

---

Julkaistu 27.10.2021

Suomen Bridgeliitto ry:n

# VASTUULLISUUS SUOMEN BRIDGELIITTOSSA 2021

---

1

## JOHDANTO

Suomen Bridgeliiton vastuullisuusohjelma asettaa suuntaviivat vastuullisuuden kehittämistyölle lyhyellä ja pitkällä aikavälillä.

Vastuullisuusohjelma sisältää seuraavat kokonaisuudet:

- 1) Hyvä hallintotapa
- 2) Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo
- 3) Turvallinen toimintaympäristö
- 4) Kestävä kehitys ja ympäristö
- 5) Reilu Peli ja eettisyys

Suomen Bridgeliiton strategia ohjaa vastuullisuustyötä ja sen suunnitteluprosessia, työstöä, kehittämistoimenpiteitä sekä seurantaa ja päivittämistä. Jalkautamme vastuullisuusohjelman sisältöjä viestinnän ja koulutuksen keinoin jäsenillemme. Bridgeliiton hallitus on vastuussa strategian ja vastuullisuusohjelman toteutuksesta yhdessä toimiston henkilökunnan kanssa.

Suomen Bridgeliitto noudattaa koko toiminnassaan Urheiluyhteisön Reilun Pelin periaatteita: <https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2018/11/reilu-peli.pdf>

Liikuntalaki velvoittaa liikuntajärjestöjä edistämään toiminnassaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä syrjimättömyyttä niin työ- kuin harrastusyhteisössä. Suomen Bridgeliitossa tehdään aktiivisesti töitä, syrjinnän, häirinnän ja kiusaamisen ehkäisemiseksi. Liitossa ketään ei syrjitä iän, sukupuolen, etnisen alkuperän, toimintakyvyn, kielen, uskonnon, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Edistämme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista päätöksenteossamme.

## Vastuullisuustyö

Suomen Bridgeliitolla on ollut yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma vuodesta 2017 lähtien. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo sekä vastuullisuus ovat selkeästi nousseet tärkeiksi teemoiksi yhteiskunnassamme ja siten myös urheilujärjestöissä. Tunnistamme liiton keskeisimmät vastuullisuuteen liittyvät kehityskohteet.

Vastuullisuusohjelma koskee omaa toimintaamme, ja haluamme vaikuttaa ja tukea jäsenkerhojamme sekä niiden jäseniä tekemään kestäviä ja vastuullisia valintoja.

Vastuullisuusohjelma on määräaikainen, ja sitä päivitetään vähintään kahden vuoden välein. Päivittäminen perustuu ohjelman toteutumiseen ja mittareihin sekä seurantaan. Ohjelman päivittämisestä vastaavat toiminnanjohtaja ja hallitus. Toteutumista seurataan hallituksen strategiakokouksessa vuosittain.

### **Suomen Bridgeliiton vastuullisuustyön kehittämiskohteet**

Ryhdyimme säännöllisesti ja järjestelmällisesti keräämään palautetta ja teemme itsearviointia siitä, missä olemme onnistuneet ja missä on kehitettävää. Kuuntelemme työntekijöitä, jäsenistöä ja sidosryhmiä ja käymme jatkuvaa dialogia näiden ryhmien kanssa. Työntekijöiden työ sopimukset ja toimenkuvat tarkennetaan ja heidän kanssaan käydään vuosittain kehityskeskusteluja. Laadimme vastuullisuustyöllemme seurattavat mittarit.

Liitolle laaditaan viestintästrategia. Viestintä on monikanavaista ja moninaisuutta tukevaa, ja sillä tavoitetaan kaikki sidos- ja kohderyhmät.

Kilpailuissa ja tapahtumissa pienennämme hiilijalanjälkeä ja kannustamme osallistujia tekemään ympäristöystävällisiä valintoja. Järjestämme kilpailuja ja koulutuksia myös etäyhteydellä sekä kannustamme jäsenkerhoja tekemään samoin. Hankinnoissa suositellaan kestävän kehityksen huomioivia kotimaisia valmistajia ja palveluntarjoajia.

Kunnioitamme yksilön oikeuksia. Kiusaaminen, syrjiminen, haukkuminen, nimittely, fyysinen ja henkinen väkivalta, alistaminen, vähättely, seksuaalinen ja sukupuolinen ahdistelu sekä syrjintä ja rasismi eivät kuulu osaksi toimintaamme. Epäkohtiin reagoidaan ja puututaan välittömästi. Keskeisistä käyttäytymis- ja toimintatavoista sovitaan yhteisesti joka tasolla hallituksen johdolla. Näiden tapojen rikkomiselle määritellään samalla riittävät seuraamukset. Puuttumisen toimintamallit huomioidaan kurinpitösäännöksissä. Koulutamme kilpailujohtajiamme ja käymme heidän kanssaan jatkuvaa dialogia kilpailujemme kehittämisestä ja kilpailuissa tapahtuvista ongelmista sekä rikkeistä.

