**Suomen Tennisliitto ry
Yhdenvertaisuussuunnitelma 2018**

Sisällys

[1 Yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus 3](#_Toc462059764)

[1.1 Taustaa 3](#_Toc462059765)

[1.2 Yhdenvertaisuuteen liittyviä termejä 4](#_Toc462059766)

[1.2.1 Yhdenvertaisuus 4](#_Toc462059767)

[1.2.2 Syrjintä 4](#_Toc462059768)

[1.2.3 Muodollinen yhdenvertaisuus 4](#_Toc462059769)

[1.2.4 Tosiasiallinen yhdenvertaisuus 4](#_Toc462059770)

[1.2.5 Positiivinen erityiskohtelu 5](#_Toc462059771)

[1.2.6 Kohtuullinen mukauttaminen 5](#_Toc462059772)

[1.2.7 Esteettömyys 5](#_Toc462059773)

[1.2.8 Suvaitsevaisuus 5](#_Toc462059774)

[1.2.9 Monimuotoisuus 5](#_Toc462059775)

[1.2.10 Normatiivisuus 5](#_Toc462059776)

[1.3 Reilu peli 5](#_Toc462059777)

[2 Yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen 6](#_Toc462059778)

[2.1 Yhdenvertaisuussuunnitelmassa tarkasteltavat toiminnan osa-alueet 6](#_Toc462059779)

[2.1.1 Yleistä 6](#_Toc462059780)

[2.1.2 Viestintä 6](#_Toc462059781)

[2.1.3 Esteettömyys ja saavutettavuus 7](#_Toc462059782)

[2.1.3 Osallistuminen ja vaikuttaminen 7](#_Toc462059783)

[2.1.4 Koulutus 7](#_Toc462059784)

[2.1.5 Urheilutoiminta 7](#_Toc462059785)

[2.1.6 Järjestö työnantajana 7](#_Toc462059786)

[2.2 Yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen osallistuneet tahot 8](#_Toc462059787)

[2.3 Arvio nykytilanteesta 8](#_Toc462059788)

[3. Yhdenvertaisuutta edistävät toimenpiteet 2016-2017 9](#_Toc462059789)

[3.1 Mitä ja miten muutetaan 9](#_Toc462059790)

[3.1.1 Viestintä yhdenvertaisuusasioista 9](#_Toc462059791)

[3.1.2 Madalletaan kynnystä aloittaa harrastus 9](#_Toc462059792)

[3.1.3 Luodaan toimintamalli syrjintätapauksiin 9](#_Toc462059793)

[3.2 Aikataulu ja vastuut 9](#_Toc462059794)

[3.3 Seuranta 9](#_Toc462059795)

[4. Lähteitä/oppaita 10](#_Toc462059796)

# 1 Yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus

## 1.1 Taustaa

Suomen Tennisliitto ry toimii tenniksen kattojärjestönä Suomessa ja edustaa suomalaisia tennisseuroja. Tennisliiton sääntöjen mukaisena tarkoituksena on edistää, valvoa ja ohjata Suomen tennisurheilua ja sen kehitystä sekä toimia jäsentensä aatteellisena järjestönä ja yhdyssiteenä. Liiton toiminnan perustana ovat liikunnan eettiset arvot ja urheilun reilun pelin periaatteet. Toiminnassa edistetään sukupuolten välistä tasa-arvoa.

