tyopaikoilla_id_11863.pdf

Opetus-, kasvat- ja koulutusalojen säätiö – OKKA-säätiö sr. (s.a.). Psykososiaalinen ympäristö. Verkkosivusto. Viitattu 19.5.2022. <https://koulujaymparisto.fi/tukea-kestavan-kehityksen-tyohon/indikaattoreiden-arvioinnin-tukisivusto/ammattilliset-oppilaitokset/indikaattori-6/psykososiaalinen-ymparisto/>

Ollus, N., Tanskanen, M., Honkatukia, P. & Kainulainen, H. (2019). Sukupuolistunut vihapuhe, seksuaalinen häirintä ja risteävät yhteiskunnalliset erot. Teoksessa M. Teräsaho & J. Närvi (toim.) Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon: analyysseja tasa-arvobarometrista 2017. Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos. Raportti 6/2019, 32–56. Viitattu 25.8.2022. <https://www.julkari.fi/handle/10024/137765>

Paanetoja, J. (2018). Häirintä ja muu epäasiallisen kohtelu elokuva- ja teatterialalla: selvitysraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:31. Viitattu 6.7.2022. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161024>

Pyykönen, M. (2017). Häirintä ja syrjintä työpaikalla: ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen. Helsinki: Edita.

Pörhölä, M. & Kinney, T.A. (2010). Bullying: contexts, consequences, and control. Barcelona: Editorial Aresta.

Rauramo, P. (2014). Psykososiaalinen työympäristö: työstressin hallinta, tietotyö, työuupumus. Työturvallisuuskeskus. Diaesitys. Viitattu 7.10.2022. <https://docplayer.fi>

[fi/2530006-Psykososiaalinen-tyoymparisto-tyostressin-hallinta-tietotyö-tyouupumus.html](https://www.riku.fi/rikosuhripaivystys/riku-lehti/riku-lehti-1-2018/metoo-seksuaalinen-hairinta-ja-laki/)

Reinboth, C. (2006). Tunnista ja torju: työpaikkakiusaaminen. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Rikoslaki 39/1889. (1889). Viitattu 19.09.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001>

Rikoksentorjuntaneuvosto. (s.a.). Työpaikkaväkivalta. Verkkosivusto. Viitattu 29.8.2022. <https://rikoksentorjunta.fi/tyopaikkavakivalta>

Rikosuhripäivystys. (s.a.). Syrjintä voi olla rikos. Viitattu 29.8.2022. <https://www.riku.fi/erilaisia-rikoksia/syrjinta/>

Roiko-Jokela, T. & Roiko-Jokela, H. (2020). Uhreja, häirintää ja häiritsijöitä huumorin ja kulttuurin esiripun takana: katsouksia urheilumaailmassa tapahtuvaan sukupuoleen perustuvaan häirintään. Teoksessa H. Roiko-Jokela & A. Holmila (toim.) Urheilun kriisejä. Jyväskylä: Suomen urheiluhistoriallinen seura, 203–212.

Räty, T. (2017). Ristiriidoista ratkaisuihin: työkaluja ristiriitojen tunnistamiseen ja ratkaisemiseen. 4. uudistettu painos. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 27.09.2022. <https://ttk.fi/julkaisu/ristiriidoista-ratkaisuihin-tyokaluja-ristiriitojen-tunnistamiseen-ja-ratkaisemiseen/#7cde6e51>

Saunders, P., Huynh, A. & Goodman-Delahunty, J. (2007). Defining workplace bullying behaviour professional lay definitions of workplace bullying. International Journal of Law and Psychiatry 30(4–5), 340–354. doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2007.06.007>

Seye, E. (2018). Tutkimus seksuaalisesta häirinnästä musiikkialalla. Suomen Muusikkojen Liitto ry. Viitattu 23.8.2022. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/332798>

Sivistystyönantajat ry. (15.9.2020). Ammatillinen käyttäytyminen on osa ammattitaitoa. Blogi. Blogikirjoitus. Viitattu 25.8.2022. <https://www.sivista.fi/blogi/ammattillinen-kayttaytyminen-on-osa-ammattitaitoa/>

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2018). Tasa-arvobarometri 2017. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018. Viitattu 25.8.2022. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/160920>

STT Urheilu. (30.03./1.4.2022). Elisabeth Rehn ja muut urheilussa vaikuttaneet naiset ottavat kantaa valtapelin pimeään puoleen: ”Hyvä veli -kerhoille on saatava loppu”. Ylen verkkosivusto. Uutinen. Viitattu 19.09.2022. <https://yle.fi/urheilu/3-12382104>

SUEK ry. (2022). Urheilijoiden myönteisiä ja kielteisiä kokemuksia suomalaisessa kilpaurheilussa: asiallinen ja vastuullinen sekä epäasiallinen ja vastuuton kohtelu urheilussa.

SUEK ry. (2020a). Häirintä suomalaisessa kilpaurheilussa. Viitattu 6.7.2022. <https://suek.fi/wp-content/uploads/2020/09/Ha%CC%88irinta%CC%88-suomalaisessa-kilpaurheilussa.pdf>

SUEK ry. (2020b). Kiusaaminen ja häirintä luistelulajeissa: selvitys pikaluistelun, rullaluistelun ja Roller Derbyn kilpailutoimintaan osallistuneiden urheilijoiden ja valmentajien kokemasta kiusaamisesta sekä häirinnästä. Viitattu 06.07.2022. <https://suek.fi/wp-content/uploads/2020/06/Kiusaaminen-ja-ha%CC%88irinta%CC%88-luistelulajeissa.pdf>

SUEK ry. (2019). Seksuaalinen häirintä tenniksessä: selvitys kansainväliseen kilpailutoimintaan vuosina 2008–2018 osallistuneiden suomalaisurheilijoiden kokemasta häirinnästä. Viitattu 6.7.2022. https://suek.fi/wp-content/uploads/2021/02/Seksuaalinen_hairinta_tenniksessa.pdf

SUEK ry. (2018). Häirintä jalkapallo- ja jääkiekkomaajoukkueissa: selvitys pelaajien kokemasta seksuaalisesta ja sukupuoleen perustuvasta häirinnästä. Viitattu 06.09.2022. <https://suek.fi/wp-content/uploads/2020/06/Ha%CC%88irinta%CC%88-jalkapallo-ja-ja%CC%88a%CC%88kiekkomaajoukkueissa.pdf>

Suopuro, M. (28.03.2022/01.04.2022). Valta-asemaan liittyvään häirintään on erityisen vaikea puuttua, sanoo kokenut tasa-arvovaiuttaja – Lehtimäen tapaus vain jäävuoren huippu. Ylen verkkosivusto. Uutinen. Viitattu 19.9.2022. <https://yle.fi/urheilu/3-12380005>

Tarkkonen, J. (2021). Huonon kohtelun ongelma: epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisy, käsittely ja oikeudensaannin vaikeuksia ja mahdollisuuksia. Tallinna: United Press.

Tasa-arvotiedon keskus. (2022). Sukupuolten tasa-arvo. Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen verkkosivusto. Viitattu 8.7.2022. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/>

Tasa-arvovaltuutettu. (2018). Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018. Tasa-arvo julkaisuja 2018:14. Viitattu 14.10.2022. [https://tasa-arvo.fi/documents/25249985/49416869/Tasa-arvovaltuutetun+kertomus+eduskunnalle+2018+\(PDF\).pdf/369255ef-09e9-0d06-92ab-0e07d6a9cbcb/Tasa-arvovaltuutetun+kertomus+eduskunnalle+2018+\(PDF\).pdf?t=1608219202885](https://tasa-arvo.fi/documents/25249985/49416869/Tasa-arvovaltuutetun+kertomus+eduskunnalle+2018+(PDF).pdf/369255ef-09e9-0d06-92ab-0e07d6a9cbcb/Tasa-arvovaltuutetun+kertomus+eduskunnalle+2018+(PDF).pdf?t=1608219202885)

[voaltuutetun+kertomus+eduskunnalle+2018+\(PDF\).pdf?t=1608219202885](https://tasa-arvo.fi/hairinta)

Tasa-arvovaltuutettu. (s.a.). Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä. Verkkosivusto. Viitattu 13.10.2022. <https://tasa-arvo.fi/hairinta>

Tehrani, N. (2001). Building a culture of respect: managing bullying at work. Lontoo; New York: Taylor & Francis.

Terveiden- ja hyvinvoinnin laitos. (7.7.2022). Seksuaalinen häirintä. Verkkosivusto. Viitattu 25.08.2022. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/vakivalta-ja-hairinta/seksuaalinen-hairinta>

Tietoarkisto. (s.a.). Kyselylomakkeen laatiminen. Teoksessa Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 23.08.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/kyselylomake/laatiminen/>

Turpeinen, S. & Hakamäki, M. (2018). Liikunta ja tasa-arvo 2017: katsaus sukupuolten tasa-arvon nykytilaan liikunta-alalla. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:6. Viitattu 6.7.2022. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/160521>

Työpiste. (03.03.2022). Ennakoi uhkaavat tilanteet työssä – lähtökohtana väkivallan nollatoleranssi. Työterveyslaitoksen verkkolehti. Artikkel. Viitattu 29.8.2022. <https://www.ttl.fi/tyopiste/ennakoi-uhkaavat-tilanteet-tyossa-lahtokohtana-vakivalan-nollatoleranssi>

Työsopimuslaki 55/2001. (2001). Viitattu 19.9.2022. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työsuojeluhallinto. (12.10.2022). Epäasiallinen kohtelu. Verkkosivusto. Viitattu 14.10.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>

Työsuojeluhallinto. (17.8.2022). Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? Verkkosivusto. Viitattu 14.10.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>

Työterveyslaitos. (s.a.). Työpaikkakiusaaminen. Viitattu 13.10.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyopaikkakiusaaminen>

Työturvallisuuskeskus. (s.a.). Psykososiaalinen työympäristö ja kuormittuminen. Viitattu 13.10.2022. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/toimialakohtaista-tietoa/asiantuntija-ja-toimistotyö/psykososiaalinen-työympäristö-ja-kuormittuminen/>

Työturvallisuuslaki 738/2002. (2002). Viitattu 19.9.2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasä/2002/20020738#L5P27>

Vehkalahti, K. (2019). Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopisto. Viitattu 29.8.2022. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/305021>

Vartia, M., Olin, N., Kalavainen, S., Joki, M. & Pahkin, K. 2016. Katkaisen kiusaamisen kierre: epäasiallisen kohtelun nollatoleranssin vahvistaminen työpaikalla. Työterveyslaitos. Viitattu 27.9.2022. <https://www.julkari.fi/handle/10024/131494>

Vartia, M. (2003). Workplace Bullying: A study on the work environment, well-being and health. University of Helsinki. People and Work Research Reports 56. Väitöskirja. Viitattu 14.10.2022. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/19884>

Vilkka, H. 2011. Seksuaalinen häirintä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Virtanen, A. (11.07.2022). HS:n lähteet kertovat Helmarien päävalmentajan toiminnasta: suomen kieli kielletty, yömyöhään työskentelyä ja raivostumisia – ”Mielestäni oikea sana on epäinhimillinen”. Helsingin Sanomat. Uutinen. Viitattu

19.9.2022. <https://www.hs.fi/urheilu/art-2000008934129.html>

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. (2014). Viitattu 19.09.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325#Pidm45237816568368>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. (s.a. a). Häirintä. Viitattu 29.8.2022. <https://syrjinta.fi/hairinta>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. (s.a. b). Syrjintä. Viitattu 29.8.2022. <https://syrjinta.fi/syrjinta>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu (s.a. c). Onko minua syrjitty? Viitattu 29.8.2022. <https://syrjinta.fi/onko-minua-syrjitty>

Ylöstalo, H. (2019). Mitä tasa-arvoasenteet kertovat tasa-arvosta? Teoksessa M. Teräsaho & J. Närvi (toim.) Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon: analyyskejä tasa-arvobarometrista 2017. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 6/2019, 17–31. Viitattu 8.7.2022. <https://www.julkari.fi/handle/10024/137765>

LIITTEET

LIITE 1. Kutsu Suomen Olympiakomitean käynnistämään selvityshankkeeseen.

