



Suomen Valmentajat ry

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelma 2016-2020

Suomen Valmentajien hallituksen päätös 17.11.2016

## Sisällys

1. Johdanto .....	3
2. Nykytila .....	4
2.1. Toimintaa ohjaavat säännöt ja valinnat .....	4
2.1.1. Säännöt.....	4
2.1.2. Strategiset valinnat 2015-2020 .....	4
2.1.3. Toiminnan suunnittelu ja jäsenpalaute .....	5
2.1.4. Hyvän valmennuksen ja valmentajuuden edistämiseksi tehdyt kirjaukset.....	6
2.2. Yhdenvertaisuuskysely 2016 .....	7
2.2.1. Yleinen ilmapiiri .....	7
2.2.2. Esteettömyyden toteutuminen .....	8
2.2.3. Syrjimättömyys.....	9
2.2.4. Yhdenvertaisuuden edistäminen.....	10
2.3. Toimintaan osallistuvat .....	12
2.3.1. Henkilöstö.....	12
2.3.2. Hallitus ja valiokunnat .....	12
2.3.3. Kouluttajat .....	13
2.3.4. Jäsenistö .....	13
3. Nykytoiminta ja kehityssuunnitelmat.....	15
3.1. Sukupuolten välinen tasa-arvo .....	15
3.1.1. Valmentaa kuin nainen -hanke .....	15
3.1.2. SCORE-hanke .....	17
3.2. Ikään liittyvä yhdenvertaisuus.....	17
3.3. Kielellinen yhdenvertaisuus.....	18
3.4. Maantieteellinen ja taloudellinen yhdenvertaisuus.....	18
3.5. Erityisryhmiin, terveyteen ja toimintakykyyn liittyvä yhdenvertaisuus .....	19
3.6. Seksuaalinen yhdenvertaisuus .....	19
3.7. Uskonnollinen, vakaumuksellinen ja kulttuurinen yhdenvertaisuus .....	20
4. Syrjintätapausten käsittely .....	21
5. Tavoitteet 2016-2020 .....	22
6. Työkalut .....	23
7. Vastuut, seuranta ja päivitys .....	24
8. Lähteet.....	25

## 1. Johdanto

Yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia. Yhdenvertaisuuslain 8§:n mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Syrjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua sillä perusteella, että he kuuluvat tai heidän oletetaan kuuluvan tiettyyn ryhmään.

Tasa-arvo tarkoittaa sukupuolten välistä syrjimättömyyttä. Vaikka yhdenvertaisuuden voi katsoa kattavan myös sukupuolten välisen tasa-arvon, niin se on haluttu nostaa suunnitelmassa myös erikseen esiin, koska valmennustoiminta on perinteisesti ollut enemmän miesten toimintakenttää.

Vuonna 2015 alussa voimaan tulleen uuden yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Vuoden 2015 alussa voimaan tulleessa tasa-arvolaisissa säädetään sukupuolten tasa-arvon edistämisestä ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta. Uudistetussa tasa-arvolaisissa sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellot laajennettiin koskemaan sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.

Uusi liikuntalaki astui voimaan 1.5.2015. Lakiin on tullut voimakkaampi vaatimus yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisestä. Lain mukaan järjestöjen valtionavustuksen määrää harkittaessa otetaan huomioon se, miten järjestö edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

Suomen Valmentajien 'Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma' on sitoumus yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain periaatteiden noudattamisesta. Se vastaa myös liikuntalain vaateisiin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen suunnitelmallisuudesta. Suunnitelman tavoitteena on nostaa tietoisuuteen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon nykytilanne ja kehittämistarpeet yhdistyksen toiminnassa.

Suomen Valmentajat sitoutuu edistämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä ehkäisemään syrjintää kaikessa toiminnassaan.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman kokoamisvastuu annettiin toiminnanjohtajan sijaiselle, joka sai opastusta suunnitelman tekoon muun muassa Valo ry:stä. Suunnitelmaa työsti myös muu henkilöstö ja hallitus.

Osana prosessia hallitus käsitteli myös Valon vuonna 2013 kirjaamat 'Urheiluyhteisön reilun pelin ihanteet ja tavoitteet'. Hallitus hyväksyi ne myös Suomen Valmentajien toiminnan ohjeiksi 17.8.2016 kokouksessaan.