Liikunnan ja urheilun kansalaistoiminta on oletusarvoisesti kaikille avointa – järjestöjen tavoitteena on kasvattaa lajin harrastajakuntaa ja innostaa toiminnasta kiinnostuneita mukaan eri rooleissa: vapaaehtoistoimijoiksi, valmentajiksi, luottamushenkilöiksi, talkooavuksi jne. Vaikka ovi olisi auki, kynnys astua mukaan toimintaan voi olla eri syistä johtuen liian korkea. Myös uudistunut lainsäädäntö velvoittaa liikuntajärjestöjä entistä voimakkaammin edistämään toiminnassaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

Uusi yhdenvertaisuuslaki astui voimaan 1.1.2015. Syrjintä on kielletty kaikessa yksityisessä ja julkisessa toiminnassa. Laki edellyttää yhdenvertaisuussuunnitelmaa viranomaisilta, koulutuksen järjestäjiltä sekä työnantajilta, joilla on vähintään 30 työntekijää. Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta koskee kaikkia järjestöjä. Järjestöt, joissa on vähintään 30 henkilöä, ovat velvollisia tekemään lain edellyttämän suunnitelman yhdenvertaisuuden edistämisestä. Yhdenvertaisuuden edistäminen koskee kaikkia syrjintäperusteita. (Yhdenvertaisuuslaki.)

Uusi tasa-arvolaki astui voimaan 1.1.2015. Laissa säädetään sukupuolten tasa-arvon edistämisestä ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta. Uudistetussa tasa-arvolaissa sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellot laajennettiin koskemaan sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Laki velvoittaa viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia myös ennaltaehkäisemään tätä syrjintää. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.)

Uusi liikuntalaki astui voimaan 1.5.2015. Lakiin tuli voimakkaampi vaatimus yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisestä. Lain mukaan järjestöjen valtionavustuksen määrää harkittaessa otetaan huomioon se, miten järjestö edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Liikunta- ja urheilujärjestöjen yhdenvertaisuussuunnitelma tulee ulottaa sekä työyhteisöön että järjestön toimintaan. (Liikuntalaki.)

Järjestöjen luottamus- ja toimihenkilöt ovat avainasemassa siinä, miten yhdenvertaisesti järjestön perustoiminta toteutetaan. Yksittäisten vapaaehtoisten tai työntekijöiden ponnistelut yhdenvertaisuuden edistämiseksi tarvitsevat rinnalleen järjestörakenteita, jotka tukevat yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä. Yksittäinen vapaaehtoinen voi tehdä paljon yhdenvertaisuuden edistämiseksi esimerkiksi puuttumalla kiusaamiseen ja syrjintään, mutta tämä ei vielä takaa, että myös muut järjestön toimijat osaavat toimia samoin.

Yhdenvertaisuuden edistäminen on tärkeää:
1. Jotta edustaisimme niitä, joita luulemme edustavamme
2. Jotta saisimme uusia ihmisiä mukaan
3. Jotta järjestömme toimisi hyvin
4. Jotta järjestömme imago ja talous lepäisivät vakaalla arvopohjalla
5. Jotta kaikki voisivat olla ylpeitä järjestöstään
6. Jotta järjestömme toimii eettisesti oikein.

Yhdenvertaisuussuunnittelu tukee hyvää hallintoa sekä henkilöstön ja palveluiden kehittämistä. Yhdenvertaisuussuunnittelulla lisätään organisaation kykyä tunnistaa ja kehittää oman toiminnan yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisella toiminnalla edistetään kaikkien toiminnassa mukana olevien henkilöiden eli palveluiden käyttäjien, työntekijöiden ja työnhakijoiden yhdenvertaisuutta.

Yhdenvertaisuussuunnitelmassa kuvataan, miten edistetään yhdenvertaisuutta ja miten puututaan syrjintään. Yhdenvertaisuussuunnittelun tavoitteena on 1) syrjinnän tunnistaminen, 2) toiminnan ja käytäntöjen arviointi ja 3) edistävien toimenpiteiden toteuttaminen ja osallisuuden lisääminen. Suunnitelmassa tarkasteltavia toiminnan osa-alueita ovat työyhteisötasolla johtaminen ja henkilöstöpolitiikka sekä järjestön toiminnan tasolla esimerkiksi saavutettavuus, jäsenten hankinta, viestintä ja koulutus.

