



YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

SISÄLLYSLUETTELO

YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN TARKOITUS	2
TAUSTAA.....	2
YHDENVERTAISUUTEEN LIITTYVIÄ TERMEJÄ.....	3
REILU PELI.....	5
YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN LAATIMINEN	6
YHDENVERTAISUUSUUNNITELMASSA TARKASTELTAVAT TOIMINNAN OSA-ALUEET.....	6
YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN LAATIMISEEN OSALLISTUNEET TAHOT.....	8
ARVIO TILANTEESTA ALKUVUODESTA 2023.....	8
YHDENVERTAISUUTTA EDISTÄVÄT TOIMENPITEET 2023	9
TOIMENPITEET.....	9
AIKATAULUT JA VASTUUT.....	9
SEURANTA.....	9
LÄHTEITÄ JA OPPAITA	10



YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN TARKOITUS

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 syitten takia 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 edistämiseksi. Yhdenvertaisuuden edistäminen koskee kaikkia syrjintäperusteita. (Yhdenvertaisuuslaki.)

Uusi tasa-arvolaki astui voimaan 1.1.2015. Laissa säädetään sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta. Uudistetussa tasa-arvolaisissa sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellot laajennettiin koskemaan sukupuoli-identiteettiä 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 edistämiseksi. 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 puuttamalla 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.

YHDENVERTAISUUTEEN LIITTYVIÄ TERMEJÄ

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.)

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)

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 työnantaja kohtelevaan kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti. (Sisäasiainministeriö 2010.)

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.)

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.)

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.)



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. (Sisäministeriö 2012.)

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 hyväksyä sen, että toiset pitävät kiinni omastaan.” (Sisäministeriö 2014.)

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.)

Normatiivisuus

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

REILU PELI

Jokaisen tasavertainen mahdollisuus liikuntaan ja urheiluun on Reilun Pelin keskeinen periaate. Jäsenjärjestöt ovat hyväksyneet Reilu Peli -asiakirjan 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, syrjimin, 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.

YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAN LAATIMINEN

YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMASSA TARKASTELTAVAT TOIMINNAN OSA-ALUEET

Yleistä

Yhdenvertaisuussuunnitelman 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 lajin parissa esille tulevissa epäkohdissa.

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



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

Osallistuminen ja vaikuttaminen

- Luottamusjohdon (hallitus ja toimikunnat) jäsenten moninaisuus
 - tahtotilana 50/50 tilanne. Vähintään 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

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.)

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
- Liiton valmennusjärjestelmä, mm. taloudellisten resurssien oikeudenmukainen jakautuminen tyttöjen ja poikien sekä naisten ja miesten välillä
- Kansainvälisten arvokilpailujen joukkueenjohdon valinnat (n/m)



- Tapahtumien järjestäminen (viestintä, esteettömyys ja saavutettavuus, osallistujien erityistarpeet sekä moninaisuutta kunnioittava ilmapiiri)

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)

YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN LAATIMISEEN OSALLISTUNEET TAHOT

Tennisliiton yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisesta vastaa Tennisliiton eettinen toimikunta ja sen hyväksyy Tennisliiton hallitus. Yhdenvertaisuusasiat huomioidaan myös uudessa strategiassa vuosille 2021-2024. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo on yksi viidestä vastuullisuusohjelman osa-alueesta: 1) hyvä hallinto, 2) turvallinen toimintaympäristö, 3) yhdenvertaisuus ja tasa-arvo, 4) ympäristö ja ilmasto, ja 5) antidoping. Strategia laadittiin yhdessä Tennisliiton jäsenseurojen kanssa.

ARVIO TILANTEESTA ALKUVUODESTA 2024

Yhdenvertaisuussuunnitelma ja vastuullisuusohjelman viime vuodelle valittuja teemoja saatiin edistettyä hyvin; teema on esillä myös uudessa tenniksen Reilu Peli -dokumentaatiossa.

Naisten ja miesten välinen tasa-arvo erityisesti maajoukkue- ja kilpailutoiminnassa on kehittynyt viime vuosina hyvään suuntaan ja nykyään tilanne on hyvällä tasolla. Turvallisen toimintaympäristön edistäminen ja koulutustoiminta liiton seurataapaamisissa oli hyvällä tasolla sekä aihe on linkitetty suoraan myös tenniksen laatusuoraohjelman vastuullisuusmerkkiin.