Hei,

Suomen Olympiakomitea ry on käynnistänyt selvityshankkeen, jonka toteuttajana toimii SUEK ry. Selvityksen tarkoituksena on kartoittaa sekä Olympiakomitean omien työntekijöiden ja että urheiluyhteisön muiden työntekijöiden kokemuksia ja havaintoja epäasiallisesta kohtelusta palkkatyössään viimeisen vuoden aikana. Selvityksen kohderyhmänä toimii näin Olympiakomitean jäsenten ja keskeisten sidosryhmien koko- tai osa-aikaisessa työsuhteessa olevat henkilöt. Selvitys toteutetaan verkkokyselynä, joiden mukaiset tulokset tullaan julkaisemaan kirjallisena raporttina syksyn 2022 aikana.

Suomen Olympiakomitea ei hyväksy minkäänlaista epäasiallista kohtelua ja haluaa varmistaa urheiluyhteisön työntekijöille turvallisen ja hyvinvoivan työympäristön. Selvityksen tuottamat tulokset toimivat näin tietoon perustuvana mahdollisuutena, joiden avulla urheiluyhteisössä – Olympiakomitean itsensä mukaan lukien – voidaan toimenpiteellisesti sitoutua epäasiallisen kohtelun eri muotojen ennaltaehkäisyyn ja estämiseen sekä niihin puuttumiseen.

Tarjoamme nyt kaikille urheiluyhteisöön kuuluville liikunta- ja urheiluorganisaatioille mahdollisuutta osallistua selvitykseen, sillä jokaisen työntekijän ääni on merkityksellinen paremman urheiluyhteisön rakentamisessa! **Voit ilmoittaa organisaatiosi mukaan keskiviikkoon 25.5. mennessä** olemalla yhteydessä tutkimusassistentti Alisa Heikkiseen (sähköposti), tai (puhelinnumero). Ilmoittautumisen yhteydessä ohjeistamme teitä tarkemmin selvitysmateriaalin välittämiseen liittyvistä seikoista työntekijöillemme.

Yhteistyöstänne kiittäen ja ilmoittautumistanne odottaen!

LIITE 2. Kohderyhmän määrittäminen ja siihen tehdyt rajaukset.

Koska kaikki taulukossa 1 esitetyistä liikunta- ja urheiluorganisaatioista eivät toimi suoraan ja varsinaisesti urheiluyhteisön työntekijöiden virallisina tai pääasiallisina työnantajatahoina, on kyseisten organisaatioiden palkkatyösuhteisen henkilöstön joukkoon luettu kuuluviksi myös muun muassa:

- lajiliittojen omistamissa yhtiömuotoisissa organisaatioissa työskentelevä henkilöstö, jolloin tulokset raportoitii osana lajiliiton tuloksia
- liikunta- ja urheiluorganisaatioissa työskentelevä vuokratyöhenkilöstö, jolloin tulokset raportoitii osana liikunta- ja urheiluorganisaation muodostaman käyttäjäorganisaation tuloksia
- konserniyhtiömuotoisten liikunta- ja urheiluorganisaatioiden yhteydessä työskentelevä henkilöstö, jolloin tulokset raportoitii osana urheiluopiston tuloksia
- liikunta- ja urheiluorganisaatioiden henkilöstö, jonka työnantajana toimii jokin muu selvityksen ulkopuolinen taho, jolloin tulokset raportoitii osana mukaan ilmoittautuneen organisaation tuloksia

Kyselylomakkeella vastaajia ohjeistettiin vastamaan pääasiallisen työnantajaorganisaationsa näkökulmasta, mikäli vastaajalla oli useampia työsuhteita muihin liikunta- ja urheiluorganisaatioihin. Tämän seurauksena esimerkiksi selvitykseen ilmoittautuneiden lajiliittojen henkilöstö vastasi kyselyyn valitsemalla organisaatiolistauksesta pääasiallisen työnantajansa eli lajiliittonsa, vaikk työskentelisi samanaikaisesti toisessa organisaatiossa urheiluyhteisön sisällä. Näin toimimalla mahdollisten kaksoisvastausten riskiä pyrittiin vähentämään.

LIITE 3. Selvityksen kysymyspatteristo.

Huom. Kysymyspatteriston alun kohtia tietosuojalausekkeesta ja tutkittavan suostumuksesta ei esitetä tässä yhteydessä.

OSA 1: Esitiedot

Tässä osiossa sinulta kysytään selvityksen kannalta oleellisia esitietoja; sukupuoltasi, ikääsi, työsuhteesi mukaista liikunta- ja urheiluorganisaatiota urheiluyhteisössä sekä työtehtävääsi ja työsuhteesi muotoa.

1. Sukupuoli.

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua sanoa

2. Ikä.

- Alle 20
- 20–29
- 30–39
- 40–49
- 50–59
- 60–69
- 70–
- En halua sanoa

3. Työsuhteesi mukainen liikunta- ja urheiluorganisaatio.

Huom.

- Jos olet työsuhteessa useampaan liikunta- ja urheiluorganisaatioon, pyydämme sinua valitsemaan pääasiallisen työnantajasi, mikäli kuitenkin:
 - pääasiallisena/virallisena työnantajana toimii jokin muu taho (esim. kaupunki/kunta/kuntayhtymä), pyydämme sinua valitsemaan sen listan mukaisen liikunta- ja urheiluorganisaation, jossa työskentelet
- Mikäli:
 - työskentelet esimerkiksi lajiliiton omistamassa yhtiössä, pyydämme sinua valitsemaan listasta kyseenomaisen lajiliiton
 - toimit vuokratyöntekijänä, pyydämme sinua valitsemaan sen liikunta- ja urheiluorganisaation, joka toimii henkilöstövuokrausyrityksen käyttäjäorganisaationa
 - työskentelet konserniyhtiössä, pyydämme sinua valitsemaan sen listauksesta löytyvän urheiluopiston, jonka yhteyteen työsuhteesi mukainen organisaatio kuuluu (esim. Folkhälsan Utbildning Ab:n ja Norrvalla Idrottsinstitutin työntekijät valitsevat organisaatiokseen Solvallen urheiluopiston)
 - työskentelet urheiluopiston/aluejärjestön yhteydessä toimivassa urheiluakatemiassa, pyydämme sinua valitsemaan työsuhteesi mukaisen työnantajan

(Pudotusvalikko mukaan ilmoittautuneista liikunta- ja urheiluorganisaatioista)

4. Missä tehtävässä työskentelet organisaatiossasi?

- Johto-, esimiestehtävässä
- Asiantuntijatehtävässä
- Koordinaattorin, assistentin tehtävässä
- Muussa, missä?

5. Työsuhteesi muoto?

- Toistaiseksi voimassa oleva
- Määräaikainen
- Muu, mikä?

OSA 2: Epäasialliseen kohteluun työympäristössä liittyvät kysymykset

Seuraavassa osiossa sinulta kysytään erilaisista epäasiallisen kohtelun muodoista urheiluyhteisöön kuuluvassa työympäristössä viimeisen vuoden aikana. Epäasialliseen kohteluun luetaan tässä selvityksessä seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä, kiusaaminen, fyysinen väkivalta sekä syrjintä.

Tässä selvityksessä työympäristöllä tarkoitetaan oman työpaikkasi olosuhteita psykososiaaliselta kannalta. Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu ovat psykososiaalisen työympäristön riskitekijöitä, jotka kuormittavat ja liittyvät työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen (Rauramo 2014; Työsuojausluhallinto 2021).

Rauramo, P. 2014. Psykososiaalinen työympäristö. Työturvallisuuskeskuksen diaesitys. Viitattu 19.05.2022. <https://docplayer.fi/2530006-Psykososiaalinen-tyoymparisto-tyostressin-hallinta-tietotyö-tyouupumus.html>

Työsuojausluhallinto. 2021. Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? Työsuojausluhallinnon verkkosivusto. Viitattu 19.05.2022. <https://www.tyosuojauslu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>

Seksuaalinen häirintä

Seksuaalinen häirintä on sekä laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli tasa-arvolaissa (609/1986, 1986) kiellettyä syrjintää. Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan laissa ”sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri”. Lain mukaisen syrjinnän ei tarvitse olla tahallista, vaan toiminnassa huomioidaan sen vaikutuksellisuus (Rikosuhripäivystys 2018).

Seksuaalisella häirinnällä on useita ja erilaisia ilmenemismuotoja. Se voi ilmetä muun muassa seksuaalisesti vihjailevina eleinä ja ilmeinä, härskeinä puheina, fyysisenä kosketteluna, pornografiseen aineistoon liittyvänä toimintana, seksuaalisesti värityneinä yhteydenottoina, sukupuoliyhteyden tai sukupuoliseen kanssakäymiseen liittyvinä vaateina ja ehdotuksina sekä raiskauksena tai sen yrityksenä (Tasa-arvovaltuutettu s.a.) Seksuaalinen häirintä voikin ylittää rikosoikeudellisen rangaistavuuden rajan, jolloin se voi fyysisessä muodoissaan tulla rangaistavaksi esimerkiksi seksuaalisena ahdisteluna tai pakottamisena seksuaaliseen tekoon, kun taas sanallisen ahdistelun muodossaan sen on mahdollista täyttää kunnianloukkauksen tai laittoman uhkauksen tunnusmerkistön. (Rikosuhripäivystys 2018.) Seksuaalista häirintää voi tapahtua kaikissa ympäristöissä ja yhteydenpidon kanavissa ja muodoissa, myös verkossa.