## 1.2 Yhdenvertaisuuteen liittyviä termejä

### 1.2.1 Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saisi vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluja – perusoikeudet kuuluvat kaikille. Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlainsäädäntö (mm. työturvallisuuslaki, työsopimuslaki, valtion virkamieslaki ja kunnallisista viranhaltijoista annettu laki) tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämänalueilla. (Sisäasianministeriö 2010.)

### 1.2.2 Syrjintä

Syrjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua sillä perusteella, että he kuuluvat tiettyyn ryhmään, esimerkiksi ovat maahanmuuttajia tai kuuluvat seksuaalivähemmistöön. Syrjintää voi olla yksittäinen teko tai se voi olla seurausta epäoikeudenmukaisuutta tuottavista käytännöistä tai säännöistä. Välillisenä syrjintänä pidetään sitä, että näennäisen neutraali kohtelu tai käytäntö johtaa syrjiviin lopputuloksiin. (Yhdenvertaisuuslaki)

### 1.2.3 Muodollinen yhdenvertaisuus

Perustuslaki kieltää ihmisten asettamisen erilaiseen asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. Muodollisen yhdenvertaisuuden toteutuminen tarkoittaa sitä, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä tulee kohdella samalla tavoin. Tasapuolinen kohtelu on tärkeä hallinnon oikeusperiaate. Hallintolain mukaan viranomaisen toimien on oltava puolueettomia ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden. Myös työsopimuslaki velvoittaa työnantajia kohtelemaan kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti. (Sisäasiainministeriö 2010.)

### 1.2.4 Tosiasiallinen yhdenvertaisuus

Samanlainen kohtelu ei aina kuitenkaan takaa yhdenvertaisuuden toteutumista, sillä ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet ovat erilaiset. Tosiasiallinen yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää yhteiskunnassa esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista. Yhdenvertaisuuden aktiivinen edistäminen voi merkitä poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevien ryhmien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää myös välilliseen syrjintään puuttumista. (Sisäasiainministeriö 2010.)

### 1.2.5 Positiivinen erityiskohtelu

Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän asemaa ja olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä, jotka tähtäävät tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen eivätkä asteeltaan muodostu toisia syrjiviksi. Yhdenvertaisuuslain mukaan positiivisen erityiskohtelun on oltava pyrityn tavoitteen kannalta oikeasuhtaista. Suppeassa tarkastelussa positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan määräaikaiseksi suunniteltuja rekrytointiin, uralla etenemiseen ja oppilasvalintoihin liittyviä toimenpiteitä, joilla lisätään aliedustettujen ryhmien osuutta työpaikoilla, eri henkilöstöryhmissä ja oppilaitoksissa. Laajemmassa tarkastelussa positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla tuetaan eri ryhmien tosiasiallista yhdenvertaisuutta ja osallistumismahdollisuuksia eri elämänalueilla; mm. tulkkauksen ja erikielisten tiedotusmateriaalien käyttö huonosti suomea puhuvien henkilöiden kanssa asioitaessa ovat esimerkkejä tällaisista toimenpiteistä. (Sisäasiainministeriö 2010.)

### 1.2.6 Kohtuullinen mukauttaminen

Kohtuullinen mukauttaminen tarkoittaa yksittäistapauksessa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla ei aiheuteta suhteetonta rasitetta esimerkiksi työnantajalle tai koulutuksen järjestäjälle, ja joilla varmistetaan mm. vammaisten henkilöiden mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa. (Sisäasiainministeriö 2010.)

### 1.2.7 Esteettömyys

Esteettömyydellä tarkoitetaan rakennetun ympäristön toimivuutta sekä palveluiden ja viestinnän saavutettavuutta kaikkien käyttäjien kannalta. Fyysisen esteettömyyden lisäksi esteettömyys voi olla sosiaalista, taloudellista tai tiedonsaannin esteettömyyttä. (Sisäasiainministeriö 2012.)