Suomen Valmentajien 'Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma' koottiin kesä-lokakuun aikana 2016 ja se hyväksyttiin hallituksen kokouksessa 17.11.2016.

## 2. Nykytila

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen nykytilannetta esitellään toimintaa ohjaavien sääntöjen ja valintojen, yhdenvertaisuuskyselyn sekä toimintaan osallistuvien esittelyn kautta. Kaikissa kolmessa kohdassa esitellään ensin faktat ja sen jälkeen yhteenveto tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta.

### 2.1. Toimintaa ohjaavat säännöt ja valinnat

Toimintaa ohjaavien sääntöjen ja valintojen osalta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmista tarkastellaan Suomen Valmentajat ry:n sääntöjä, strategisia kirjauksia vuosille 2015-2020 (visiota, toiminta-ajatusta eli missiota, arvoja ja päätehtäviä), toiminnan vuosittaista suunnittelua ja jäsenpalautetta sekä hyvän valmennuksen ja valmentajuuden edistämiseksi tehtyjä 'Valmentajalla on väliä' -kirjauksia.

#### 2.1.1. Säännöt

Suomen Valmentajien sääntöjen mukaan yhdistyksen tarkoituksena on:

- suomalaisen kilpa- ja huippu-urheilun edistäminen
- kohottaa jäsenkuntansa sosiaalista asemaa sekä edistää sen oikeusturvaa
- edistää ja tukea sekä valmentajien ammatillista että järjestöjen valmentajakoulutusta sekä niihin liittyvää jatko- ja täydennyskoulutusta
- tukea urheilun tieteellistä tutkimusta
- edistää jäsenkuntansa kansainvälistymistä ja suvaitsevaisuutta.

#### 2.1.2. Strategiset valinnat 2015-2020

Vuosien 2015-2020 strategisisissa valinnoissa yhdistyksen missio on kirjattu urheilukielisesti seuraavasti:

Suomen Valmentajat on tärkeä roolipelaaja valmentajien joukkueessa edistämässä joukkueen ja sen jäsenten menestystä ja hyvinvointia.

Suomen Valmentajien visio puolestaan on: On hienoa olla valmentaja – On coolia olla koutsi – On viilettä olla valkku!

Suomen Valmentajien arvot on ilmaistu urheilutermein. Kaikille tutut joukkuepelien termit antavat kuvan arvoista, joiden mukaan Suomen Valmentajat toimii.

#### *Joukkuepelaaja*

Tekee töitä yhteisten tavoitteiden ja menestyksen eteen.

#### *Mukana kentällä*

On lähellä sporttia – siellä missä urheillaan.

#### *Avauskentällisessä*

On valittuna avauskentälliseen ja osallistuu ketterästi peliin kärkijoukoissa.

#### *Luottopelaaja*

Pelaa reilua peliä ja on pelikavereiden tukena.

#### *Pelisilmää*

Näkee uusia tapoja ratkaista tilanteita ja tekee maaleja niistäkin tilanteista, missä muut eivät näe mahdollisuuksia osua.

#### *Pelirohkea*

Haastaa rohkeasti edistääkseen peliä ja taklaakin tarvittaessa.

Suomen Valmentajien tehtävät vuoteen 2020 saakka kiteytyvät seuraavien viiden teeman alle:

## 1. Arvostus

Suomen Valmentajat edistää valmentajien arvostusta osana urheilun yhteiskunnallista arvostusta ja vaikuttavuutta. Arvostusta lisätään nostamalla esiin erilaisissa tehtävissä toimivia valmentajia viestinnän avulla ja palkitsemalla ansioituneita valmentajia.

## 2. Osaaminen

Suomen Valmentajat lisää valmentajien osaamista sekä omilla että yhteistyössä järjestetyillä koulutuksilla, valmennustiedon ja valmennuskirjallisuuden työstämisellä ja välittämisellä sekä osallistumalla valmennuskoulutuksen ja valmennuskoulutusjärjestelmien kehittämiseen urheilussa ja yhteiskunnassa.

