



**TOIMINTAOHJEET SYRJINTÄÄN JA HÄIRINTÄÄN PUUTTUMISEEN**

**SUOMEN  
KORIPALLOLIITTO**

## JOHDANTO

Urheiluun, myös koripalloon, kuuluu luonnollisena osana läheisyys ja kontaktit – voittoa juhlistaan yhdessä joukkueen kanssa halaamalla, ylävitokset heitetään alkulämmittelyssä ja valmentajat antavat ohjeita nuorille koskettamalla esimerkiksi korjatessaan heidän peliasentoaan. Valmentajien ja pelaajien välille voi syntyä hyvinkin läheinen suhde, jossa molemmat osapuolet luottavat toisiinsa. Tunteet kuuluvat osaksi urheilua, ja niitä on normaalia osoittaa koskettamalla tai sanallisesti.

Koskettelu ja sanomiset muuttuvat kuitenkin seksuaaliseksi häirinnäksi, jos käytös on ei-toivottua, ja sillä tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön fyysistä tai henkistä koskemattomuutta. Häirintä voi olla myös sukupuoleen perustuvaa ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista, mutta liittyy sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Seksuaalista häirintää voi esiintyä myös koripallon taustoissa työntekijöiden tai luottamushenkilöiden kesken.

Seksuaalisen häirinnän lisäksi myöskään minkäänlainen muu häirintä, kiusaaminen tai syrjintä ei ole hyväksyttävää koripallon parissa tai Koripalloliiton tai seurojen organisaatioissa. Kaikilla tulee olla oikeus saada osallistua turvalliseen koripallotoimintaan ja olla osa yhteisöä omana itsenään ikään, sukupuoleen ja muihin ominaisuuksiin katsomatta.

Liikuntaharrastus tuo parhaimmillaan iloa, onnistumisia ja hyviä ystäviä – ja siihen kaikilla tulee olla oikeus. Lasten ja nuorten liikuntakäyttäytyminen Suomessa (LITU) -tutkimuksen mukaan liikuntaharrastus on kuitenkin koulujen ja internetin jälkeen kolmanneksi yleisin paikka joutua syrjityksi tai kiusatuksi (Laine ym. 2016).

Koripallon parissa toimivien aikuisten on oltava erityisen valppaita ja pystyttävä tunnistamaan epäasiallisia toimintatapoja. Tämä dokumentti tarjoaa kaikille Koripalloliiton toiminnassa mukana oleville ohjeet, miten syrjintää ja häirintää voidaan ennaltaehkäistä ja kuinka mahdollisiin tapauksiin voidaan puuttua.

**Älä jää asian kanssa yksin, vaan jaa rohkeasti kokemasi tai näkemäsi vääryys.**

**On tärkeää, että me uskallamme puuttua!**



# SISÄLLYS

1 KESKEISET KÄSITTEET .....	1
2 PERUSPERIAATTEET .....	2
3 TOIMINTAMALLIT .....	7
4 KRIISIVIESTINTÄ.....	10
5 LÄHTEET.....	13



## 1 KESKEISET KÄSITTEET

**Syrjintä** tarkoittaa ihmisten eriarvoista kohtelua perustuen siihen, että henkilö kuuluu tiettyyn ryhmään. Syrjintä voi olla yksittäinen teko tai tapaus, kuten ulkopuolelle sulkeminen. Se voi olla seuraus myös laajemmasta epäoikeudenmukaisuutta tuottavista käytännöistä tai säännöistä. Tällöin näennäisesti neutraali kohtelu tai käytäntö johtaa syrjiviin lopputuloksiin.

*Esimerkiksi työnantaja edellyttää työntekijältä täydellistä suomen kielen taitoa, vaikka se ole työn kannalta välttämätöntä.*

**Häirintä** tarkoittaa henkilön tai ihmisryhmän arvon tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista, jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, hyökkäävä tai nöyryyttävä ilmapiiri. Häirintää voi tapahtua myös puhelimen, sähköpostin tai sosiaalisen median kautta. Arkikielessä häirintä mielletään myös yleisesti kiusaamiseksi ja epäasialliseksi kohteluksi.

*Esimerkiksi henkilö/työntekijä käyttäytyy alentavasti tai loukkaavasti toista henkilöä/työntekijää kohtaan työtötelemällä.*

**Seksuaalinen häirintä** tarkoittaa henkilön fyysisen tai henkisen koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista.