### 1.2.8 Suvaitsevaisuus

Unesco määrittelee suvaitsevaisuuden seuraavasti: ”Ihmisoikeuksien kunnioittamisen periaatteen mukaisesti suvaitsevaisuuden osoittaminen ei merkitse yhteiskunnallisen epäoikeudenmukaisuuden sietämistä eikä omasta vakaumuksesta luopumista eikä sen heikentämistä. Se merkitsee sitä, että ihminen saa vapaasti pitää kiinni vakaumuksestaan ja hyväksyy sen, että toiset pitävät kiinni omastaan.” (Sisäministeriö 2014.)

### 1.2.9 Monimuotoisuus

Monimuotoisuudella tarkoitetaan ihmisten moninaisuutta ja moniarvoisuutta. Ihmiset ovat eri-ikäisiä ja edustavat jotain sukupuolta, jokaisella on etninen tai kansallinen alkuperänsä ja kielensä, uskontonsa tai vakaumuksensa, terveydentilansa ja seksuaalinen suuntautumisensa. Monimuotoisuus ilmenee myös eroina näkökulmissa, käsityksissä, osaamisessa, toiminnassa tai tarpeissa ja odotuksissa. (Sisäministeriö 2014.)

### 1.2.10 Normatiivisuus

Normatiivisuus esimerkiksi tapahtumanjärjestämisessä tarkoittaa sitä, että kaikkien ajatellaan pystyvän osallistumaan samalla tavalla tapahtumaan. Järjestön toimintaa ohjaa helposti ”normaaliuden periaate” tai valtaväestöolettamus. Kuitenkin järjestöissä toimii toimintakyvyltään, henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan ja taustaltaan erilaisia ihmisiä. (Sisäasiainministeriö 2012.)

## 1.3 Reilu peli

Jokaisen tasavertainen mahdollisuus liikuntaan ja urheiluun on Reilun Pelin keskeinen periaate. Jäsenjärjestöt ovat hyväksyneet Reilu Peli -asiakirjan Valon syyskokouksessa 30.11.2013. Reilun Pelin ensimmäinen periaate sisältää keskeiset tavoitteet ja toimintatavat yhdenvertaisuuden toteutumiseksi.

***Liikunta ja urheilu ovat avoimia kaikille. Tasavertaisuus, moninaisuus ja oikeudenmukaisuus ovat yhteisömme perusta. Haluamme toimia vuorovaikutteisesti kaikkien liikunnasta ja urheilusta kiinnostuneiden tahojen kanssa monimuotoisen liikuntakulttuurin kehittämiseksi.***