## **VASTUULLISUUSOHJELMAN TOTEUTUMINEN**

### **Syksy 2021:**

- Vastuullisuusohjelman yhteinen suunnittelu yhdessä hallituksen ja henkilöstön kesken sekä sen esittely jäsenistölle vuosikokouksessa.
- Palautteiden huomioiminen, mittariston luominen.
- Hallituksen, henkilöstön ja jäsenistön sitouttaminen vastuullisuusohjelmaan.
- Työntekijöiden työ sopimusten ja toimenkuvien tarkentaminen. Kehityskeskustelujen käyminen henkilöstön kanssa. Osana kehityskeskusteluja sovitaan yhteisistä toimintatavoista ja pelisäännöistä.

### **Vuosi 2022:**

- Kehittämiskohteiden valinta hallituksen strategiakokouksessa tammikuussa.

- Organisaation ja strategian päivittäminen sekä ohjausryhmien toimenkuvien tarkentaminen.
- Viestintästrategian laatiminen ja esitleminen kevätkokouksessa.
- Vastuullisuusohjelman edellyttämien sääntömuutosten esittäminen ja hyväksyttäminen kevätkokouksessa, esimerkkinä sääntömuutoskirjaus, mikä mahdollistaa vuosikokouksiin osallistumisen etänä tai hybridinä.
- Vuoden 2023 kehittämiskohteiden valinta syyskuussa toimintasuunnitelman työstön yhteydessä.

### **Vuosi 2023:**

- Raportointi ja seuranta hallituksen strategiakokouksessa tammikuussa.
- Vastuullisuusohjelman toteutumisen seuranta ja mittareiden arviointi. Tarvittavat päivitystoimenpiteet.

### **Vastuullisuusohjelma**

- **Hyvä hallinto**  
Toimimme läpinäkyvästi, avoimesti ja osallistavasti.
- **Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo**  
Jokainen on tervetullut yhteisöömme ja jokainen voi harrastaa bridgeä omien edellytystensä ja tavoitteidensa mukaisesti. Edistämme toiminnallamme sukupuolten tasa-arvoa.
- **Turvallinen toimintaympäristö**  
Kukaan ei koe kiusaamista, häirintää tai epäasiallista käytöstä.
- **Ympäristö ja ilmasto**  
Toimintamme on kestävä ja vähennämme omaan toimintaamme liittyviä ympäristövaikutuksia.
- **Eettisyys ja Reilu Peli**  
Toimintamme on eettisesti kestävä, noudatamme koko urheiluyhteisön Reilun Pelin periaatteita emmekä hyväksy vilppiä missään muodossa.

### **Hyvän hallintotavan johtavat periaatteet**

Toimintamme on läpinäkyvää, avointa ja osallistavaa. Keräämme säännöllisesti palautetta ja teemme itsearviointia siitä, missä olemme onnistuneet ja missä on kehitettävää.

Liitolla on kaksi työntekijää ja noudatamme Urheilujärjestöjen työehtosopimusta.

Kuuntelemme työntekijöitä, vapaaehtoistoimijoita, jäsenistöä ja sidosryhmiä. Käymme jatkuvaa dialogia näiden ryhmien kanssa.

Liiton talous on kestävällä pohjalla, vakavaraisuus ja maksukykyisyys ovat kiitettävällä tasolla ja tulot ja menot tasapainossa.

Taloudenpito ja varainhankinta on vastuullista ja käytämme valtiontukea vastuullisesti ja suunnitelmallisesti.

Liitolla on selkeät ja läpinäkyvät säännöt ja toimintatavat, vuosittain tehdään toimintasuunnitelma ja budjetti, joita noudatetaan. Keskeisillä toiminnoilla on selkeät prosessit. Hyödynnämme ja kehitämme digitaalisia työkaluja.

Liiton hallitus koostuu puheenjohtajan lisäksi kahdeksasta hallituksen jäsenestä. Hallitukseen kuuluu vuonna 2021 kaksi naista ja seitsemän miestä. Hallituksen jäsenet ovat eri puolilta Suomea. Ehdokkaiksi esitetään tasapuolisesti eri sukupuolten edustajia. Tiedostamme ja tunnistamme erityisesti naisten osuuden kasvattamisen tärkeyden liiton hallituksessa.