## 3. Yhteisöllisyys

Suomen Valmentajat on perustettu lisäämään valmentajien yhteisöllisyyttä ja sitä työtä yhdistys tekee edelleenkin. Yhteisöllisyyttä lisätään järjestämällä valmentajille mahdollisuuksia kohdata toisiaan ja jakaa kokemuksiaan vertaistensa kanssa.

## 4. Valmentajuus

Suomen Valmentajat tekee töitä valmentajuuden monimuotoisuuden säilyttämiseksi ja esiintuomiseksi sekä vahvistaa valmentajuutta vaikuttamalla valmentajien olosuhteiden ja toimintaympäristön kehittämistyöhön kaikilla valmentamisen tasoilla lajista riippumatta. Mentoroinnin kulttuuria halutaan vahvistaa yksittäisten valmentajien tueksi heidän valmentajapoluillaan.

## 5. Yhteistyö

Suomen Valmentajien roolina suomalaisessa urheiluyhteisössä on tuoda esiin valmentajien ääni toiminnassa ja päätöksenteossa. Tässä roolissa Suomen Valmentajat haluaa olla aktiivinen toimija ja tehdä laajaa yhteistyötä urheilussa toimivien tahojen kanssa niin Suomessa kuin kansainvälisestikin. Lajiyhteisöt ovat kiinteä osa Suomen Valmentajia ja yhdistyksen yhteistyön ytimessä.

### 2.1.3. Toiminnan suunnittelu ja jäsenpalautte

Tarkempia toiminnallisia kirjauksia tehdään vuosittaisiin toimintasuunnitelmiin. Vuoden 2016 toimintasuunnitelmassa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen oli esitelty yhdistyksen päätehtävissä seuraavasti:

”Toimintavuonna yhdenvertaisuuden edistäminen on suuressa roolissa. Yhdenvertaisuutta edistetään sekä tasa-arvon, monikulttuurisuuden että erilaisuuden hyväksymisen näkökulmista koulutuksen, hankkeiden ja viestinnän avulla.”

Lisäksi yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen valmentamisessa on kirjattu osaksi osaamisen kehittämistä ja se näkyykin koulutustoiminnassa konkreettisina toimina.

Suomen Valmentajien toiminnan sisältöjen suunnittelua ohjaa osaltaan kahden vuoden välein tehtävät jäsenkyselyt. Keväällä 2016 tehdyn kyselyyn osallistui noin viidennes kyselyn saaneista. Se toteutettiin sähköisenä, mikä tarkoittaa, että se lähetettiin kaikille jäsenille, joilla on toimiva sähköpostiosoite.

Kyselyn mukaan vastaajat olivat kokonaisuudessaan tyytyväisiä yhdistyksen toimintaan. Vastaava viesti on saatu myös aiemmin tehdyistä kyselyistä.

Vuoden 2016 kyselyssä yhdistyksen imagon arvioi hyväksi tai melko hyväksi 90 % vastaajista. Omat vaikutusmahdollisuudet yhdistyksen toimintaan arvioitiin toisaalta melko hyväksi (46 %) ja toisaalta melko huonoiksi (42 %). Kokemus vaikutusmahdollisuuksista oli hienoisesti kehittynyt myönteiseen suuntaan edellisestä kyselystä.

Tyytyväisyyttä kysyttiin erityisesti palveluiden, koulutuksen ja viestinnän (etenkin Valmentaja-lehden) osalta. Kyselyssä ei erityisesti kysytty jäsenistön arviota yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta, eikä siihen liittyviä kommentteja tullut esiin avoimissa kommenttikentissäkään.

Jäsenedet koki merkittäviksi tai melko merkittäviksi 45% vastaajista. Merkityksettömiksi tai melko merkityksettömiksi ne koki 49% ja loput 6% eivät osanneet ilmaista kantaansa niihin. Merkityksellisimmiksi jäseneduiksi arvioitiin jäsenhintaisten koulutukset ja muut tapahtumat. Näihin liittyen kyselyssä tulikin esiin, että mieluiten osallistutaan itseään lähellä oleviin tapahtumiin, minkä vuoksi tapahtumia tulisi järjestää kaikkialla Suomessa.