*Edistämme monimuotoista liikuntakulttuuria, jossa kaikkia toimijoita arvostetaan. Pyrimme kehittämään eri liikunta- ja urheilulajeja niin, että ne soveltuvat mahdollisimman monelle. Vaikutamme siihen, että liikuntaan ja urheiluun käytettävät resurssit jakautuvat oikeudenmukaisesti alueellisesti sekä eri ryhmien välillä. Emme tingi laaja-alaisesta tasa-arvosta. Liikuntaa ja urheilua on voitava harrastaa tulotasosta riippumatta. Pyrimme varmistamaan sen, että kaikilla on oikeus ja mahdollisuus valmennukseen ja ohjaukseen taitotasostaan ja tavoitteistaan riippumatta. Vaikutamme siihen, että liikuntapaikat ja yhdyskuntasuunnittelu tukevat liikunnallista elämäntapaa. Liikunnan olosuhdetyössä korostamme muun muassa turvallisuutta ja saavutettavuutta. Kunnioitamme yksilön oikeuksia. Kiusaaminen, syrjiminen, haukkuminen, nimittely, fyysinen ja henkinen väkivalta, alistaminen, vähättely, seksuaalinen ja sukupuolinen ahdistelu sekä syrjintä ja rasismi eivät kuulu liikuntaan ja urheiluun - ei edes huumoriksi puettuna. Keskeisistä käyttäytymis- ja toimintatavoista sovitaan myös joukkue- ja seuratasolla. Näiden tapojen rikkomiselle määritellään samalla riittävät seuraamukset. Liikunnassa ja urheilussa ei tulisi olla vaiettuja asioita. Luomme omalla toiminnallamme ilmapiirin, jossa voidaan käydä avointa keskustelua vaikeistakin asioista. Yhteisössämme teemme tilaa sille, että jokainen voi vapaasti päättää ilman pakkoa tai painetta siitä, haluaako puhua omista henkilökohtaisista asioista, kuten seksuaalisesta suuntautumisestaan, vai haluaako mieluummin olla puhumatta. Haluamme puuttua ajoissa tilanteisiin, mikäli näemme tai kuulemme jonkun joutuvan epäasiallisen käytöksen kohteeksi. Jokaisella on myös velvollisuus puolustaa tällaisen teon kohteeksi joutunutta. Kerromme selkeästi kilpailu- ja muissa säännöissä seuraamukset epäurheilijamaisesta käytöksestä. Jokaisella Valon jäsenjärjestöllä on toimintaohjeet tällaisten tilanteiden ratkomiseen omissa seuroissaan. Toiminnan kannalta olennaisimmat säännöt ja toimintaohjeet tarjoamme tarpeen mukaan eri muodossa (esim. tekstinä ja kuvina), jotta säännöt olisivat helposti ymmärrettävissä.*

# 2 Yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen

## 2.1 Yhdenvertaisuussuunnitelmassa tarkasteltavat toiminnan osa-alueet

### 2.1.1 Yleistä

Yhdenvertaisuussuunitelman laadinnassa on huomioitu kaikki eri syrjintäperusteet: etninen alkuperä, kieli, uskonto ja vakaumus, vammaisuus, ikä, seksuaalinen suuntautuminen ja sukupuoli-identiteetti. Yhdenvertaisuussuunnitelmassa tarkastellaan Tennisliiton itse toteuttamaa toimintaa, Tennisliiton toimintaa työnantajana sekä Tennisliiton toimintatapoja syrjintätapauksissa.

### 2.1.2 Viestintä

Viestinnän osalta keskeisiä kysymyksiä ovat 1) miten viestintä tavoittaa kohderyhmät ja 2) mitä sisällöt ja esittämistapa viestivät yhdenvertaisuudesta.

* Yhdenvertaisuuden huomioiminen järjestön viestintästrategiassa tai –linjauksissa
* Yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden esille tuominen ulkoisessa viestinnässä (yhdenvertaisuusteemat säännöllisesti esillä jäsenjulkaisuissa)
* Viestinnän aiheet, kuvavalinnat, kielikuvat (minkälaisia mielikuvia viestintämme synnyttää? Esim. näkyvyyden oikeudenmukainen jakautuminen tyttöjen ja poikien sekä naisten ja miesten välillä
* Kieli
* Tapahtuman puhujat ja esiintyjät
* Yhdenvertaisen ilmapiirin luominen, kielenkäyttö (some)

### 2.1.3 Esteettömyys ja saavutettavuus

Tavoitteena taata jokaiselle sukupuolesta, iästä, terveydentilasta, vammaisuudesta tai toimintakyvystä riippumattoman mahdollisuuden toimia ja olla oma itsensä.