Tasa-arvolaissa korostetaan seksuaaliseen häirintään liittyvää ei-toivottavuutta. Ei-toivottavuuden ilmaiseminen on kuitenkin häirinnän osalta paikoin vaikeasti tai jopa mahdottomasti ilmaistavissa, jos toiminta liittyy esimerkiksi valtasuhteisiin työpaikoilla. (Rikosuhripäivystys 2018.) Seksuaalista häirintää ei voidakaan typistää ainoastaan siihen liittyvän oikeudellisen näkökulman ja rikosoikeudellisen rangaistavuuden ympärille. Laajemmassa mielessä seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan kaikkia niitä tilanteita, joissa henkilö kokee seksuaalisen itsemääräämisoikeutensa tulleen loukatuksi (Väestöliitto 2022). Tämän vuoksi pyydämmekin sinua vastaamaan kaikkien kokemustesi ja havaintojesi perusteella seksuaalisesta häirinnästä työympäristössäsi viimeisen vuoden aikana, vaikka ne eivät täyttäisi edellä mainittujen lakien sisältöjä tai rikosoikeudellisen rangaistavuuden tunnusmerkkejä.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986. 1986. Viitattu 02.05.2022. <https://finlex.fi/fi/laki/ajanta-sa/1986/19860609#P8d>

Rikosuhripäivystys. 2018. #MeToo: seksuaalinen häirintä ja laki. Viitattu 02.05.2022. <https://www.riku.fi/rikosuhripaivystys/riku-lehti/riku-lehti-1-2018/metoo-seksuaalinen-hairinta-ja-laki/>

Tasa-arvovaltuutettu. s.a. Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä. Tasa-arvovaltuutetun verkkosivusto Tasa-arvo.fi. Viitattu 02.05.2022. <https://tasa-arvo.fi/hairinta>

Väestöliitto. 2022. Seksuaalinen häirintä ja seksuaaliväkivalta. Viitattu 02.05.2022. <https://www.vaestoliitto.fi/seksuaalisuus/seksuaalinen-hairinta-ja-seksuaalivakivalta/>

Kokemukset seksuaalisesta häirinnästä

6. Oletko kokenut jotain seuraavista seksuaalisen häirinnän muodoista työympäristössäsi viimeisen vuoden aikana? Voit valita useita vaihtoehtoja.
- Seksuaalisesti vihjailevia eleitä, ilmeitä
 - Härskiä puhetta, kaksimielisiä vitsejä/seksuaalisävytteistä huumoria
 - Ulkonäköä, vartaloa, pukeutumista/yksityiselämää koskevia huomautuksia, kysymyksiä
 - Pornografisen aineistoon liittyvää toimintaa
 - Seksuaalisesti värittyneitä yhteydenottoja kirjeitse, sähköpostitse, tekstiviestitse, soittaen, sosiaalisessa mediassa tms.
 - Tirkistelyä/luvatonta kuvaamista
 - Loukkaavan/hyväksymättömän seksuaalisen materiaalin levittämistä, julkaisemista
 - Seksuaalista ahdistelua/fyysisestä lähentelyä, sopimatonta koskettelua
 - Seksuaalisävytteisiä ehdotuksia, vaatimuksia
 - Pakottamista seksuaaliseen tekoon
 - Raiskauksen tai sen yrityksen
 - Muuta, mitä? [avovastaus]
 - En
 - En osaa sanoa
 - En halua sanoa
- 6.1 Liittyen kokemaasi seksuaaliseen häirintään, missä roolissa tekijä on ollut suhteessa sinuun? Missä rooleissa tekijät ovat olleet suhteessa sinuun? Voit valita useita vaihtoehtoja.
- Työkaverin
 - Lähiesihenkilön
 - Muussa johtavassa aseman oleva henkilön
 - Luottamustoimessa toimivan henkilön
 - Asiakkaan tai muun vastaavan
 - Muussa, missä? [avovastaus]
 - En osaa sanoa
 - En halua sanoa
- 6.2 Liittyen kokemaasi seksuaaliseen häirintään, missä työympäristön mukaisessa tilanteessa/tilanteissa sitä on tapahtunut? Voit valita useita vaihtoehtoja.
- Työtilanteessa toimistoympäristössä
 - Työtilanteessa hallitusympäristössä
 - Työtilanteessa liikunnan ja urheilun harjoittelu- ja valmennusympäristössä
 - Työtilanteessa liikunnan ja urheilun harrastustoiminnassa
 - Työtilanteessa huippu-urheiluun liittyvässä ympäristössä
 - Työmatkalla
 - Työtilanteen ulkopuolella
 - Työhön liittyvässä epävirallisessa tilaisuudessa (esim. pikkujouluissa tms.)
 - Muussa tilanteessa, missä? [avovastaus]
 - En osaa sanoa
 - En halua sanoa
- 6.3 Liittyen kokemaasi seksuaaliseen häirintään, oletko kertonut asiasta eteenpäin?
- Kyllä
 - En
 - En osaa sanoa
 - En halua sanoa

- 6.4 Jos olet kertonut asiasta eteenpäin, niin kenelle/keille olet kertonut? Voit valita useita vaihtoehtoja.
- Työkaverille
 - Lähiesihenkilölle
 - Muulle esihenkilölle
 - Toiminnanjohtajalle/pääsihteerille
 - Talous-/toimisto-/hr-päällikölle
 - Työsuojeluvaltuutetulle
 - Työterveyshuollolle
 - Luottamustoimessa toimivalle henkilölle
 - Muulle, kenelle? [avovastaus]
 - En osaa sanoa
 - En halua sanoa
- 6.5 Jos et ole kertonut asiasta eteenpäin, miksi et ole kertonut? Voit valita useita vaihtoehtoja.
- En ole uskaltanut poiketa organisaationi ja työyhteisöni totutusta kulttuurista
 - En ole uskaltanut, peläten tekijän reaktiota ja tilanteen pahenemista
 - Organisaatiossani/työyhteisössäni ei ole ollut tapana ottaa puheeksi tällaista
 - En ole tiennyt, miten pitäisi toimia tai kehen ottaa yhteyttä
 - Olen pelännyt kertomisesta mahdollisesti seuraavia kielteisiä seurauksia itselleni tai työuralleni
 - Olen kokenut, ettei tilanne kuitenkaan tule muuttumaan
 - Olen kokenut kohtelun olleen pienimuotoista tai ohimenevää
 - Olen epäillyt oman tulkintani oikeellisuutta
 - Olen pyrkinyt olemaan välittämättä
 - Olen kokenut itseni voimattomaksi tilanteessa
 - En ole halunnut leimautua hankalaksi/tosikoksi
 - Olen tuntenut häpeää
 - En ole tapahtumahetkellä ymmärtänyt teon luonnetta
 - Muu syy, mikä? [avovastaus]
 - En osaa sanoa
 - En halua sanoa
- 6.6 Liittyen kokemaasi seksuaaliseen häirintään, valitse alla olevista vaihtoehtoista yksi.
- Tilanne on selvitetty asianomaisten tai muun vastaavan toimesta
 - Tilanteen selvittely on kesken
 - Tilannetta ei ole selvitetty
 - En osaa sanoa
 - En halua sanoa
- 6.7 Jos vastasit edellä ”tilanne on selvitetty asianomaisten tai muun vastaavan toimesta”, olitko mukana asian käsittelyssä?
- Olin mukana asian käsittelyssä
 - Olin osittain mukana asian käsittelyssä
 - En ollut mukana asian käsittelyssä
 - En osaa sanoa
 - En halua sanoa
- 6.8 Liittyen kokemaasi seksuaaliseen häirintään, onko mainittu kohtelu loppunut?
- On loppunut kokonaan
 - On loppunut osittain
 - Ei ole loppunut
 - En osaa sanoa
 - En halua sanoa

Havainnot seksuaalisesta häirinnästä

7. Oletko havainnut jotain seuraavista seksuaalisen häirinnän muodoista työympäristössäsi viimeisen vuoden aikana? Voit valita useita vaihtoehtoja.
- Seksuaalisesti vihjailevia eleitä, ilmeitä
 - Härskiä puhetta, kaksimielisiä vitsejä/seksuaalisävytteistä huumoria
 - Ulkonäköä, vartaloa, pukeutumista/yksityiselämää koskevia huomautuksia, kysymyksiä
 - Pornografisen aineistoon liittyvää toimintaa
 - Seksuaalisesti värittyneitä yhteydenottoja kirjeitse, sähköpostitse, tekstiviestitse, soittaen, sosiaalisessa mediassa tms.
 - Tirkistelyä/luvatonta kuvaamista
 - Loukkaavan/hyväksymättömän seksuaalisen materiaalin levittämistä, julkaisemista
 - Seksuaalista ahdistelua/fyysisestä lähentelyä, sopimatonta koskettelua
 - Seksuaalisävytteisiä ehdotuksia, vaatimuksia
 - Pakottamista seksuaaliseen tekoon
 - Räiskauksen tai sen yrityksen
 - Muuta, mitä? [avovastaus]
 - En
 - En osaa sanoa
 - En halua sanoa
- 7.1 Pidätkö mahdollisena, että olet itse häirinnyt seksuaalisesti henkilöä/henkilöitä työympäristössäsi viimeisen vuoden aikana?
- Kyllä
 - En
 - En osaa sanoa
 - En halua sanoa

Sukupuoleen perustuva häirintä

Sukupuoleen perustuva häirintä on laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli tasa-arvolain (609/1986, 1986) kieltämää syrjintää. Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan laissa ”henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiiri”.

Sukupuoleen perustuva häirintä ei siis ole seksuaalista, mutta sillä loukataan toisen henkilön koskemattomuutta. Sukupuoleen perustuvaa häirintää on esimerkiksi halventava puhe toisesta sukupuolesta, toisen sukupuolen alentaminen sekä sukupuoleen perustuva kiusaaminen. (Tasa-arvovaltuutettu s.a.)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986. viitattu 02.05.2022. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609#P8d>

Tasa-arvovaltuutettu. s.a. Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä. Tasa-arvovaltuutetun verkkosivusto Tasa-arvo.fi. Viitattu 02.05.2022. <https://tasa-arvo.fi/hairinta>

Kokemukset sukupuoleen perustuvasta häirinnästä

8. Oletko kokenut jotain seuraavista sukupuoleen perustuvan häirinnän muodoista työympäristössäsi viimeisen vuoden aikana? Voit valita useita vaihtoehtoja.

