

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

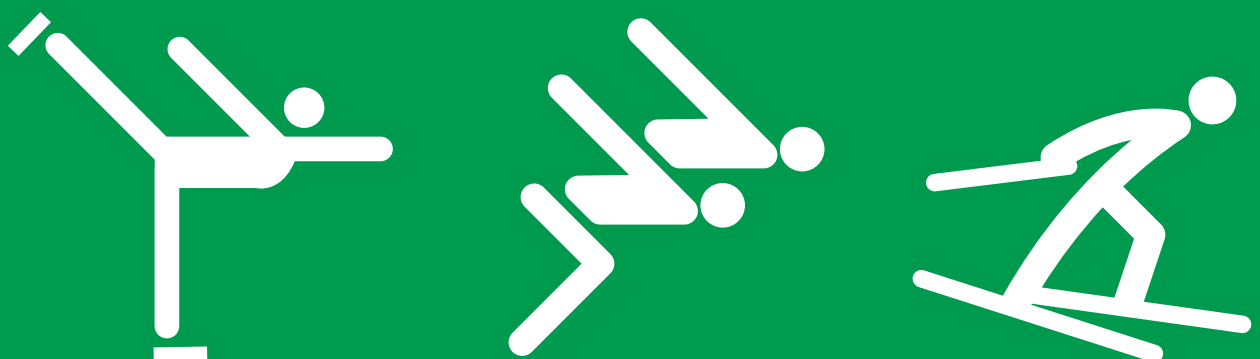
Suomen urheilun eettinen keskus SUEK ry

2022

Suomen Olympiakomitea ry:n toimeksiantona tehdyssä selvityksessä tutkittiin urheiluyhteisön palkkatyöntekijöiden kokemuksia ja havaintoja epäasiallisesta kohtelusta työympäristössään viimeisen vuoden aikana. Selvityksen tavoitteena oli muodostaa kokonaiskuva epäasiallisesta kohtelusta erityisesti 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 anonymina verkkokyselynä ja siihen vastasi yhteensä 804 henkilöä. Selvityksen kokonaisvastausprosentti oli näin 36.

## Työpaikkakiusaaminen yleisin epäasiallisen kohtelun muoto

Työpaikkakiusaamista oli kokenut noin 22 prosenttia vastaajista, joista enemmistö oli naisia. Kokemukset työpaikkakiusaamisesta liittyivät useimmin henkilön ja hänen osaamisensa kyseenalaistamiseen, jossa korostui erityisesti tekemisen aiheettomaksi koettu arvostelu. Tämän lisäksi kiusaamiskokemuksissa esiin nousivat esimerkiksi mielipiteiden ohittaminen, tiedonvälityksen ulkopuolelle jättäminen ja valheellisten tietojen levittäminen. Kiusaajaksi mainittiin tyypillisesti työkaveri, lähiesihenkilö ja muu johto. Kiusaamista työympäristössään oli havainnut noin 32 prosenttia vastaajista. Myös havainnoissa korostui osaamisen kyseenalaistaminen ja työpaikoksen aiheeton arvostelu.



## Muu epäasiallinen kohtelu vähäisempää

Seksuaalista häirintää oli kokenut vajaat kuusi prosenttia vastaajista. Kyseessä oli valtaosin naisten kokema sanallinen häirintä, kuten härski puhe tai kaksimielinen vitsailu. Häirinnän tekijänä oli tavallisimmin työkaveri ja häirintää oli koettu työtilanteessa toimistoympäristössä. Sanallista seksuaalista häirintää työympäristössään oli puolestaan havainnut noin 16 prosenttia kaikista vastaajista. Seksuaalista häirintää havainneista lähes puolet oli miehiä. Sukupuoleen perustuvaa häirintää oli kokenut vajaat viisi prosenttia vastaajista, naisten ollessa selvänä enemmistönä. Häirintä liittyi loukkaaviin ja herjaaviin ilmaisiin, joissa painottui halventava ja väheksyvä puhe suhteessa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Syrjintää työympäristössään oli kokenut noin seitsemän prosenttia vastaajista, joista hieman yli puolet oli naisia. Syrjintäkokemukset liittyivät vastaajan henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, erityisesti ikään. Fyysisen väkivallan kokemuksia tai havaintoja ei kyselyssä esiintynyt käytännössä lainkaan.

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

## Epäasiallisesta kohtelusta ei kerrota eteenpäin - tapaukset jäävät selvittämättä

Urheiluyhteisön työntekijöiden kokemusten mukaan suurin osa häirintätapauksista jää käsittelemättä, koska niistä kerrotaan harvoin eteenpäin. Selvityksen mukaan vain reilusti alle puolet epäasiallista kohtelua kokeineista oli kertonut siitä esimerkiksi lähiesihenkilölleen tai työkaverilleen. Syyksi vastaajat kertoivat epäuskon siihen, että tilanne muuttuisi, pyrkimyksen olla välittämättä ja leimautumisen pelon. Osa vastaajista pelkäsi myös raportoisesta koituvia mahdollisia negatiivisia seurauksia. Tämän lisäksi vastaajat korostivat kokemusta kohtelun pienimuotoisuudesta tai ohimenevyydestä.

## Vastaajat toivovat rajojen määrittelyä ja nopeaa reagoitua

Kyselyn tulokset tuovat esiin epäasiallisen kohtelun tunnistamisen ja määrittämisen vaikeuden. Urheiluyhteisön työntekijöillä on monia eri näkemyksiä epäasiallisen kohtelun rajoista. Selkeimmin nämä näkökulmaerot tulivat esille vitsailun ja työyhteisössä käytettävän huumorin kohdalla. Osa vastaajista puolusti härskiäkin huumoria, kun taas osa vastaajista koki sen loukkaavana. Selvityksen tulokset korostavatkin sopivan ja epäsovivan käytöksen välisen rajan subjektiivista luonnetta. Siinä missä toiselle työyhteisö voi olla välittävä ja turvallinen, voi se toiselle olla ulossulkeva ja loukkaava. Selvityksen vastauksissa esiin nousi tarve entistä avoimemmalle ja kriittisemmälle keskustelulle epäasiallisen kohtelun eri ilmenemismuodoista. Tältä osin tärkeänä pidettiin sitä, että koko työyhteisöllä on mahdollisuus osallistua yhteisiin rajoja koskevaan keskusteluun ja että työntekijöiden ääni huomioidaan myös organisaatioiden johdossa. Urheilutyönantajilta odotetaan nopeaa ja läpinäkyvää reagoitua epäkohtiin.

## 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.fi | #puhtaastiparas | @SUEK\_FINCIS