#### 2.1.4. Hyvän valmennuksen ja valmentajuuden edistämiseksi tehdyt kirjaukset

Suomen Valmentajat ry:n ja myös Suomen Ammattivalmentajat ry:n yksi tärkeimmistä tehtävistä on valmentajien arvostuksen parantaminen Suomessa. Suomen Valmentajat ry:n arvostustoimikunta työsti vuonna 2016 yhteistyössä Suomen Olympiakomitean Urheilun arvostusryhmän kanssa keinoja urheilun arvostuksen kasvattamiseksi. Arvostustoimikunnan ja monien työhön osallistuneiden tahojen työn tuloksena kirjattiin hyvän ja arvojen mukaan toimivan valmentajuuden määritelmiä valmennustoimintaa ohjaaviksi johtajatuksiksi.

Urheilun arvojen joukossa tässä työssä on esimerkiksi 'Kunnioitus ja reilu peli' – ajatus siitä, että hyvään urheiluun kuuluu elämän ja toisten ihmisten arvostaminen. Työssä todetaan myös, että valmentajan tulee tuntea itsensä ja omat motiivinsa valmentaa, mikä tarkoittaa muun muassa sitä, että valmentaja kohtaa urheilijat ja muut toimijat tasa-arvoisina.

Suomen Valmentajat ry:n johdolla on tehty valmentajien ja urheilijoiden eettisiä ohjeita eli on kirjattu hyvän urheilun edellytyksiä. Työryhmään on kuulunut edustajia urheilija- ja pelaajayhdistyksistä, Suomen ammattivalmentajista, Antidopingtoimikunnasta, Olympiakomiteasta, Paralympiakomiteasta sekä Valosta. Työn tavoitteena on kuvata valmentajan ja urheilijan toiminnan tavoitteita urheilijan polun eri vaiheissa ja tuoda esiin molempien oikeudet ja velvollisuudet valmennussuhteessa.

Näissä kirjauksissa todetaan seuraavasti:

Jotta urheilun keskeiset ideat toteutuvat, jokaisella on urheilun parissa oikeus:

- kokea iloa urheilusta
- tulla kohdelluksi yhdenvertaisena
- toimia turvallisessa ympäristössä ja ilmapiirissä
- osallistua reiluun peliin, jossa kilpaillaan ja toimitaan sääntöjen mukaan ja tehdään parhaansa oikeudenmukaisen lopputuloksen saavuttamiseksi
- toimia omien tavoitteidensa ja lähtökohtiensa mukaisesti ja tulla arvostetuksi
- osallistua terveeseen ja puhtaaseen urheiluun ja
- tuoda epäkohtia esille

Työssä tuodaan esiin myös se, että valmentajan ja urheilijan välinen ihmissuhde on usein hyvin merkityksellinen ihmissuhde, valtasuhde ja sopimussuhde. Kummallakin on toisiinsa nähden oikeuksia ja velvollisuuksia. Oikeudet ja velvollisuudet ovat erilaisia urheilijan polun eri vaiheissa.

Hyvän valmentajuuden määritelmät sekä urheilijan ja valmentajan eettiset ohjeet koottiin vuoden 2016 lopulla samaan 'Valmentajalla on väliä' –nimeä kantavaan aineistoon.

## Yhteenveto

Suomen Valmentajien säännöt nostavat tehtäväksi jäsenkunnan suvaitsevaisuuden edistämisen, mikä on vahva viesti yhdenvertaisuuden ja erilaisuuden hyväksymisen puolesta.

Vuoteen 2020 saakka ulottuvat strategiset valinnat painottavat sitä, että Suomen Valmentajat on kaikkia valmentajia varten oleva yhdistys – kaikkien Suomessa toimivien valmentajien ja valmentajuutta edistävien tahojen kotipesä ja palveluorganisaatio.

Yhdistyksen toiminta käsittää kaikki mukaan haluavat valmentajat ja valmentajayhteisöt. Toimintaa kehitetään jatkuvasti ajatellen niin suomalaisia ja Suomessa toimivia ulkomaalaisia valmentajia ryhmänä kuin myös yksittäisten valmentajien toimintaedellytysten kautta.