- Halventavaa, alentavaa, väheksyvää puhetta liittyen sukupuoleeni/sukupuoli-identiteettiini/sukupuolen ilmaisuuni
- Uhkaavaa puhetta liittyen sukupuoleeni/sukupuoli-identiteettiini/sukupuolen ilmaisuuni
- Halventavaa, alentavaa, väheksyvää kirjoittelua liittyen sukupuoleeni/sukupuoli-identiteettiini/sukupuolen ilmaisuuni
- Uhkaavaa kirjoittelua liittyen sukupuoleeni/sukupuoli-identiteettiini/sukupuolen ilmaisuuni
- Huomauttelua, pilkkaamista, tuijotetuksi tulemistä johtuen sukupuolestani/sukupuoli-identiteettistäni/sukupuolen ilmaisustani
- Kiusaamista johtuen sukupuolestani/sukupuoli-identiteettistäni/sukupuolen ilmaisustani
- Muuta, mitä? [avovastaus]
- En
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

8.1 Liittyen kokemaasi sukupuoleen perustuvaan häirintään, missä roolissa tekijä on ollut suhteessa sinuun? Missä rooleissa tekijät ovat olleet suhteessa sinuun? Voit valita useita vaihtoehtoja.

- Työkaverin
- Lähiesihenkilön
- Muussa johtavassa aseman oleva henkilön
- Luottamustoimessa toimivan henkilön
- Asiakkaan tai muun vastaavan
- Muussa, missä? [avovastaus]
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

8.2 Liittyen kokemaasi sukupuoleen perustuvaan häirintään, missä työympäristön mukaisessa tilanteessa/tilanteissa sitä on tapahtunut? Voit valita useita vaihtoehtoja.

- Työtilanteessa toimistoympäristössä
- Työtilanteessa hallitusympäristössä
- Työtilanteessa liikunnan ja urheilun harjoittelu- ja valmennusympäristössä
- Työtilanteessa liikunnan ja urheilun harrastustoiminnassa
- Työtilanteessa huippu-urheiluun liittyvässä ympäristössä
- Työmatkalla
- Työtilanteen ulkopuolella
- Työhön liittyvässä epävirallisessa tilaisuudessa (esim. pikkujouluissa tms.)
- Muussa tilanteessa, missä? [avovastaus]
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

8.3 Liittyen kokemaasi sukupuoleen perustuvaan häirintään, oletko kertonut asiasta eteenpäin?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

8.4 Jos olet kertonut asiasta eteenpäin, niin kenelle/keille olet kertonut? Voit valita useita vaihtoehtoja.

- Työkaverille
- Lähiesihenkilölle
- Muulle esihenkilölle
- Toiminnanjohtajalle/pääsihteerille
- Talous-/toimisto-/hr-päällikölle
- Työsuojausvaltuutetulle
- Työterveyshuollolle
- Luottamustoimessa toimivalle henkilölle
- Muulle, kenelle? [avovastaus]
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

8.5 Jos et ole kertonut asiasta eteenpäin, miksi et ole kertonut? Voit valita useita vaihtoehtoja.

- En ole uskaltanut poiketa organisaationi ja työyhteisöni totutusta kulttuurista
- En ole uskaltanut, peläten tekijän reaktiota ja tilanteen pahenemista
- Organisaatiossani/työyhteisöissäni ei ole ollut tapana ottaa puheeksi tällaista
- En ole tiennyt, miten pitäisi toimia tai kehen ottaa yhteyttä
- Olen pelännyt kertomisesta mahdollisesti seuraavia kielteisiä seurauksia itselleni tai työuralleni
- Olen kokenut, ettei tilanne kuitenkaan tule muuttumaan
- Olen kokenut kohtelun olleen pienimuotoista tai ohimenevää
- Olen epäillyt oman tulkintani oikeellisuutta
- Olen pyrkinyt olemaan välittämättä
- Olen kokenut itseni voimattomaksi tilanteessa
- En ole halunnut leimautua hankalaksi/tosikoksi
- Olen tuntenut häpeää
- En ole tapahtumahetkellä ymmärtänyt teon luonnetta
- Muu syy, mikä? [avovastaus]
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

8.6 Liittyen kokemaasi sukupuoleen perustuvaan häirintään, valitse alla olevista vaihtoehtoista yksi.

- Tilanne on selvitetty asianomaisten tai muun vastaavan toimesta
- Tilanteen selvittely on kesken
- Tilannetta ei ole selvitetty
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

8.7 Jos vastasit edellä ”tilanne on selvitetty asianomaisten tai muun vastaavan toimesta”, olitko mukana asian käsittelyssä?

- Olin mukana asian käsittelyssä
- Olin osittain mukana asian käsittelyssä
- En ollut mukana asian käsittelyssä
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

8.8 Liittyen kokemaasi sukupuoleen perustuvaan häirintään, onko mainittu kohtelu loppunut?

- On loppunut kokonaan
- On loppunut osittain
- Ei ole loppunut
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

Havainnot sukupuoleen perustuvasta häirinnästä

9. Oletko havainnut jotain seuraavista sukupuoleen perustuvan häirinnän muodoista työympäristössäsi viimeisen vuoden aikana? Voit valita useita vaihtoehtoja.
- Halventavaa, alentavaa, väheksyvää puhetta liittyen henkilön sukupuoleen/sukupuoli-identiteettiin/sukupuolen ilmaisuun
 - Uhkaavaa puhetta liittyen henkilön sukupuoleen/sukupuoli-identiteettiin/sukupuolen ilmaisuun
 - Halventavaa, alentavaa, väheksyvää kirjoittelua liittyen henkilön sukupuoleen/sukupuoli-identiteettiin/sukupuolen ilmaisuun
 - Uhkaavaa kirjoittelua liittyen henkilön sukupuoleen/sukupuoli-identiteettiin/sukupuolen ilmaisuun
 - Huomauttelua, pilkkaamista, tuijotetuksi tulemistä johtuen henkilön sukupuolesta/sukupuoli-identiteetistä/sukupuolen ilmaisusta
 - Kiusaamista johtuen henkilön sukupuolesta/sukupuoli-identiteetistä/sukupuolen ilmaisusta
 - Muuta, mitä? [avovastaus]
 - En
 - En osaa sanoa
 - En halua sanoa
- 9.1 Pidätkö mahdollisena, että olet itse häirinnyt sukupuoleen perustuen henkilöä/henkilöitä työympäristössäsi viimeisen vuoden aikana?
- Kyllä
 - En
 - En osaa sanoa
 - En halua sanoa

Kiusaaminen

Kiusaamisella työpaikalla tarkoitetaan toistuvaa, pitkään jatkuvaa, kohteeksi joutuvaan henkilöön kohdistuvaa tarkoituksellista kielteistä kohtelua, kuten loukkaamista, mitätöintiä ja sosiaalista eristämistä. Kiusaaminen etenee prosessimaisesti, aiheuttaen kohteelleen puolustuskyvyttömyyttä. Kiusaamisen mukaisella asiattomalla ja loukkaavalla kohtelulla rajoitetaan henkilön mahdollisuuksia työnsä tekemiseen, vaikutetaan hänen maineeseensa sekä mahdollisuuksiinsa kommunikoida työyhteisössään. (Työterveyslaitos s.a.)

Työterveyslaitos. s.a. Työpaikkakiusaaminen. Viitattu 02.05.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyopaikkakiusaaminen>

Kokemukset kiusaamisesta

10. Oletko kokenut jotain seuraavista kiusaamisen muodoista työympäristössäsi viimeisen vuoden aikana? Voit valita useita vaihtoehtoja.
- Tekemistäni on arvosteltu aiheettomasti
 - Minua on arvosteltu henkilönä aiheettomasti
 - Minuun on kohdistettu sanallista nimittelyä, haukkumista
 - Minua on mitätöity
 - Minut on jätetty tiedonvälityksen ulkopuolelle
 - Työtäni on valvottu kohtuuttomasti
 - Osaamistani on vähätelty
 - Työtehtäviäni on otettu minulta pois perusteettomasti
 - Minulle on annettu aiempia tehtäviäni/osaamistani selvästi vaatimattomampia työtehtäviä
 - Minut on nolattu
 - Mielipiteitäni ei ole kuunneltu
 - Minua on mustamaalattu
 - Minusta on kerrottu perättömiä tietoja
 - Minut on eristetty sosiaalisesti; minulle ei ole puhuttu, minua ei ole kuunneltu jne.
 - Minua on loukattu/kohdeltu esim. huumorin varjolla epäkunnioittavasti

- Minut on saatettu naurunalaiseksi
- Minulle on huudettu
- Muuta, mitä? [avovastaus]
- En
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

10.1 Liittyn kokemaasi kiusaamiseen, missä roolissa tekijä on ollut suhteessa sinuun? Missä rooleissa tekijät ovat olleet suhteessa sinuun? Voit valita useita vaihtoehtoja.

- Työkaverin
- Lähiesihenkilön
- Muussa johtavassa aseman oleva henkilön
- Luottamustoimessa toimivan henkilön
- Asiakkaan tai muun vastaavan
- Muussa, missä? [avovastaus]
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

10.2 Liittyn kokemaasi kiusaamiseen, missä työympäristön mukaisessa tilanteessa/tilanteissa sitä on tapahtunut? Voit valita useita vaihtoehtoja.

- Työtilanteessa toimistoympäristössä
- Työtilanteessa hallitusympäristössä
- Työtilanteessa liikunnan ja urheilun harjoittelu- ja valmennusympäristössä
- Työtilanteessa liikunnan ja urheilun harrastustoiminnassa
- Työtilanteessa huippu-urheiluun liittyvässä ympäristössä
- Työmatkalla
- Työtilanteen ulkopuolella
- Työhön liittyvässä epävirallisessa tilaisuudessa (esim. pikkujouluissa tms.)
- Muussa tilanteessa, missä? [avovastaus]
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

10.3 Liittyn kiusaamiseen, oletko kertonut asiasta eteenpäin?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

10.4 Jos olet kertonut asiasta eteenpäin, niin kenelle/keille olet kertonut? Voit valita useita vaihtoehtoja.

- Työkaverille
- Lähiesihenkilölle
- Muulle esihenkilölle
- Toiminnanjohtajalle/päsihteerille
- Talous-/toimisto-/hr-päällikölle
- Työsuojeluvaltuutetulle
- Työterveyshuollolle
- Luottamustoimessa toimivalle henkilölle
- Muulle, kenelle? [avovastaus]
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

10.5 Jos et ole kertonut asiasta eteenpäin, miksi et ole kertonut? Voit valita useita vaihtoehtoja.

- En ole uskaltanut poiketa organisaationi ja työyhteisöni totutusta kulttuurista
- En ole uskaltanut, peläten tekijän reaktiota ja tilanteen pahenemista
- Organisaatiossani/työyhteisössäni ei ole ollut tapana ottaa puheeksi tällaista
- En ole tiennyt, miten pitäisi toimia tai kehen ottaa yhteyttä
- Olen pelännyt kertomisesta mahdollisesti seuraavia kielteisiä seurauksia itselleni tai työuralleni

- Olen kokenut, ettei tilanne kuitenkaan tule muuttumaan
- Olen kokenut kohtelun olleen pienimuotoista tai ohimenevää
- Olen epäillyt oman tulkintani oikeellisuutta
- Olen pyrkinyt olemaan välittämättä
- Olen kokenut itseni voimattomaksi tilanteessa
- En ole halunnut leimautua hankalaksi/tosikoksi
- Olen tuntenut häpeää
- En ole tapahtumahetkellä ymmärtänyt teon luonnetta
- Muu syy, mikä? [avovastaus]
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

10.6 Liittyen kokemaasi kiusaamiseen, valitse alla olevista vaihtoehdoista yksi.

- Tilanne on selvitetty asianomaisten tai muun vastaavan toimesta
- Tilanteen selvittely on kesken
- Tilannetta ei ole selvitetty
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

10.7 Jos vastasit edellä ”tilanne on selvitetty asianomaisten tai muun vastaavan toimesta”, olitko mukana asian käsittelyssä?