Viime vuonna jatkettiin naisverkostotoimintaa, Etu Kaikille, eli tavoitteena on lisätä nais- ja tyttöpelaaajien sekä -toimijoiden määriä tennisyhteisössä. Painopiste oli yhdessä muiden mailapelien ja Suomen Valmentajien kanssa järjestetyssä Valmentaa kuin nainen -hankkeessa.

Valmentajien eettisiin toimintamalleihin ja osaamiseen tulee panostaa vielä entistä enemmän. Olympiakomitea lanseerasi valmentajille suunnatun verkkokoulutuksen – Tennisliitto on tätä edistämässä ohjaajakoulutusten kautta. Myös SUEKin Reilusti ja Puhtaasti Paras -koulutukset ovat toiminnan keskiössä.

Kokonaisuudessaan vastuullisuusohjelman käytäntöönpanoon kiinnitetään edelleen erityistä huomiota. Tennisliitto vastuullisuusmerkin avulla vastuullisuusystyö viedään käytäntöön koko tennisyhteisössä.



YHDENVERTAISUUTTA EDISTÄVÄT TOIMENPITEET 2024

TOIMENPITEET

Vuodelle 2024 pääteemana on jatkaa vastuullisuusohjelman jalkauttamista käytäntöön. Vuodesta 2021 alkaen voimassa ollut uusi ohjelma on todettu hyväksi ja strategian viimeisenä vuotena kaikkia osa-alueita nostetaan esille.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon osalta valittiin seuraavat toimenpiteet edistettäväksi:

1. Turvallinen toimintaympäristö
2. Tasa-arvo
3. Harrastusmahdollisuudet

Turvallinen toimintaympäristö

Turvallinen harrastusyhteisö tarkoittaa sitä, että kaikilla tenniksen parissa toimivilla henkilöillä on mahdollisuus osallistua toimintaan turvallisesti ja tenniksen parissa toimivat edistävät asiaa omalla toiminnallaan. Tennisliitto pitää asiaa esillä Tennisliiton tilaisuuksissa ja tekee yhteiset ohjeistukset seuroille. Tärkeässä asemassa ovat liiton koulutustoiminta ja laatusuoraohjelma.

Tasa-arvo

Tasa-arvon osalta kehityskohteenä on erityisesti naisten saaminen mukaan erilaisiin tehtäviin seura- ja liittotasolla. Lisäksi tavoitteena on edelleen kasvattaa nais- ja tyttöpelaaajien määriä. Vuoden aikana järjestetään uusi naisten ammattilaisturnausta tarjoamaan esimerkin ja esikuvien voimaa tennistä seuraaville.

Harrastusmahdollisuudet

Tavoitteena on edistää erityisesti maahanmuuttajien, senioreiden ja vammautuneiden harrastusmahdollisuuksia. Keinoina ovat viestintä ja hyvien käytäntöjen jakaminen ”tennis sopii kaikille”. Lisäksi Tennisliitto pyrkii tukemaan taloudellisesti hyviä seurojen projekteja (esim. Omakamu/Hope). Special Olympics -tennisryhmän esille nostamista ja viestintää toiminnan lisäämiseksi tehdään.

AIKATAULUT JA VASTUUT

Pääasiallinen vastuu toteutuksesta on Tennisliiton toimistolla ja eettisellä toimikunnalla. Lisäksi Tennisliiton eri Advisory Boardien ja toimikuntien puheenjohtajat vastaavat siitä, että yhdenvertaisuus huomioidaan toimikuntien toiminnassa.

SEURANTA

Tennisliiton eettinen toimikunta valvoo edellä mainittujen kehitystoimenpiteiden suorittamista. Toimikunta ja toimiston vastuuhenkilöt raportoivat Tennisliiton hallitukselle työn etenemisestä.



LÄHTEITÄ JA OPPAITA

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

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

www.tasa-arvo.fi/lainsaadanto

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

Lainsäädäntö

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Yhdenvertaisuuslaki

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Liikuntalaki

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150390>