Liiton hallitus toimii yhdistyksen toimeenpanevana elimenä ja hoitaa yhdistyksen asioita yhdistyslain, sääntöjensä ja yhdistyksen kokouksen päätösten mukaisesti sekä edustaa yhdistystä. Liiton henkilöstö toteuttaa toiminta- ja taloussuunnitelmien mukaiset tehtävät toiminnanjohtajan johdolla. Hallituksella ja työntekijöillä on päätöksenteon kannalta aina olennainen tieto saatavilla. Jokaisella päätöksentekijällä on vastuu edistää hyvää hallintoa. Henkilöstöllä ja hallituksella on mahdollisuus kohdata 1–2 kertaa vuosittain.

Työntekijöiden palkkaamisessa huomioidaan henkilötieto- ja tasa-arvolain vaatimukset, kuten sukupuolisen syrjinnän välttämisen sekä neutraalit hakumenettelyt. Työhönottoprosessissa käytetään pääsääntöisesti avoimia hakuja tai menetelmiä, joilla löydämme tehtävään tiedoiltaan, taidoiltaan ja asenteiltaan oikeat henkilöt. Korostamme yhdenvertaisuutta.

. Työntekijöille laaditaan selkeät työsopimukset ja toimenkuvat, heidän psyykkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista huolehditaan. Kohtelemme työntekijöitämme yhdenvertaisesti esimerkiksi liukuvan työajan ja etätyömahdollisuuden avulla. Työntekijöiden kanssa käydään vuosittain kehityskeskusteluja. Työntekijöiden lisäkoulutautumiseen oman ammattitaidon kehittämiseksi suhtaudutaan kannustavasti.

Kaikilla sukupuolilla on tasapuoliset mahdollisuudet työskennellä erilaisissa tehtävissä, se koskee sekä liiton omaa henkilöstöä että luottamusorganisaatiota

### **Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo**

Kaikki ovat tervetulleita mukaan toimintaan ja kaikki voivat kokea itsensä tervetulleiksi. Kukaan ei saa tuntea syrjäytymistä iän, sukupuolen, etnisen alkuperän, toimintakyvyn, kielen, uskonnon, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Toiminnassa huomioidaan kustannuksiin, esteettömyyteen ja saavutettavuuteen liittyviä asioita. Kilpailuihin ja muihin liiton tilaisuuksiin on mahdollista ottaa mukaan oma tulkki tai avustaja.

Bridge on yhdenvertainen ja tasa-arvoinen harrastus, joka tuodaan esille liiton viestinnässä. Viestinnässä huomioidaan yhdenvertaisuus kaikilla osa-alueilla, esimerkiksi kuva- ja sanavalinnoissa. Syrjiviä lausuntoja tai kirjoituksia ei tehdä mistään ihmisryhmästä. Meille on tärkeää myös jakaa tietoa yhdenvertaisuustyöstä ja koulutamme asiaan liittyvistä aiheista jäsenkerhojamme. Viestintä perustuu avoimeen ja totuudenmukaiseen toimintaan. Viestintä on monikanavaista ja sillä tavoitetaan kaikki sidos- ja kohderyhmät.

Liitto on kaksikielinen ja meillä on valmiudet toimia myös englannin kielellä. Liiton säännöt, ohjeet ja määräykset sekä opetusmateriaali on tehty sekä suomeksi että ruotsiksi.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-ohjelmamme toteutuu käytännössä. Ohjelma on osa toimintasuunnitelmaamme, toteutamme työtä laadukkaasti sekä arvioimme ja seuraamme työn toteutumista. Edistämme sukupuolten tasa-arvon toteutumista päätöksenteossamme ja toiminnassamme esim. työryhmissä, hallituksessa ja valinnoissa.

### **Turvallinen toimintaympäristö**

Liitossa on positiivinen ja kannustava ilmapiiri. Jokainen tuntee olevansa arvostettu ja tervetullut pelaamaan bridgeä omien edellytystensä ja tavoitteidensa mukaisesti.

Varmistamme, että toimintamme ja toimintaolosuhteet ovat turvallisia. Se tarkoittaa mm. fyysistä, henkistä ja sosiaalista turvallisuutta. Epäasialliseen käytökseen ja toimintaan reagoidaan ja puututaan välittömästi. Puuttumisen toimintamallit on huomioitu kurinpitosäännöksissä.