*Esimerkiksi vartaloon liittyvät seksistiset eleet, huomautukset ja viestit tai fyysinen koskettelu.*

**Sukupuoleen perustuva häirintä** on ei-toivottua käytöstä, joka liittyy sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Tällainen käytös ei ole luonteeltaan seksististä, mutta loukkaa henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta.

*Esimerkiksi halventava puhe toisesta sukupuolesta tai toisen sukupuolen alentaminen.*





## 2 PERUSPERIAATTEET

### 1. Ennaltaehkäistään

luomalla selkeät käytännöt ja vahvistetaan häirintää sekä syrjintää ehkäisevää ilmapiiriä.

### 2. Et ole yksin

kerro rohkeasti kokemastasi tai havaitsemastasi häirinnästä tai syrjinnästä.

### 3. Kaikki tapaukset otetaan vakavasti

eikä pieniäkään ilmoituksia sivuuteta.

### 4. Tapauksiin puututaan rohkeasti

ja välittömästi.

### 5. Tapauksen jokaista osapuolta kuullaan

ja sitä kautta luodaan kokonaiskuva tilanteesta.

### 6. Ensisijaisesti pyritään pääsemään sopuun sovittelemalla

kaikkien osapuolten kanssa.

### 7. Tapauksessa edetään asianmukaisesti

ja valitaan tilanteeseen sopivat toimenpiteet.



## 1. ENNALTAEHKÄISY

- Luodaan epäasiallista käytöstä koskevat selkeät käytänteet ja toimintaohjeet, joita päivitetään tarvittaessa.
- Vahvistetaan avointa ja kunnioittavaa ilmapiiriä.
- Lisätään tietoisuutta häirinnästä ja syrjinnästä tiedottamalla ohjeistuksista.
- Tarkastetaan rekrytoitavien henkilöiden taustat.
- Koulutetaan valmentajia, urheilijoita ja muita toimijoita yhteisten periaatteiden mukaiseen toimintaan.



Et ole  
*yksin*

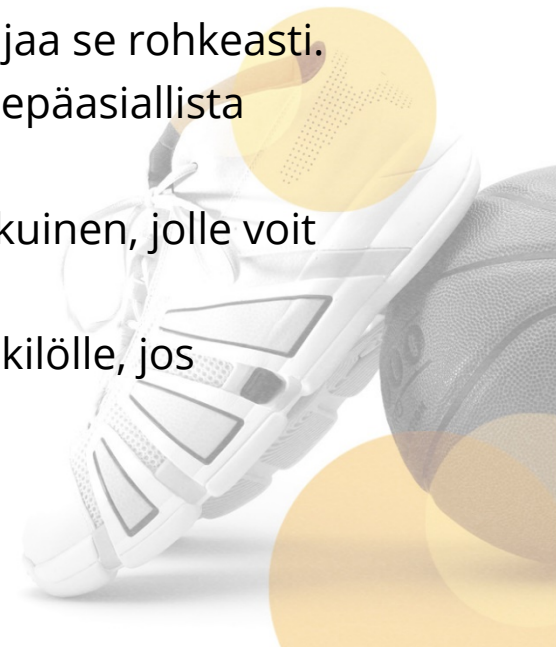
Väestöliitto

**SOITA** / MA-TI 14-17.30  
0800 144 644

**CHATTA** / KE-TO 14-17.30  
[www.etoleyksin.fi](http://www.etoleyksin.fi)

## 2. ET OLE YKSIN

- Älä jää yksin kokemuksesi kanssa, vaan jaa se rohkeasti.
- Et ole yksin -palveluun urheilun parissa epäasiallista kohtelua kokenut voi olla yhteydessä.
- Mieti, onko lähipiirissäsi joku henkilö/aikuinen, jolle voit kertoa tapauksesta.
- Kerro esimiehelle/aikuiselle/muulle henkilölle, jos havaitset syrjintää tai häirintää.



## **2. KAIKKI TAPAUKSET OTETAAN VAKAVASTI**

- Kaikkiin ilmoituksiin ja epäilyihin suhtaudutaan vakavasti!
- Pieniäkään asioita ei sivuuteta.

## **3. PUUTUTAAN ROHKEASTI**

- Tapauksiin puututaan rohkeasti ja välittömästi (viimeistään viikon päästä ilmoituksesta).
- Jos havaitset syrjintää tai häirintää, uskalla puuttua siihen ja ole tarvittaessa yhteydessä vastuussa olevaan henkilöön.
- Seurat ja liitto nimeävät vastuussa olevan henkilön, joka on kirjattuna nettisivuilla. Jokaisessa tapauksessa huomioidaan käsittelijän puolueettomuus.