Erityisesti mainittakoon visio, joka on kirjoitettu kolmella eri tavalla ajatellen erilaisia valmennusympäristöjä ja eri-ikäisiä valmentajia.

Vuosittaisissa toimintasuunnitelmissa tuodaan esiin tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä konkreettisia toimia. Vuosittaiseen suunnitteluun antaa suuntia kahden vuoden välein tehtävä jäsenkysely, jonka viimeisimmät vastaukset ovat hyvin myönteisiä yhdistyksen imagon ja toiminnan suhteen.

Marraskuussa 2016 valmistuivat Suomen Valmentajien Arvostustoimikunnan työstämät 'hyvän valmentajuuden periaatteet' ja suurella asiantuntijaryhmällä koostetut valmentajan eettiset ohjeet ts. 'hyvän urheilun edellytykset'. Näillä 'Valmentajalla on väliä' kirjauksilla pyritään ohjeistamaan valmentajia siitä, miten urheilun arvot ovat pohjana valmennustoiminnassa ja takaavat laadukkaan, tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen mahdollisuuden niin urheilijoille kuin valmentajillekin kehittää itseään ja olla mukana heille arvokkaassa toiminnassa.

Mihinkään Suomen Valmentajien toimintaa ohjaaviin kirjauksiin ei ole erikseen nimetty esimerkiksi eri väestöryhmiä tai eroteltu sukupuolia, vaan yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat sisäkirjoitettuna kaikkiin toimintaa ohjaaviin valintoihin.

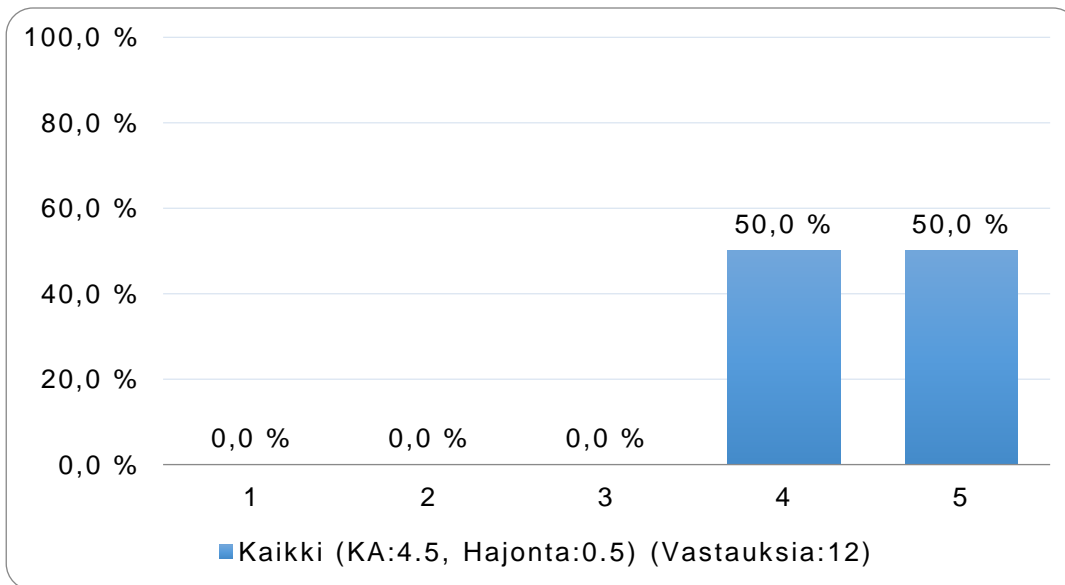
## 2.2. Yhdenvertaisuuskysely 2016

Nykytilan kartoituksen pohjaksi toteutettiin Valo ry:n yhdenvertaisuuskysely henkilöstölle ja hallitukselle, yhteensä 12 henkilölle. Kysely suunnattiin näille ryhmille, koska niihin kuuluvien arvioitiin olevan riittävän kiinteästi yhdistyksen toiminnassa mukana voidakseen arvioida tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassa. Kysely oli tehty lajiliitoille, mutta toimi sellaisenaan myös Suomen Valmentajien toiminnan arviointiin, kun esim. harrastajat ajateltiin jäseninä oleviksi valmentajiksi. Kyselyn alkuperäistarkoitus ja tarve soveltaa kysymyksiä koskemaan Suomen Valmentajien jäsenkuntaa/valmentajia harrastajien sijaan tuotiin esiin kyselylinkkiä lähettäessä.