- Olin mukana asian käsittelyssä
- Olin osittain mukana asian käsittelyssä
- En ollut mukana asian käsittelyssä
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

10.8 Liittyen kokemaasi kiusaamiseen, onko mainittu kohtelu loppunut?

- On loppunut kokonaan
- On loppunut osittain
- Ei ole loppunut
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

Havainnot kiusaamisesta

11. Oletko havainnut jotain seuraavista kiusaamisen muodoista työympäristössäsi viimeisen vuoden aikana? Voit valita useita vaihtoehtoja.

- Henkilön tekemistä on arvosteltu aiheettomasti
- Henkilöä on arvosteltu henkilönä aiheettomasti
- Henkilöön on kohdistettu sanallista nimittelyä, haukkumista
- Henkilöä on mitätöity
- Henkilö on jätetty tiedonvälityksen ulkopuolelle
- Henkilön työtä on valvottu kohtuuttomasti
- Henkilön osaamista on vähätelty
- Henkilön työtehtäviä on otettu häneltä pois perusteettomasti
- Henkilölle on annettu hänen aiempia tehtäviään/osaamistaan selvästi vaatimattomampia työtehtäviä
- Henkilö on nolattu
- Henkilön mielipiteitä ei ole kuunneltu
- Henkilöä on mustamaalattu
- Henkilöstä on kerrottu perättömiä tietoja
- Henkilö on eristetty sosiaalisesti; hänelle ei ole puhuttu, häntä ei ole kuunneltu
- Henkilöä on loukattu/kohdeltu esim. huumorin varjolla epäkunnioittavasti
- Henkilö on saatettu naurunalaiseksi
- Henkilölle on huudettu
- Muuta, mitä? [avovastaus]

- En
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

- 11.1 Pidätkö mahdollisena, että olet itse kiusannut henkilöä/henkilöitä työympäristössäsi viimeisen vuoden aikana?
- Kyllä
 - En
 - En osaa sanoa
 - En halua sanoa

Fyysinen väkivalta

Väkivalta on moniulotteinen ilmiö. World Health Organizationin eli WHO:n määritelmässä väkivalta tarkoittaa vallan, kontrollin tai fyysisen voiman tahallista käyttöä tai sillä uhkaamista siten, että tämä kohdistuu toiseen ihmiseen tai ihmisryhmään ja että tämä johtaa tai voi johtaa fyysisen tai psyykkisen vamman syntymiseen, kehityksen häiriytymiseen, perustarpeiden tyydyttämättä jäämiseen tai kuolemaan. (Rikosuhripäivystys 2019.) Tässä osassa tarkastellaan fyysistä väkivaltaa, joka voi ilmetä Nollalinja-palvelun (2021) mukaan esimerkiksi tönimisenä, lyömisenä, potkimisena, fyysisellä väkivallalla uhkaamisena ja raapimisena.

Nollalinja. 2021. Mikä on väkivaltaa? Viitattu 02.05.2022. <https://nollalinja.fi/mika-on-vakivaltaa/>

Rikosuhripäivystys. 2019. Väkivallan monet kasvot – ja termit. Viitattu 02.05.2022. <https://www.riku.fi/rikosuhripaivystys/riku-lehti/riku-lehti-2-2019/5035-2/>

Kokemukset fyysisestä väkivallasta

12. Oletko kokenut jotain seuraavista fyysisen väkivallan muodoista työympäristössäsi viimeisen vuoden aikana? Voit valita useita vaihtoehtoja.

- Tönimistä
- Lyömistä, potkimista
- Tukistamista, hiuksien repimistä
- Pään hakkaamista
- Raapimista, repimistä, ravistelua
- Ampuma- ja teräaseen käyttöä
- Fyysisellä väkivallalla uhkailua
- Muuta, mitä? [avovastaus]
- En
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

12.1 Liittyen kokemaasi fyysiseen väkivaltaan, missä roolissa tekijä on ollut suhteessa sinuun? Missä rooleissa tekijät ovat olleet suhteessa sinuun? Voit valita useita vaihtoehtoja.

- Työkaverin
- Lähiesihenkilön
- Muussa johtavassa aseman oleva henkilön
- Luottamustoimessa toimivan henkilön
- Asiakkaan tai muun vastaavan
- Muussa, missä? [avovastaus]
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

12.2 Liittyen kokemaasi fyysiseen väkivaltaan, missä työympäristön mukaisessa tilanteessa/tilanteissa sitä on tapahtunut? Voit valita useita vaihtoehtoja.

- Työtilanteessa toimistoympäristössä
- Työtilanteessa hallitusympäristössä
- Työtilanteessa liikunnan ja urheilun harjoittelu- ja valmennusympäristössä
- Työtilanteessa liikunnan ja urheilun harrastustoiminnassa
- Työtilanteessa huippu-urheiluun liittyvässä ympäristössä
- Työmatkalla
- Työtilanteen ulkopuolella
- Työhön liittyvässä epävirallisessa tilaisuudessa (esim. pikkujouluissa tms.)

- Muussa tilanteessa, missä? [avovastaus]
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

12.3 Liittyen kokemaasi fyysiseen väkivaltaan, oletko kertonut asiasta eteenpäin?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

12.4 Jos olet kertonut asiasta eteenpäin, niin kenelle/keille olet kertonut? Voit valita useita vaihtoehtoja.

- Työkaverille
- Lähiesihenkilölle
- Muulle esihenkilölle
- Toiminnanjohtajalle/pääsihteerille
- Talous-/toimisto-/hr-päällikölle
- Työsuojeluvaltuutetulle
- Työterveyshuollolle
- Luottamustoimessa toimivalle henkilölle
- Muulle, kenelle? [avovastaus]
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

12.5 Jos et ole kertonut asiasta eteenpäin, miksi et ole kertonut? Voit valita useita vaihtoehtoja.

- En ole uskaltanut poiketa organisaationi ja työyhteisöni totutusta kulttuurista
- En ole uskaltanut, peläten tekijän reaktiota ja tilanteen pahenemista
- Organisaatiossani/työyhteisössäni ei ole ollut tapana ottaa puheeksi tällaista
- En ole tiennyt, miten pitäisi toimia tai kehen ottaa yhteyttä
- Olen pelännyt kertomisesta mahdollisesti seuraavia kielteisiä seurauksia itselleni tai työuralleni
- Olen kokenut, ettei tilanne kuitenkaan tule muuttumaan
- Olen kokenut kohtelun olleen pienimuotoista tai ohimenevää
- Olen epäillyt oman tulkintani oikeellisuutta
- Olen pyrkinyt olemaan välittämättä
- Olen kokenut itseni voimattomaksi tilanteessa
- En ole halunnut leimautua hankalaksi/tosikoksi
- Olen tuntenut häpeää
- En ole tapahtumahetkellä ymmärtänyt teon luonnetta
- Muu syy, mikä? [avovastaus]
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

12.6 Liittyen kokemaasi fyysiseen väkivaltaan, valitse alla olevista vaihtoehtoista yksi.

- Tilanne on selvitetty asianomaisten tai muun vastaavan toimesta
- Tilanteen selvittely on kesken
- Tilannetta ei ole selvitetty
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

12.7 Jos vastasit edellä ”tilanne on selvitetty asianomaisten tai muun vastaavan toimesta”, olitko mukana asian käsittelyssä?

- Olin mukana asian käsittelyssä
- Olin osittain mukana asian käsittelyssä
- En ollut mukana asian käsittelyssä
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

12.8 Liittyen kokemaasi fyysiseen väkivaltaan, onko mainittu kohtelu loppunut?

- On loppunut kokonaan
- On loppunut osittain
- Ei ole loppunut
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

Havainnot fyysisestä väkivallasta

13. Oletko havainnut jotain seuraavista fyysisen väkivallan muodoista työympäristössäsi viimeisen vuoden aikana? Voit valita useita vaihtoehtoja.

- Tönimistä
- Lyömistä, potkimista
- Tukistamista, hiuksien repimistä
- Pään hakkaamista
- Raapimista, repimistä, ravistelua
- Ampuma- ja teräaseen käyttöä
- Fyysisellä väkivallalla uhkailua
- Muuta, mitä? [avovastaus]
- En
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

13.1 Pidätkö mahdollisena, että olet itse kohdistanut fyysistä väkivaltaa henkilöön/henkilöihin työympäristössäsi viimeisen vuoden aikana?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

Syrjintä

Syrjintä on henkilön huonompaa kohtelua samanlaisessa tilanteessa verrattuna muihin, perustuen johonkin tai useampaan henkilökohtaiseen ominaisuuteen (Yhdenvertaisuusvaltuutettu s.a.) Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014, 2014) syrjinnän kielto kohdistuu henkilön ikään, alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, poliittiseen toimintaan, ammattiyhdistystoimintaan, perhesuhteisiin, terveydentilaan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyyn. Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen luetaan häirinnäksi, joka on niin ikään yhdenvertaisuuslain (1325/2014, 2014) mukaista syrjintää, mikäli se liittyy lain määrittämiin syrjinnän syihin ja sen kautta luodaan henkilölle halventava, nöyryyttävä, uhkaava, vihamielinen taikka hyökkäävä ilmapiiri.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli tasa-arvolaki (609/1986, 1986) kieltää sekä välittömän että välillisen syrjinnän sukupuolen perusteella. Syrjinnän kielto kohdistuu näin henkilöiden eri asemaan asettamiseen sukupuolen, sukupuoli-identiteettiin sukupuolen ilmaisun tai vanhemmuuden/perhehuoltovelvollisuuden perusteella taikka raskaudesta/synnytyksestä johtuvista syistä. Syrjinnän muodoiksi luetaan muun muassa välitön ja välillinen syrjintä, häirintä, moniperustainen syrjintä sekä käsky ja ohje syrjiä (Yhdenvertaisuusvaltuutettu s.a.) Tasa-arvolaki määrittää siis myös seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän syrjinnäksi. Tässä selvityksessä edellä mainitut syrjinnän muodot on kuitenkin nostettu erillisiksi tarkastelun osa-

alueiksi, joten vastaathan näihin mahdollisesti liittyvistä kokemuksistasi ja havaintoistasi kohdissa seksuaalisesta häirinnästä ja sukupuoleen perustuvasta häirinnästä.