Rikostausta selvitetään kaikilta lasten ja nuorten kanssa toimivilta työntekijöiltä ja vapaaehtoisilta.

Liitossa toimii työsuojeluvaltuutettu (tehdään yhteistyötä Suomen Olympiakomitean kanssa) ja työntekijöiden työterveysasiat on hoidettu asianmukaisesti. Työntekijöiden psyykkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista huolehditaan yhdessä työterveyshuollon kanssa. Noudatamme varhaisen puuttumisen periaatetta. Erityisesti työssä jaksamista seurataan.

### **Ympäristö ja ilmasto**

Tunnistamme toimintamme merkittävimmät ympäristövaikutukset ja toimenpiteet niiden vähentämiseksi. Osallistumme vastuullisesti ja päämäärätietoisesti toimenpiteisiin kohti vähäpäästöistä yhteiskuntaa. Tavoittelemme hiilineutraaliutta omassa toiminnassamme. Olemme sitoutuneet ympäristönsuojeluun ja kestäväen kehityksen periaatteisiin.

Kilpailuissa ja tapahtumissa pienennämme hiilijalanjälkeä ja kannustamme osallistujia tekemään ympäristöystävällisiä valintoja. Suosittelemme julkista liikennettä ja kimpapakyytejä ja vältämme turhaa yksityisautoilua. Järjestämme kilpailut ja tapahtumat paikoissa, joihin on helppoa saapua joukkoliikenteellä.

Järjestämme kilpailuja ja koulutuksia myös etäyhteydellä sekä kannustamme jäsenkerhoja tekemään samoin. Työskentelemme joustavasti etäyhteydellä ja hyödynnämme digitaalisia alustoja. Se koskee sekä vapaaehtoistoimijoita että työntekijöitä.

Hankinnoissa suositellaan kestäväen kehityksen huomioivia kotimaisia valmistajia ja palveluntarjoajia. Kaikissa hankinnoissa huomioidaan hankintojen ekologinen kestävyys.

Kierrätämme asianmukaisesti jätteet tapahtumissamme ja muussa toiminnassamme.

Työpaikkamme ja tilaisuutemme ovat paperittomia. Vältämme ylimääräisiä tulosteita ja esitteitä.

Koulutusmateriaalimme ovat sähköisessä muodossa. Kilpailujen ja tapahtumien ohjeistus tapahtuu sähköisesti.

Liitolla on aktiivinen rooli ympäristökasvatuksessa ja viestimme ympäristönsuojeluun mahdollisuuksista meidän jäsenkerhoillemme sekä kannustamme heitä tekemään ympäristöystävällisiä valintoja.

## Eettisyys ja Reilu Peli

Noudatamme koko urheiluyhteisön yhteisiä Reilun Pelin periaatteita. Emme hyväksy vilppiä ja ehkäisemme vilpillistä toimintaa sen kaikissa muodoissa. Reilun Pelin periaatteet on huomioitu toiminta-, kilpailu- ja kurinpitosäännöissämme. Koulutamme kilpailujohtajiamme ja käymme heidän kanssaan jatkuvaa dialogia kilpailujemme kehittämisestä ja kilpailuissa tapahtuvista ongelmista sekä rikkeistä.

Lajissamme ei toistaiseksi ole doping- eikä korruptio-ongelmia.

## Käsitteet

**Yhdenvertaisuus** tarkoittaa syrjimättömyyttä iän, sukupuolen, etnisen alkuperän, toimintakyvyn, kielen, uskonnon tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuudelle rinnakkaisia käsitteitä ovat laaja-alainen tasa-arvo ja moninaisuus tai monimuotoisuus.

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

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

**Yhdenvertaisuussuunnittelun** tavoitteena on syrjinnän tunnistaminen, toiminnan ja käytäntöjen arviointi ja edistävien toimenpiteiden toteuttaminen ja osallisuuden lisääminen. Yhdenvertaisuussuunnitelmassa kuvataan, miten edistetään yhdenvertaisuutta ja miten puututaan syrjintään.

**Sukupuolten tasa-arvo** käsittää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän.

**Rasismi** käsitteenä tarkoittaa oletetun ihmisryhmän arvottamista esimerkiksi etnisen alkuperän, ihonvärin, kansalaisuuden, kulttuurin, äidinkielen tai uskonnon perusteella alempiarvoiseksi kuin muut ihmisryhmät. Rasismi on ihmisryhmän tai sen jäsenen ihmisarvon alentamista. Rasismiin kuuluu usein se, että omaa ryhmää pidetään parempana kuin toisten ryhmiä.