* Fyysinen esteettömyys, erityisesti tilojen esteettömyys esimerkiksi kaikille avoimissa urheilutapahtumissa ja työpaikalla
* Asenteet ja ilmapiiri
* Käytännön syyt (kieli, kustannukset)
* Tiedon ja päätöksenteon saavutettavuus

### 2.1.3 Osallistuminen ja vaikuttaminen

* Luottamusjohdon (hallitus ja toimikunnat) jäsenten moninaisuus
	+ tavoitteena 40 % molempia sukupuolia, tai suhteessa jäsenten jakaumaan, kuitenkin minimissään kaksi vähemmistössä olevan sukupuolen edustajaa
	+ eri ikäisiä, eri puolilta järjestön toiminta-aluetta
	+ ehdokasasettelun menettelytavat
* Luottamusjohdon ja operatiivisen johdon työnjako

### 2.1.4 Koulutus

Järjestön toteuttama koulutus on keskeinen väline yhdenvertaisuusajattelun jalkauttamisessa.

* Yhdenvertaisuusnäkökulma mukana kaikissa järjestön koulutuksissa, kohtaamisissa ja kehitysohjelmissa:
	+ Kouluttajakoulutus
	+ Tuomari- ja toimitsijakoulutus: erityisesti syrjintätilanteiden tunnistaminen, puuttuminen ja raportointi
	+ Valmentaja- ja ohjaajakoulutus
	+ Seurakoulutus
* Em. koulutusten osallistujien moninaisuus (keitä saadaan osallistumaan) ja kenelle koulutukset on suunnattu (viestintä, osallistujien rekrytointi, jne.)
* Yhdenvertaisuuden tavoite läpileikkaavasti esiin koulutussisällöissä ja -materiaaleissa (ml. kuvavalinnat, kieli, jne.)

### 2.1.5 Urheilutoiminta

Miten lajitoiminnan kehittäminen ja järjestelmät tukevat erilaisten ihmisten osallistumista.

* Toimintaa eri ryhmille (n/m, vammaisurheilu)
* Kilpailujärjestelmä, mm. toimintakyvyltään erilaisten ihmisten, eri-ikäisten ja eri sukupuolten mahdollisuus osallistua kilpailutoimintaan (esim. transsukupuolisen kilpailusarja määritteleminen kansallisessa kilpailutoiminnassa, yleiset periaatteet)
* Liiton valmennusjärjestelmä, mm. taloudellisten resurssien oikeudenmukainen jakautuminen tyttöjen ja poikien sekä naisten ja miesten välillä
* Kv-arvokilpailujen joukkueenjohdon valinnat (n/m)
* Tapahtumien järjestäminen (viestintä, esteettömyys ja saavutettavuus, osallistujien erityistarpeet sekä moninaisuutta kunnioittava ilmapiiri)

### 2.1.6 Järjestö työnantajana

Yhdenvertaisuus on otettava huomioon kaikissa henkilöstöä koskevissa päätöksissä. Työyhteisön osalta suunnitelmat on tärkeää tehdä tilanteen mukaisella tasolla. Yhdenvertaisuus tulee huomioida mm. seuraavissa tilanteissa:

* Henkilövalinnat ja rekrytointi
* Henkilöstölle tarjottava koulutus
* Palkkaus ja uralla eteneminen
* Perhevapaiden käyttäminen
* Työsuojelu
* Osallisuus, viestintä, perehdyttäminen (esim. henkilöstöpoliittiset asiakirjat työntekijöiden tiedossa)

## 2.2 Yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen osallistuneet tahot

Tennisliiton hallitus käsitteli syksyllä 2015 yhdenvertaisuussuunnitelman laatimista ja päätti asettaa vastaavaksi henkilöksi Tennisliiton seurapalvelupäällikön. Nykytilan kartoittamiseksi päätettiin suorittaa kysely, joka toteutettiin Valon tarjoaman työkalun avulla. Kysely kohdistettiin Tennisliiton hallituksen ja toimikuntien jäsenille sekä työntekijöille. Kysely toteutettiin 8.9.-21.9.2015. Kysely lähetettiin yhteensä 35 henkilölle ja siihen vastasi yhteensä 16 henkilöä (5 naista, 10 miestä, 1 sukupuoli ei tiedossa). Vastanneista yksikään ei ollut alle 30-vuotias. Yli puolet vastaajista oli 49-vuotiaita tai vanhempia.