Vaikka erilainen kohtelu ei aina täyttäisi lainvastaisen syrjinnän perusteita, on se kohteelle usein voimakas ja raskas tunnekokemus (Rikosuhripäivystys 2019; Yhdenvertaisuusvaltuutettu s.a.). Tämän vuoksi tässä selvityksessä tarkastellaan syrjintää laaja-alaisesti. Vastaathan kysymyksiin kaikkien syrjintään työympäristössä viimeisen vuoden aikana liittyvien kokemustesi ja/tai havaintojesi mukaisesti, vaikka ne eivät välttämättä täyttäisi laissa määriteltyjä, henkilöön liittyviä, kiellettyjä syrjinnän perusteita.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986. 1986. Viitattu 02.05.2022. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609#P1>

Rikosuhripäivystys. 2019. Syrjintä voi olla rikos. Viitattu 02.05.2022. <https://www.riku.fi/erilaisia-rikoksia/syrjinta/>

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. 2014. Viitattu 02.05.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325#Pdm45237816568368>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. s.a. Syrjintä. Yhdenvertaisuusvaltuutetun verkkosivusto Syrjintä.fi. Viitattu 02.05.2022. <https://syrjinta.fi/syrjinta>

Kokemukset syrjinnästä

14. Oletko kokenut jotain seuraaviin ominaisuuksiisi, perusteisiin ja/tai syihin liittyvää syrjintää työympäristössäsi viimeisen vuoden aikana? Voit valita useita vaihtoehtoja.

- Ikään
- Alkuperään
- Kansalaisuuteen
- Kieleen
- Uskontoon
- Vakaumukseen
- Mielipiteeseen
- Poliittiseen toimintaan
- Ammattiyhdistystoimintaan
- Perhesuhteisiin
- Terveystilaan
- Vammaisuuteen
- Seksuaaliseen suuntautumiseen
- Sukupuoleen/sukupuoli-identiteettiin/sukupuolen ilmaisuun
- Raskauteen, synnykseen
- Vanhemmuuteen, perhehuoltovelvollisuuteen
- Muuhun, mihin? [avovastaus]
- En
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

14.1 Liittyen kokemaasi syrjintään, missä roolissa tekijä on ollut suhteessa sinuun? Missä rooleissa tekijät ovat olleet suhteessa sinuun? Voit valita useita vaihtoehtoja.

- Työkaverin
- Lähiesihenkilön
- Muussa johtavassa aseman oleva henkilön
- Luottamustoimessa toimivan henkilön
- Asiakkaan tai muun vastaavan
- Muussa, missä? [avovastaus]
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

14.2 Liittyen kokemaasi syrjintään, missä työympäristön mukaisessa tilanteessa/tilanteissa sitä on tapahtunut? Voit valita useita vaihtoehtoja.

- Työtilanteessa toimistoympäristössä
- Työtilanteessa hallitusympäristössä
- Työtilanteessa liikunnan ja urheilun harjoittelu- ja valmennusympäristössä
- Työtilanteessa liikunnan ja urheilun harrastustoiminnassa

- Työtilanteessa huippu-urheiluun liittyvässä ympäristössä
- Työmatkalla
- Työtilanteen ulkopuolella
- Työhön liittyvässä epävirallisessa tilaisuudessa (esim. pikkujouluissa tms.)
- Muussa tilanteessa, missä? [avovastaus]
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

14.3 Liittyen syrjintään, oletko kertonut asiasta eteenpäin?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

14.4 Jos olet kertonut asiasta eteenpäin, niin kenelle/keille olet kertonut? Voit valita useita vaihtoehtoja.

- Työkaverille
- Lähiesihenkilölle
- Muulle esihenkilölle
- Toiminnanjohtajalle/pääsihteerille
- Talous-/toimisto-/hr-päällikölle
- Työsuojausvaltuutetulle
- Työterveyshuollolle
- Luottamustoimessa toimivalle henkilölle
- Muulle, kenelle? [avovastaus]
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

14.5 Jos et ole kertonut asiasta eteenpäin, miksi et ole kertonut? Voit valita useita vaihtoehtoja.

- En ole uskaltanut poiketa organisaationi ja työyhteisöni totutusta kulttuurista
- En ole uskaltanut, peläten tekijän reaktiota ja tilanteen pahenemista
- Organisaatiossani/työyhteisössäni ei ole ollut tapana ottaa puheeksi tällaista
- En ole tiennyt, miten pitäisi toimia tai kehen ottaa yhteyttä
- Olen pelännyt kertomisesta mahdollisesti seuraavia kielteisiä seurauksia itselleni tai työuralleni
- Olen kokenut, ettei tilanne kuitenkaan tule muuttumaan
- Olen kokenut kohtelun olleen pienimuotoista tai ohimenevää
- Olen epäillyt oman tulkintani oikeellisuutta
- Olen pyrkinyt olemaan välittämättä
- Olen kokenut itseni voimattomaksi tilanteessa
- En ole halunnut leimautua hankalaksi/tosikoksi
- Olen tuntenut häpeää
- En ole tapahtumahetkellä ymmärtänyt teon luonnetta
- Muu syy, mikä? [avovastaus]
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

14.6 Liittyen kokemaasi syrjintään, valitse alla olevista vaihtoehtoista yksi.

- Tilanne on selvitetty asianomaisten tai muun vastaavan toimesta
- Tilanteen selvittely on kesken
- Tilannetta ei ole selvitetty
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

14.7 Jos vastasit edellä ”tilanne on selvitetty asianomaisten tai muun vastaavan toimesta”, olitko mukana asian käsittelyssä?

- Olin mukana asian käsittelyssä
- Olin osittain mukana asian käsittelyssä
- En ollut mukana asian käsittelyssä

- En osaa sanoa
- En halua sanoa

14.8 Liittyen kokemaasi syrjintään, onko mainittu kohtelu loppunut?

- On loppunut kokonaan
- On loppunut osittain
- Ei ole loppunut
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

Havainnot syrjinnästä

15. Oletko havainnut jotain seuraaviin henkilön ominaisuuksiin, perusteisiin ja/tai syihin liittyvää syrjintää työympäristössäsi viimeisen vuoden aikana? Voit valita useita vaihtoehtoja.

- Ikään
- Alkuperään
- Kansalaisuuteen
- Kieleen
- Uskontoon
- Vakaumukseen
- Mielenpitoon
- Poliittiseen toimintaan
- Ammattiyhdistystoimintaan
- Perhesuhteisiin
- Terveystilaan
- Vammaisuuteen
- Seksuaaliseen suuntautumiseen
- Sukupuoleen/sukupuoli-identiteettiin/sukupuolen ilmaisuun
- Raskauteen, synnykseen
- Vanhemmuuteen, perhehuoltovelvollisuuteen
- Muuhun, mihin? [avovastaus]
- En
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

15.1 Pidätkö mahdollisena, että olet itse syrjinyt henkilöä/henkilöitä työympäristössäsi viimeisen vuoden aikana?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

OSA 3: Lisäkysymykset

Pidä mielessä äskeiset kysymykset seksuaalisesta ja sukupuoleen perustuvasta häirinnästä, kiusaamisesta, fyysisestä väkivaltaasta sekä syrjinnästä ja vastaa vielä seuraaviin kysymyksiin.

16. Oletko saanut työympäristössäsi tietoa siitä, mikä kaikki on edellä mainittua epäasiallista kohtelua?

- Kyllä
- Kyllä, mutta se ei ole ollut riittävää
- Kyllä, mutta en ymmärtänyt annettua tietoa
- En
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

16.1 Jos vastasit kyllä, mistä olet saanut tietoa? Voit valita useita vaihtoehtoja.

- Työnantajalta (esim. esihenkilöltä)
- Työhön liittyvistä ohjeistuksista
- Työsuojeluvaltuutetulta
- Työterveyshuollolta
- Työkavereilta
- Muualta, mistä? [avovastaus]
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

17. Oletko saanut työympäristöstäsi tietoa siitä, miten voit toimia, jos kohtaat mitään edellä mainitusta epäasiallisen kohtelun muodoista?

- Kyllä
- Kyllä, mutta se ei ole ollut riittävää
- Kyllä, mutta en ymmärtänyt annettua tietoa
- En
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

17.1 Jos vastasit kyllä, mistä olet saanut tietoa? Voit valita useita vaihtoehtoja.

- Työnantajalta (esim. esihenkilöltä)
- Työhön liittyvistä ohjeistuksista
- Työsuojeluvaltuutetulta
- Työterveyshuollolta
- Työkavereilta
- Muualta, mistä? [avovastaus]
- En osaa sanoa
- En halua sanoa

18. Voit jättää alla olevaan tilaan halutessasi tarkennuksia liittyen kokemuksiisi ja havaintoihisi epäasiallisesta kohtelusta työympäristössäsi viimeisen vuoden aikana.

19. Voit kirjoittaa alla olevaan tilaan omia ideoitasi ja ajatuksiasi siitä, millaisia toimenpiteitä tarvittaisiin epäasiallisen kohtelun eri muotojen ennaltaehkäisemiseen ja estämiseen sekä niihin puuttumiseen työympäristössäsi?

Kiitos paljon vastauksistasi!