## **4. JOKAISTA OSAPUOLTA KUULLAAN**

- Kaikkien osapuolten näkemykset tapauksesta kuullaan luottamuksellisesti, ja niiden perusteella luodaan kokonaiskuva tilanteesta.



- Alaikäisten kohdalla kuullaan myös hänen huoltajiaan. Huoltajilta pyydetään lupa lapsen kuulemiseen ja informoidaan lapsen kuulemisen sisällöstä.
- Tarvittaessa tietoa täydennetään myös sivullisten näkemyksillä.
- Kuulemiset kirjataan ylös: keitä on kuultu, milloin ja ketkä ovat olleet paikalla

## **5. ENSISIJAISESTI PYRITÄÄN PÄASEMÄÄN SOPUUN SOVITTELEMALLA**

- Jos on mahdollista, osapuolien kanssa keskustellaan asiasta yhdessä ja pyritään löytämään sopu.
- Tapauksesta riippuen keskustelu ei välttämättä ole järkevin keino, mutta sen mahdollisuus tulee arvioida.

## **6. EDETÄÄN ASIANMUKAISESTI**

- Jos keskustelulla ei päästä sopuun tai se ei ole mahdollinen keino, siirrytään toimenpiteissä eteenpäin tilanteesta riippuen ja tehdään päätös jatkotoimenpiteistä.
- Jos on syytä epäillä rikosta, ollaan viipymättä yhteydessä viranomaisiin. Tällöin asian käsittely siirtyy viranomaisille.
- Poistetaan epäily seuran/liiton tehtävistä mahdollisen tutkinnan ajaksi.
- Viestitään asiasta yhteistyössä liiton ja seuran kanssa asianmukaisesti ja selkeästi.



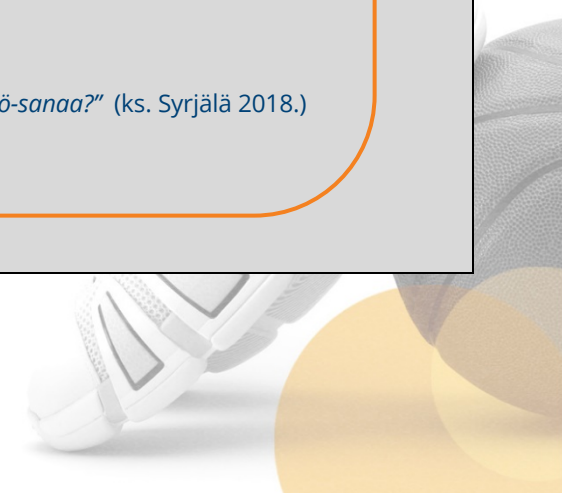
- Tarvittaessa hyödynnetään ulkopuolista apua.
- Valmistellaan aiheesta raportti ja päätetään, missä raportti säilytetään tietoturvallisesti. Raporttiin kirjataan toimenpiteet, kuulemiset ja tehdyt päätökset.
- Asiasta informoidaan asiaankuuluvia henkilöitä ja tarvittaessa myös ulospäin \*