Kyselyn tulokset analysoitiin ja niiden perusteella tehtiin arvio nykytilasta. Arviossa otettiin huomioon kyselyn vastausten lisäksi myös muita tietoja Tennisliiton toiminnasta (säännöt, ohjeet, osallistujamäärät). Nykytilan arvion perusteella tunnistettiin toiminnassa olevia kehityskohteita ja tehtiin suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämisestä vuosille 2016-2017. Suunnitelman laatimisen etenemisestä tiedotettiin Tennisliiton hallitusta, toimikuntia ja työntekijöitä. Yhdenvertaisuussuunnitelma hyväksyttiin Tennisliiton hallituksen kokouksessa syyskuussa 2016.

Vuosille 2016-2017 valittiin seuraavat yhdenvertaisuutta edistävät toimenpiteet:

1) Viestintä yhdenvertaisuusasioista
2) Madalletaan kynnystä aloittaa harrastus
3) Luodaan toimintamalli syrjintätapauksiin

Yhdenvertaisuustilanteen sekä yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden vaikutusten arviointi on käynnissä ja niistä esitetään yhteenveto Tennisliiton hallitukselle marraskuussa 2017. Samalla esitetään hyväksyttäväksi yhdenvertaisuutta edistävät toimenpiteet vuodelle 2018.

## 2.3 Arvio tilanteesta syksyllä 2017

Yhdenvertaisuuteen liittyvät asiat ovat varsin hyvällä mallilla Tennisliiton toiminnassa. Esimerkiksi hallituksen jäsenten valinnassa on kiinnitetty huomiota sekä ikään, sukupuoleen että alueelliseen tasa-arvoon. Vuonna 2017 Tennisliiton hallituksessa on vain yksi vähemmistösukupuolen edustaja, mutta syyskokouksessa 2017 valittaneen toinen vähemmistösukupuolen edustaja. Tällä hetkellä luottamustehtävissä ei ole maahanmuuttajataustaisia henkilöitä, mutta mitään estettä sille ei ole. Työntekijänä on ollut maahanmuuttajataustaisia henkilöitä. Myös urheilutoiminnassa yhdenvertaisuus toteutuu hyvin erityisesti miesten ja naisten välisessä tasa-arvossa sekä esteettömyysasioissa ja liikuntarajoitteisten harrastamisessa.

Ensimmäisenä kehityskohteena oli yhdenvertaisuuteen liittyvän viestinnän kehittäminen. Yhdenvertaisuusasiat ovat olleet aiempaa enemmän esillä ja siltä osin kehitystä on tapahtunut. Tennisliiton viestintä tullaan organisoimaan uudella tavalla vuoden 2018 alusta lähtien. Tämä tullee mahdollistamaan sen, että yhdenvertaisuuteen liittyvään viestintään voidaan panostaa vielä enemmän. Näin ollen yhdenvertaisuuteen liittyvä viestintä pidetään edelleen yhtenä kehityskohteena.

Toisena kehityskohteena oli urheilutoimintaan liittyvä taloudellinen tasa-arvo. Tähän Tennisliitto on tehnyt merkittäviä toimenpiteitä. Tennisliiton organisoiman Street Tennis -kiertueen sekä mailapelien yhteistapahtumien kautta yli 20.000 lasta on päässyt kokeilemaan tennistä ilmaiseksi. Lisäksi Tennisliitto tarjosi yhdessä päätukijansa ja Hope ryn kanssa sadalle lapselle ilmaisen tenniksen kesäleirin kesällää 2017. Näitä toimintamalleja jatketaan vuonna 2018.

Kolmantena kehityskohteena oli syrjintätapauksiin liittyvän toimintamallin luominen. Toimintamallia ei ole vielä saatu valmiiksi ja sen vuoksi myös tämä asia pidetään edelleen kehityskohteena. Vaikka syrjintätapauksia ei tullut vuosien 2016 ja 2017 aikana esille, on toimintamallin luominen tärkeää.