On tärkeää kertoa jollekin luotettavalle taholle, mikäli olet joutunut epäasiallisen kohtelun kohteeksi. Sinulla on myös lupa olla huolestunut tai ahdistunut tästä aiheesta tai kyselystä, vaikka et olisi kokenut tai havainnut epäasiallista kohtelua työympäristössä. Tässä ohjeita Väestöliittoa mukaillen näihin tilanteisiin:

- Kerro asiasta luotettavalle henkilölle. Sinulla on kertomiseen täysi oikeus, vaikka häirintätapauksessa tekijä on voinut vaatia sinulta salaisuuden säilyttämistä.
- Sinulla on oikeus tulla kuulluksi ja autetuksi, vaikka tekijä on voinut sanoa, ettei sinua kukaan usko. Säilytä toivo ja luottamus tulevaan. Ikävistä kokemuksista on lupa ja mahdollisuus toipua.
- Saat apua ottamalla yhteyttä seuraaviin tahoihin:
- Työterveyshuoltoosi
- Voit ottaa yhteyttä Et ole yksin -palveluun, josta saat apua nimettömästi. Palvelu on Väestöliiton ja suomalaisen urheilun yhteishanke. Soita +358 503 025 942 ma 12-14.00. Soittoajan ulkopuolella voit myös ehdottaa itsellesi sopivaa soittoaikaa tekstiviestitse. Chattaa www.etoleyksin.fi ti-ke 15.00-17.30 to 14-16.00. <https://www.etoleyksin.fi/>
- Naiset ja tytöt saavat neuvontaa ja tukea Naisten Linjan puhelinpalvelusta ma-pe 16-20 ja la-su 12-16 puh. 0800 02400
- Räiskauskriisikeskus Tukinainen antaa tukea, apua ja neuvontaa seksuaalirikosten uhreille ja heidän läheisilleen: <https://tukinainen.fi/>
- Rikosuhripäivystys auttaa, jos olet joutunut rikoksen tai rikosyrityksen kohteeksi tai rikoksen todistajaksi. <https://www.riku.fi/>
- Suomen urheilun eettisen keskuksen SUEKin nettisivujen ILMO-palvelun kautta voi kuka tahansa ilmoittaa, jos epäilee jonkinlaista eettistä rikkomusta urheilussa. ILMO-palvelussa voi ilmoittaa nimettömästi, mikäli epäilee esimerkiksi häirintää tapahtuneen: <https://ilmo.suek.fi/>

LIITE 4. Ohjeet selvitysmateriaalin välittämisestä.

Hei Olympiakomitean selvityshankkeen yhteyshenkilöt,

Olympiakomitean selvityshankkeen kyselyosuus aukeaa tänään keskiviikkona 1.6. ja aikaa vastaamiseen on keskiviikkoon 15.6. saakka. Seuraavaksi ohjeistus, jonka avulla saatte välitettyä selvitykseen liittyvän materiaalin henkilöstölle:

1. Muistattehan myös itse selvityshankkeen yhteyshenkilöinä vastata kyselyyn sekä välittää ja kannustaa jokaista organisaationne koko- tai osa-aikaisessa palkkatyösuhteessa olevaa työntekijää vastaamaan siihen, johto- ja esihenkilötaso mukaan lukien. Kokonaisuudessaan kyselyyn vastaavat työntekijät voivat työskennellä suoraan organisaation palveluksessa tai vuokratyöntekijöinä. Selvitykseen ilmoittautuneiden lajiliittojen henkilöstö vastaa kuitenkin kyselyyn vain pääasiallisen työnantajajärjestäytymensä eli lajiliittonsa kautta. Työntekijöiden työtehtävät voivat olla suoraan liikuntaan ja urheiluun liittyviä tai esimerkiksi tukipalveluihin kuuluvia.
2. Tämän viestin liitetiedostoista löydätte sähköpostiin kopioitavan viestipohjan (liite 1), jota voitte hyödyntää jakaessanne kyselyn vastauslinkin organisaationne henkilöstölle. Voitte muokata viestiä niin, että se tuntuu juuri teidän organisaatiollenne sopivalta. **Tarkistakaa kuitenkin erityisesti, että linkki kyselyyn kopioituu ja toimii.**
3. **Sähköpostin liitetiedostoiksi tulee ehdottomasti liittää selvityshankkeen viralliset saatekirjeet, joista osallistuja saa halutessaan tarkempaa tietoa selvityksestä ja sen kulusta.** Saatekirjeet ovat saatavilla suomen (liite 2), ruotsin (liite 3) sekä englannin (liite 4) kieliversioina. Myös itse verkkokysely on saataville kaikilla kolmella mainitulla kielellä. Saatekirjeiden mukaisten pdf-liitetiedostojen saavutettavuus on tarkistettu, mutta mikäli tarvitsette saatekirjeet docx-tiedostoina, ilmoittattehan siitä pikimmiten allekirjoittaneelle.
4. Välittääkää sähköpostiin kopioitu ja organisaationne tiedoin täydennetty viesti virallisine saatekirjeineen henkilöstölle mahdollisimman pian, jotta kaikilla olisi yhtäläinen ajallinen mahdollisuus vastata kyselyyn. Kysely on ajastettu sulkeutumaan keskiviikkona 15.6. klo 16:00.
5. **Lähetäkää heti selvitysmateriaalin välittämisen jälkeen allekirjoittaneelle tutkimusassistentille täsmällinen tieto sen vastaanottaneiden työntekijöiden kokonaismäärästä** (mikäli, ette ole tarkkaa tietoa jo ilmoittaneet). Tieto on erittäin tärkeä kyselyn vastausprosentin laskemiseksi.

Mikäli teille tai henkilöstölle herää kysyttävää selvityksestä, olkaa yhteydessä SUEKin pääsihteeri Teemu Japissoniin (sähköposti tai puhelinnumero). Jos verkkokyselyssä ilmenee teknisiä ongelmia, olkaa yhteydessä SUEKin tutkimusassistentti Alisa Heikkiseen (sähköposti tai puhelinnumero).

Kiitos yhteistyöstänne turvallisemman ja hyvinvoivemman urheiluyhteisön rakentamisessa!

LIITE 5. Valmis viestipohja liikunta- ja urheiluorganisaatioiden käyttöön.

Hei,

osallistumme Suomen Olympiakomitean käynnistämään selvitykseen, jonka tarkoituksena on kartoittaa urheiluyhteisön työntekijöiden kokemuksia ja havaintoja epäasiallisesta kohtelusta liikunta- ja urheiluorganisaationsa mukaisessa työympäristössä viimeisen vuoden aikana. Selvityksen toteuttaa SUEK ry.

Selvityksen kohderyhmänä toimii Olympiakomitean ohella sen varsinaisten jäsenten ja keskeisten sidosryhmien eli liikunnan aluejärjestöjen, Huippu-urheilun instituutti KIHUn sekä urheiluopistojen ja -akatemioiden koko- ja osa-aikaisessa palkkatyössä oleva henkilöstö.

Olympiakomitea haluaa auttaa urheiluyhteisöä – itsensä mukaan lukien – rakentamaan liikunnan ja urheilun työntekijöille entistä turvallisempaa ja parempaa työympäristöä. Selvityksen tarkoituksena on saada konkreettista tietoa epäasiallisen kohtelun eri muotojen ilmentymisen laajuudesta urheiluyhteisössä. Selvityksen tuottamien tulosten kautta urheiluyhteisössä voidaan sitoutua toimenpiteellisesti epäasiallisen kohtelun eri muotojen ennaltaehkäisyyn ja estämiseen sekä niihin puuttumiseen.

Kyselyssä sinua pyydetään vastaamaan niiden epäasialliseen kohteluun liittyvien kokemusten ja/tai havaintojen perusteella, joita sinulla on omasta työympäristöstäsi viimeisen vuoden aikana. Koska selvityksen avulla voidaan tuoda esille epäasialliseen kohteluun liittyvä kokonaistilanne, on jokainen vastaus yhtäläisen tärkeä, vaikkei olisikaan kohdannut epäasiallista kohtelua työympäristössäsi.

Tarkemmat tiedot selvityksestä löydät liitteenä olevasta saatekirjeestä, josta saat lisää tietoa selvityksestä ja sen kulusta. Selvityksen tulokset julkaistaan kirjallisena raporttina syksyllä 2022. Tällöin tuloksista tiedottamiseksi järjestetään myös julkistamistilaisuus.

Kyselyyn vastaaminen kestää arviolta 20 minuuttia ja on anonyymia sekä täysin vapaaehtoista. **Varaathan itsellesi rauhallisen hetken vastaamiseen ja täytät kyselyn mielellään heti tai viimeistään keskiviikkona 15.6. klo 16 mennessä.** Voit vastata kyselyyn suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Pääset vastaamaan seuraavasta linkistä: (linkki verkkokyselyyn).

Mikäli sinulle herää kysymyksiä selvityksiä, olethan yhteydessä SUEK ry:n pääsihteeri Teemu Japissoniin (sähköposti, puhelinnumero). Mikäli verkkokyselyn toiminnassa ilmenee teknisiä ongelmia, olethan puolestaan yhteydessä SUEK ry:n tutkimusassistentti Alisa Heikkiseen (sähköposti, puhelinnumero).

Rakennetaan yhdessä parempaa, turvallisempaa ja hyvinvoivempaa urheiluyhteisöä!

LIITE 6. Virallinen saatekirje urheiluyhteisön työntekijöille.

Hyvä urheiluyhteisön työntekijä,

Suomen Olympiakomitea ry on käynnistänyt selvityshankkeen, jonka tarkoituksena on kartoittaa sekä Olympiakomitean omien työntekijöiden että urheiluyhteisön muiden työntekijöiden kokemuksia ja havaintoja epäasiallisesta kohtelusta palkkatyössään viimeisen vuoden aikana. Selvityksen kohderyhmänä toimii näin Olympiakomitean ohella sen varsinaisten jäsenten ja keskeisten sidosryhmien (liikunnan aluejärjestöt, Huippu-urheilun instituutti KIHU, urheiluopistot ja urheiluakatemit) liikunta- ja urheiluorganisaatioissa koko- ja osa-aikaisesti työskentelevät henkilöt. Selvityksen kohderyhmän henkilöt voivat työskennellä suoraan organisaation palveluksessa tai vuokratyöntekijöinä. Mukaan selvitykseen ilmoittautuneiden lajiliittojen henkilöstö vastaa kyselyyn kuitenkin vain pääasiallisen työnantajaorganisaationsa eli lajiliittonsa kautta. Työntekijöiden työtehtävät voivat olla suoraan liikuntaan ja urheiluun liittyviä tai esimerkiksi tukipalveluihin kuuluvia. Olympiakomitean varsinaisille jäsenille ja edellä mainituille keskeisille sidosryhmille on tarjottu mahdollisuutta osallistua selvitykseen ja jokainen organisaatio on päättänyt erikseen mukaan lähtemisestä.

Olympiakomitea haluaa auttaa urheiluyhteisöä – itsensä mukaan lukien – rakentamaan liikunnan ja urheilun työntekijöille entistä turvallisempaa, hyvinvoivempaa ja parempaa työympäristöä. Selvityksestä vastaa käytännössä Suomen urheilun eettinen keskus SUEK ry.

Selvityksen aineistonkeruu toteutetaan verkkokyselynä, johon voit vastata keskiviikkoon 15.6. klo 16:00 saakka. Löydät linkin kyselyyn tämän saatekirjeen lopusta. Kyselyyn vastaaminen kestää arviolta 20 minuuttia. Vastaathan kysymyksiin ajatellen nimenomaan tilanteita, jotka liittyvät työympäristössäsi kokemaasi ja/tai havaitsemaasi epäasialliseen kohteluun.