**→ Tarkemmat toimintamallit ja vastuuhenkilöt tuodaan esiin seuraavassa osiossa.**



### 3 TOIMINTAMALLIT

Etenemisohje:	Liiton toimihenkilöiden kesken	Liiton luottamushenkilöiden ja toimihenkilöiden kesken	Jäsenseuroissa ja ottelutapahtumissa
1. Asian esille ottaminen syrjintään tai häirintään mahdollisesti syyllistyneen henkilön kanssa tai tilanteen katkaiseminen.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ilmoita henkilölle, ettet hyväksy tämän toimintaa, ja pyydä häntä lopettamaan. (katso *)</li><li>• Tarvittaessa poistu paikalta tai katkaise puhelu.</li><li>• Älä vastaa sähköposteihin tai muihin viesteihin, mutta säilytä viestit.</li><li>• Älä kommentoi viesteihin sosiaalisessa mediassa, mutta tallenna epäasialliset viestit/kommentit.</li><li>• Mikäli asia sovitaan keskenään keskustelemalla tai tilanne paranee, ei välttämättä ole tarvetta jatkotoimenpiteille.</li></ul> <div data-bbox="808 592 2056 1321" style="border: 2px solid orange; border-radius: 20px; padding: 10px;"><p><b>*Miten puuttua seksistiseen tai rasistiseen puheeseen?</b> (aikuisten kesken)</p><ol style="list-style-type: none"><li>1. Kerro, mitä väärää henkilö on tehnyt. <i>Esim. "Nimitit minua äsken tytöksi."</i></li><li>2. Kyseenalaista toiminta. <i>Esim. "Minusta ei ole oikein, että kutsut minua halveksivasti tytöksi, vaikka aikuisia ihmisiä tässä ollaan."</i></li><li>3. Esitä vaihtoehto toiminnan tilalle. <i>Esim. "Toivoisin, että ketään ei tytötellä tuolla tavoin. En halua, että tällaista keskustelukulttuuria ylläpidetään meidän organisaatiossa."</i> (Seuraava 4. askel tarvitaan vain, jos vastapuoli suuttuu tai ei ole vastaanottavainen.)</li><li>4. Tunnusta toisen tunne ja osoita ymmärrystä. <i>Esim. "Kuulostaa, että sinusta tässä ei ole mitään väärää ja tämä tuntuu sen takia sinusta turhalta."</i></li></ol><p>→ Palaa 2. kohtaan eli kyseenalaista tilanne. <i>Esim. "Minua tällainen kielenkäyttö kuitenkin loukkaa."</i></p><p>→ Palaa 3. kohtaan esittämään vaihtoehto. <i>Esim. "Voisitko jatkossa miettiä enemmän, missä tilanteissa käytät tyttö-sanaa?"</i> (ks. Syrjäjä 2018.)</p><p>→ Jos tilanne ei ratkea, ilmoita asiasta esimiehellesi.</p></div>		



Etenemisohje:	Liiton toimihenkilöiden kesken	Liiton luottamushenkilöiden ja toimihenkilöiden kesken	Jäsenseuroissa ja ottelutapahtumissa
<p><b>2.</b> Asiasta eteenpäin ilmoittaminen, ellei tilanne ratkea keskustelemalla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ota yhteys esimieheen.</li> <li>• Jos kyseessä on esimies, ota yhteys esimiehen esimieheen.</li> <li>• Tilanteen kohdistuessa toimitusjohtajaan on yhteyshenkilö liittohallituksen puheenjohtaja.</li> <li>• Esimiehen vastuulla on selvittää asia välittömästi ja suhtautua siihen vakavasti.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ota yhteys työryhmän puheenjohtajaan tai liiton toimitusjohtajaan.</li> <li>• Jos kohteena on puheenjohtaja, ole yhteydessä liiton toimitusjohtajaan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erotuomariin liittyvissä tapauksissa ole yhteydessä erotuomariyksikköön tai kurinpitoon.</li> <li>• Toimitsijaan liittyvissä tilanteissa ole yhteydessä ensisijaisesti kyseiseen seuraan.</li> <li>• Liiton alaisen sarjan valmentajasta ilmoittaminen ensisijaisesti seuralle, kun kyseessä on harjoitustilanne. Kilpailutilanteessa ilmoitukset liiton kurinpitoyksikköön tai liiton vastuuhenkilöön.</li> <li>• Liiton työntekijän ollessa häirinnän osapuolena ole yhteydessä liiton toimitusjohtajaan.</li> <li>• Liiton luottamushenkilön ollessa häirinnän tai syrjinnän osapuolena ole yhteydessä liiton puheenjohtajaan tai toimitusjohtajaan.</li> </ul>
<p><b>3.</b> Ratkaisumallit tilanteen selvittämiseksi</p>	<p>Esimies/Puheenjohtaja/Toimitusjohtaja/Muu erikseen nimetty henkilö</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toimii viimeistään viikon sisällä yhteydenotosta.</li> <li>• Suhtautuu asiaan vakavasti.</li> <li>• Kieltää epäasiallisen käyttäytymisen välittömästi.</li> <li>• Kuulee kaikkien osapuolten näkemyksen.</li> <li>• Sopii yhteisesti jatkotoimenpiteistä ja seurannasta.</li> <li>• Vastaa asian sisäisen ja ulkoisen tiedotuksen tarpeen arvioinnista. (Ottelutapahtumia koskevissa tilanteissa seura(t) ja liitto hoitavat viestinnän yhteistyössä.)</li> <li>• Edistää ennaltaehkäisyä vastaavien tilanteiden välttämiseksi.</li> </ul>		