# 3. Yhdenvertaisuutta edistävät toimenpiteet 2018

## 3.1 Toimenpiteet

### 3.1.1 Viestintä yhdenvertaisuusasioista

Yhdenvertaisuuteen liittyvä viestintä on tärkeää, vaikka ongelmia ei tällä hetkellä olisikaan. Yhdenvertaisuussuunnitelma on hyvä työkalu yhdenvertaisuusasioista viestimiseen. Sitä voidaan hyödyntää koulutuksissa, hallitus- ja toimikuntatyöskentelyssä sekä Tennisliiton viestintäkanavissa.

Yhdenvertaisuussuunnitelma käsitellään aina uuden toimikauden alussa hallituksessa ja kussakin toimikunnassa. Yhdenvertaisuusasiat sisällytetään koulutusohjelmiin vuoden 2017 aikana. Yhdenvertaisuusasiat ovat säännöllisesti esillä Tennisliiton verkkosivuilla sekä Tennisliiton sosiaalisessa mediassa.

### 3.1.2 Madalletaan kynnystä aloittaa harrastus

Tennisliitto on kehittänyt hyviä toimintamalleja (mm. Street Tennis -kiertue, mailapelitapahtumat ja vähävaraisten kesäleiritoiminta), jolla madalletaan kynnystä osallistua tennistoimintaan. Näitä toimintamalleja jatketaan vuoden 2018 aikana. Uutena toimintamallina pyritään kehittämään yhteistyössä kuntien kanssa vähävaraisille suunnattua tenniskerhotoimintaa, jonka avulla kesäleireillä olleet lapset voivat jatkaa harrastusta.

### 3.1.3 Luodaan toimintamalli syrjintätapauksiin

Syrjintätapaukset eivät ole nousseet esille Tennisliiton toiminnassa. Tennisliitolla ei ole toimintamallia siihen, miten syrjintätapaukset voidaan ilmoittaa eikä siihen, miten niissä toimitaan. Tennisliitolle luodaan ilmoituskanava sekä toimintamalli syrjintätapauksiin.

## 3.2 Aikataulu ja vastuut

Hallituksen ja toimikuntien puheenjohtajat vastaavat siitä, että yhdenvertaisuussuunnitelma käsitellään vuoden 2018 alussa hallituksessa ja kussakin toimikunnassa. Viestinnästä vastaava henkilö vastaa siitä, että yhdenvertaisuusasiat ovat säännöllisesti esillä Tennisliiton verkkosivuilla sekä Tennisliiton sosiaalisessa mediassa. Seurapalvelupäällikkö vastaa Street Tennis -kiertueen, mailapelitapahtumien sekä kesäleirien organisoimisesta sekä uuden yhteistyömallin kehittämisestä kuntien kanssa. Tennisliiton hallitus valitsee keskuudestaan henkilön, joka perustaa vuoden 2018 alussa työryhmän kehittämään toimintamallin syrjintätapauksiin.

## 3.3 Seuranta

Hallitus valvoo edellä mainittujen kehitystoimenpiteiden suorittamista. Hallitukselle tehdään lokakuun 2018 kokoukseen tilannekatsaus asioiden etenemisestä. Sen jälkeen hallitus arvioi tarvittavat jatkotoimenpiteet.

# 4. Lähteitä/oppaita

<http://www.yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuussuunnittelu/oppaita-yhdenvertaisuuden-kehitt/>

<http://www.sport.fi/en/arvot-ja-vastuullisuus/yhdenvertainen-urheilu/hyvat-mallit-jakoon>

[www.tasa-arvo.fi/lainsaadanto](http://www.tasa-arvo.fi/lainsaadanto)

http://www.intermin.fi/fi/maahanmuutto

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

Yhdenvertaisuuslaki

Liikuntalaki