Selvityksen tarkoitus ja tavoite

Selvitys kohdistuu kokonaisuudessaan Olympiakomitean ja sen varsinaisten jäsenten sekä keskeisten sidosryhmien (liikunnan aluejärjestöt, Huippu-urheilun instituutti KIHU, urheiluopistot ja urheiluakatemit) työntekijöiden koko- ja osa-aikaiseen palkkatyöhön, joten pyydämme sinua vastaamaan niiden epäasialliseen kohteluun liittyvien kokemusten ja/tai havaintojen perusteella, joita sinulla on omasta työympäristöstäsi viimeisen vuoden aikana. Selvityksen avulla pyritään kartoittamaan kokonaistilanne, joten jokainen vastaus on tärkeä riippumatta siitä, oletko kokenut epäasiallista kohtelua vai et.

Selvityshankkeen tarkoituksena on saada konkreettista tietoa epäasiallisen kohtelun eri muotojen ilmentymisen laajuudesta urheiluyhteisössä. Tätä kautta selvityksen tuottamat tulokset toimivat tietoon perustuvana mahdollisuutena, jonka kautta urheiluyhteisössä voidaan sitoutua toimenpiteellisesti epäasiallisen kohtelun eri muotojen ennaltaehkäisyyn ja estämiseen sekä niihin puuttumiseen.

Selvityksen kulku ja sisältö

Selvitys koostuu urheiluyhteisön työntekijöille välitettävästä ja verkossa toteutettavasta kyselyosuudesta sekä sen tuottaman aineiston analyysistä ja tulosten raportoinnista. Selvityksen tulokset tullaan julkaisemaan kirjallisena raporttina syksyn 2022 aikana. Tällöin tuloksista tiedottamiseksi järjestetään myös julkistamistilaisuus, jonka ohella voidaan pitää erillisiä raportointimuotoon perustuvia tiedoksiantotilaisuuksia. Liikunta- ja urheiluorganisaatiot voivat lisäksi tilata omakustanteisesti organisaatiokohtaisia ja diamuotoisia tulosraportteja, mikäli näiden henkilöstöstä 30 tai enemmän vastaa kyselyyn. Tuloksia voidaan käyttää kokonaisuudessaan osana myöhemmin toteutettavia seurantaselvityksiä.

Avokysymyksiin kirjattuja kertomuksia voidaan hyödyntää sitaattimuodossa osana tämän selvityksen raportointia esimerkkeinä urheiluyhteisössä tapahtuvasta epäasiallisesta kohtelusta. Hyödynnettävät sitaatit esitetään kuitenkin niin, että kukaan ulkopuolinen ei voi tunnistaa niistä vastaajaa. Saatat kuitenkin tunnistaa itsesi valituista sitaateista, mikä ei kuitenkaan vaaranna selvityksen tietosuojaa, anonymiteettia ja luottamuksellisuutta. Selvityshankkeen tuottama aineiston yksittäiset vastaukset ovat ainoas-

taan sen toteuttajan eli SUEK ry:n sisäisen työryhmän tietoon tulevia, eikä niitä luovuteta Olympiakomitealle, sen jäsenille, sidosryhmille tai muille kolmansille osapuolille.

Huomaathan, että tämä kysely on täysin vapaaehtoinen. Sinun ei ole pakko vastata mihinkään kysymykseen (pois lukien osallistujan suostumus ja liikunta- ja urheiluorganisaation valintaan liittyvät kohdat) ja voit keskeyttää osallistumisesi, milloin ja mistä syystä tahansa. Voit myös kieltäytyä kokonaan osallistumasta selvitykseen, eikä keskeyttämisestä tai kieltäytymisestä aiheudu sinulle mitään seuraamuksia. Mahdolliseen keskeyttämiseen asti kerättyjä tietoja voidaan kuitenkin edelleen hyödyntää selvityksessä. Epäasialliseen kohteluun liittyvän kokonaiskuvan muodostamiseksi ja tarvittavien toimenpiteiden kohdentamiseksi, mahdollisimman monen urheiluyhteisön työntekijän osallistuminen selvitykseen on erityisen tärkeää ja merkityksellistä.

Kysely on toteutettu saavutettavuus huomioon ottaen eli se on tarkoitettu vastattavaksi kaikille erilaisista rajoitteista huolimatta. Sähköisen verkkokyselyn palveluntarjoaja on testannut saavutettavuuden seuraavilla yhdistelmillä: NVDA - Chrome, Firefox; Narrator - Edge (IE 11) sekä VoiceOver - Safari. Palveluntarjoajasta johtuvista syistä eri laitteiden ja ruudunluohjelmien yhdistelmät saattavat kuitenkin vaikuttaa kyselyn arvioituun vastausaikaan pidentävästi.

Mitä on epäasiallinen kohtelu?

Epäasiallinen kohtelu voi ilmetä monin eri tavoin aina epäasiallisesta puheesta ja vihjailusta fyysisen koskemattomuuden loukkaamiseen. Epäasiallinen kohtelu on näin kokonaisuudessaan ei-toivottua ja yksipuolista, ja sopivan käytöksen rajan määrittää se, joka on toiminnan kohteena. Epäasiallinen kohtelu koetaan usein ahdistavana ja epämiellyttävänä tai uhkaavana, pelottavana, vihamielisenä, halventavana tai nöyryyttävänä.

Tässä selvityksessä epäasialliseen kohteluun luetaan kuuluvaksi seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä, kiusaaminen, fyysinen väkivalta sekä syrjintä. Tilannekohtaisesti työnantajan työnjohtovaltaan kuuluvat päätökset ja toimet saatetaan kokea epäasiallisiksi. Huomaathan, että epäasiallista kohtelua ei kuitenkaan Työsuojeluhallinnon (2022) ohjeistukseen viitaten 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

Työsuojeluhallinto. 2022. Epäasiallinen kohtelu. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 10.05.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>

Mikäli jokin tai jotkin kyselyssä läpikäydyistä teemoista aiheuttavat sinulle kysyttävää tai epämiellyttäviä tunteita, saat verkkokyselylomakkeen lopusta tietoosi sellaisten selvityksen ulkopuolisten tahojen yhteystietoja, joiden kautta sinun on mahdollista saada apua ja tukea.

Tietojen käsittely ja säilyttäminen

Tietojen käsittelystä ja säilyttämisestä saat tietoa verkkolinkin aukaisemisen yhteydessä näytettävästä tietosuojalausekkeesta, johon tutustumisen jälkeen annat sähköisen suostumuksen kyselyyn vastaamiseen. Tietosuojalauseke on saatavilla ainoastaan suomen kielellä. Kysely on kuitenkin saatavilla suomen kielen ohella ruotsin ja englannin kieliversioina.

Yhteystiedot

Mikäli haluat lisätietoja selvityshankkeesta, saat niitä ottamalla yhteyttä SUEK ry:n pääsihteerin Teemu Japissoniin (sähköpostiosoite, puhelinnumero). Mikäli verkkokyselyn toiminnassa ilmenee teknisiä ongelmia, ole yhteydessä SUEK ry:n tutkimusassistentti Alisa Heikkiseen (sähköposti, puhelinnumero).

Linkki kyselyyn

Pääset kyselyyn seuraavan linkin kautta: (linkki verkkokyselyyn)

LIITE 7. Yhteystietolista niistä selvityksen ulkopuolisista tahoista, jotka tarjoavat apua epäasiallista kohtelua kohdanneille henkilöille.

On tärkeää kertoa jollekin luotettavalle taholle, mikäli olet joutunut epäasiallisen kohtelun kohteeksi. Sinulla on myös lupa olla huolestunut tai ahdistunut tästä aiheesta tai kyselystä, vaikka et olisi kokenut tai havainnut epäasiallista kohtelua työympäristössä. Tässä ohjeita Väestöliittoa mukaillen näihin tilanteisiin:

- Kerro asiasta luotettavalle henkilölle. Sinulla on kertomiseen täysi oikeus, vaikka häirintätapauksessa tekijä on voinut vaatia sinulta salaisuuden säilyttämistä.
- Sinulla on oikeus tulla kuulluksi ja autetuksi, vaikka tekijä on voinut sanoa, ettei sinua kukaan usko. Säilytä toivo ja luottamus tulevaan. Ikävistä kokemuksista on lupa ja mahdollisuus toipua.

Saat apua ottamalla yhteyttä seuraaviin tahoihin:

- Työterveyshuoltoosi
- Voit ottaa yhteyttä Et ole yksin -palveluun, josta saat apua nimettömästi. Palvelu on Väestöliiton ja suomalaisen urheilun yhteishanke. Soita +358 503 025 942 ma 12–14.00. Soittoajan ulkopuolella voit myös ehdottaa itsellesi sopivaa soittoaikaa tekstiviestitse. Chattaa www.etoleyksin.fi ti–ke 15.00–17.30 to 14–16.00. <https://www.etoleyksin.fi/>
- Naiset ja tytöt saavat neuvontaa ja tukea Naisten Linjan puhelinpalvelusta ma–pe 16–20 ja la–su 12–16 puh. 0800 02400
- Raiskauskriisikeskus Tukinainen antaa tukea, apua ja neuvontaa seksuaalirikosten uhreille ja heidän läheisilleen: <https://tukinainen.fi/>
- Rikosuhripäivystys auttaa, jos olet joutunut rikoksen tai rikosyrityksen kohteeksi tai rikoksen todistajaksi. <https://www.riku.fi/>
- Suomen urheilun eettisen keskuksen SUEKin nettisivujen ILMO-palvelun kautta voi kuka tahansa ilmoittaa, jos epäilee jonkinlaista eettistä rikkomusta urheilussa. ILMO-palvelussa voi ilmoittaa nimettömästi, mikäli epäilee esimerkiksi häirintää tapahtuneen: <https://ilmo.suek.fi/>

Jokaisella on oikeus eettisesti kestävään urheiluun

Suomen urheilun eettinen keskus SUEK ry nostaa esiin urheiluun vaikuttavia eettisiä ilmiöitä ja tuottaa niistä tietoa koko urheiluyhteisölle. Urheilutoimijat hyödyntävät ajantasaista tietoa laatiessaan toimintamalleja eettisesti kestävämpään urheilukulttuuriin. Se on on SUEKin neljäs selvitys ja osa vuonna 2018 aloitettuja selvityksiä, joita SUEK on toteuttanut urheilujärjestöjen toimeksiannosta.

SUEK toteuttaa tehtävänsä koulutuksen, tutkimuksen, viestinnän ja sidosryhmäyhteistyön keinoin. Se tekee laaja-alaista yhteistyötä niin kansallisten kuin kansainvälisten urheilutoimijoiden ja viranomaisten kanssa.

suek.fi | info@suek.fi | puh. 09 3481 2020

#puhtaastiparas | @SUEK_FINCIS