Etenemisohje:	Liiton toimihenkilöiden kesken	Liiton luottamushenkilöiden ja toimihenkilöiden kesken	Jäseneseuroissa ja ottelutapahtumissa
<p><b>4.</b> Mahdolliset toimenpiteet</p>	<p>Jos asian käsittely keskustellen ei johda häirinnän/syrjinnän loppumiseen, esimiehen vastuulla on:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tehdä tarvittavat järjestelyt työhön ja/tai työympäristöön.</li> <li>• noudattaa työ- ja virkasuhdetta koskevien säännösten ja sopimusten menettelytapoja tapauskohtaisesti esim. pitämällä vakavan puhuttelun tai päättämällä työsuhteen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jos tilanne ei ratkea, käytös jatkuu tai kyseessä on vakava tapaus, tehdään muutoksia luottamusryhmien kokoonpanoon ja tarvittaessa erotetaan henkilö tehtävästä.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jos kyseessä on ottelutapahtumaan liittyvä tapaus, kurinpitoyksikkö käsittelee tapauksen välittömästi.</li> <li>• Jos kyseessä on harjoitustapahtuma, seura vastaa ensisijaisesti toimenpiteistä ja on tarvittaessa yhteydessä liittoon.</li> <li>• Liiton toimihenkilöön liittyvässä tapauksessa liittohallitus käsittelee tapauksen välittömästi.</li> <li>• Tarvittaessa liiton kurinpitolautakunta tai erotuomariyksikkö käsittelee asian, mikäli asia koskee sen alla olevia säädöksiä.</li> </ul>
<p><b>5.</b> Asian vieminen virallisiin tahoihin, mikäli tilanne ei ratkea</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tarvittaessa ollaan yhteydessä työsuojelu- tai luottamusvaltuutettuun, työterveyshuoltoon tai työsuojeluviranomaiseen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liittohallitus vastaa tarvittaessa asian ratkaisemisesta ja eteenpäin viemisestä.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jos tapaus ei ratkea seuran sisällä tai kyseessä on vakava tapaus, ollaan yhteydessä liittoon.</li> <li>• Liiton vastuuhenkilö tukee asian eteenpäin viemisessä ja viestintä hoidetaan yhteistyössä.</li> <li>• Tarvittaessa asia siirtyy liittohallitukselle.</li> </ul>
<p><b>6.</b> Toiminta rikosepäilyssä</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jos on syytä epäillä rikosta, tehdään asiasta rikosilmoitus. Tällöin asia siirtyy viranomaisen käsittelyyn.</li> <li>• Tarkista myös <a href="#">velvollisuus rikos- ja lastensuojeluilmoituksen tekemiseen</a>.</li> <li>• Neuvoa voi pyytää suoraan lähipoliisilta, oman kunnan lastensuojelun neuvonnalta tai Rikosuhripäivystyksestä (<a href="http://www.riku.fi">www.riku.fi</a>) tai Et ole yksin -palvelusta (<a href="http://www.etoleyksin.fi">www.etoleyksin.fi</a>)</li> <li>• Rikosepäilyiden viestinnässä tulee olla erityisen tarkkana, ja siitä on hyvä sopia yhdessä seuran ja liiton kesken.</li> <li>• Jos työnantaja ei ole rikoksen osapuoli, on työnantaja tarvittaessa työntekijän tukena. Vastuu on esimiehellä.</li> <li>• Jos tekijäksi epäillään työnantajaa, saa työntekijä tukea työterveyshuollosta, työsuojeluviranomaiselta tai oman ammattiliiton lakimiespalvelusta.</li> </ul>		

## 4 KRIISIVIESTINTÄ

### 1. Ennakoi

- a. Varautumalla ja ennaltaehkäisemällä. Uskalla puuttua epäkohtiin ennen kuin ne paisuvat kriiseiksi.
- b. Luomalla ytimekkäät kriisitilanteiden toimintaohjeet.
- c. Nimeämällä etukäteen vastuuhenkilö/-t.

### 2. Reagoi nopeasti ja suunnittele

- a. Informoi asiaankuuluvia henkilöitä välittömästi.
- b. Jos on aikaa suunnitella, suunnittele kriisiviestinnän sisältö.
- c. Viesti tilanteesta riippuen tarvittaessa koko seuralle/lajiyhteisölle.

### 3. Tiedota nopeasti, vilpittömästi ja pyri vuoropuheluun kriisin osapuolien kanssa

- a. Tiedota koko organisaatiota tilanteesta ja kriisiviestinnän etenemisestä. Kaikilla organisaatiossa pitää olla tiedossa, kuka vastaa tiedottamisesta.
- b. Ole yhteydessä tarvittaessa lajiliittoon ja viranomaisiin sekä muihin yhteistyötahoihin. Jos asiasta tehdään rikosilmoitus, asian käsittely ja tiedottaminen siirtyy poliisille.
- c. Älä anna huhujen ja väärin tietojen levitä. Kerro asiat viivyttelemättä ja avoimesti.
- d. Tiedota tarvittaessa, milloin lisätietoa annetaan, jos tarvitsette lisää aikaa asian selvittämiseen.

### 4. Viesti läpinäkyvästi, reilusti ja avoimesti

- a. Pahoittele. Pyydä anteeksi!
- b. Jaa oikeaa ja asiallista tietoa; muista yksityisyyden suoja.
- c. Anna lyhyitä ja perusteltuja vastauksia kysymyksiin. "En kommentoi" ei ole vastaus kriisiviestinnässä. Sano mieluummin: "Otamme selvää ja tiedotamme pian lisää."
- d. Kerro, mitä on tehty virheen korjaamiseksi. Jos vielä ei ole tehty, kerro, miten tullaan toimimaan.
- e. Kerro, miten kriisi voidaan välttää tulevaisuudessa.





## ESIMERKKI KRIISIVIESTINTÄPROSESSISTA



**Tärkeintä on muistaa, että jokainen kriisi on erilainen ja tarvitaan aina tapauskohtainen arvio, millaisiin toimiin ryhdytään!**

KUVIO. Mukailten Ellun Kanat. Kriisiviestinnän perusteet. Sara Lindström. 31.1.2019.



## ESIMERKKEJÄ TILANTEISTA, JOISSA SEURA JA LIITTO HOITAVAT TILANTEET JA KRIISIVIESTINNÄN YHDESSÄ:

Rikosepäilyissä tai muissa vakavasti otettavissa syrjintä- tai häirintäepäilyissä.

- Liitto ja seura yhdessä käsittelevät tilanteen, tiedottavat siitä ja tekevät rikosilmoituksen.

Vähintään toinen syrjintä- tai häirintäepäilyn osapuolista liittyy suoraan liittoa koskevaan henkilöön.

- On olennaista tiedottaa liittoa, jos epäilty henkilö toimii jollain tasolla liitossa tai liiton alaisessa sarjassa.

### Yhteydenotot Koripalloliittoon:

Toiminnosta vastaavalle henkilölle ([etunimi.sukunimi@basket.fi](mailto:etunimi.sukunimi@basket.fi))

tai [office@basket.fi](mailto:office@basket.fi) / 0207 928 928

(Palveluhinnat: matkapuhelinliittymästä 0,0828 €/puhelu + 0,17 €/min

kiinteästä liittymästä (ns. lanka) 0,0828 €/puhelu + 0,07 €/min)



## 5 LÄHTEET

Et ole yksin -palvelu. <https://etoleyksin.fi/>

Ellun Kanat. 31.1.2019. Kriisiviestinnän perusteet. Sara Lindström. Helsinki.

Laine, A., Salasuo M. & Matilainen, P. 2016. Arvot, syrjintä ja kiusaaminen. Teoksessa S. Kokko & A. Mehtälä (toim.) Lasten ja nuorten liikuntakäyttäytyminen Suomessa. LIITU-tutkimuksen tuloksia 2016. Valtion liikuntaneuvoston julkaisuja 2016:4, 62.

Laki lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämiseksi. 148/2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20140148>

Lupa välittää, lupa puuttua: Sukupuolinen ja seksuaalinen häirintä urheilussa. Olympiakomitea. <https://storage.googleapis.com/valo-production/2017/06/lupa-valittaa-lupa-puuttua-2017.pdf>

Syrjälä, H. 2018. Miten vaiennetaan rasisti tai naisten halventaja seurueessa? Tee se tyylikkäästi neljän askeleen menetelmällä. Helsingin Sanomat. Viitattu: 30.12.2018. <https://www.hs.fi/elama/art-2000005948017.html?share=6eb944a4afe0eade3516705a732453f8>

Vaikeneminen ei ole vaihtoehto. SUEK. 2018. <https://www.suek.fi/documents/10162/250626/Vaikeneminen+ei+ole+vaihtoehto+-+Katsaus+häirintää%20ja+kiusaamista+käsittelevään+tutkimustietoon+liikunnan+ja+urheilun+näkökulmasta>

Toimintaohjeet seuroille epäasiallisen käytöksen tapausten käsittelyyn. Väestöliitto. 2019.