Kyselyyn saatiin 12 vastausta, jotka sukupuolijaon ja roolin mukaan vastaisi kyselyn kohderyhmää.

### 2.2.1. Yleinen ilmapiiri

Vastaajat olivat sitä mieltä, että "Järjestömme yleinen ilmapiiri on innostava, moniarvoinen ja avoin" toteutuu melko tai erittäin hyvin. Kaikki vastaukset asteikolla 1-5 sijoittuivat skaalan myönteisimpiin arvioihin 4 tai 5, keskiarvon ollessa 4.5.



Kuva: Järjestömme yleinen ilmapiiri on innostava, moniarvoinen ja avoin. (1.0 = Toteutuu erittäin heikosti, 5.0 = Toteutuu erittäin hyvin)

Erytisen positiivinen arvio annettiin väittämästä ”Luottamushenkilöt ja henkilökunta osallistuvat järjestön kehittämiseen”, sillä sen vastausten keskiarvo oli 4.75.

Myöskin väittämästä ”Luottamushenkilöt ja henkilökunta ovat keskenään samanarvoisia” annettiin hyvä arvio, keskiarvo oli 4.42.

Väittämän ”Järjestössämme on keskusteltu yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista” arviointi oli hieman kriittisempää muihin yleistä ilmapiiriä tarkasteleviin väittämiin verrattuna. Keskiarvo tässä väittämässä oli 4 ja yksittäiset vastaukset jakaantuivat varsin tasaisesti 3 (3 vastausta), 4 (4) ja 5 (3) -arvojen kesken. Yksi vastaajista oli jättänyt tekemättä valinnan.

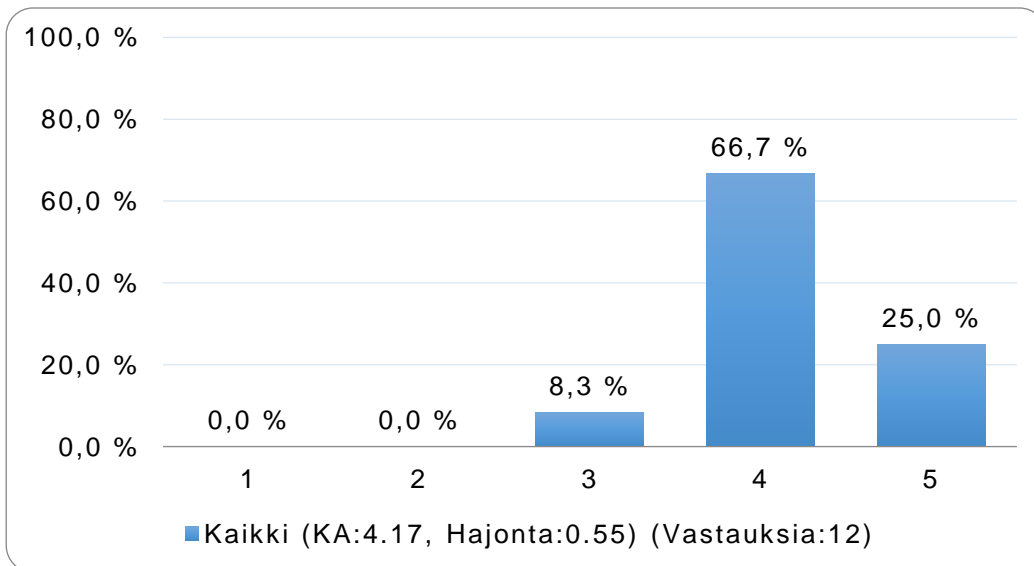
Yleistä ilmapiiriä koskien vastaukset eivät eronneet lainkaan tai ainakaan merkittävästi työntekijöiden ja luottamushenkilöiden välillä. Sukupuolittain oli joitakin eroja, tosin ei kovinkaan merkittäviä. Suurin ero oli kohdassa ”Järjestössämme on keskusteltu yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista”, jossa naiset arvioivat keskusteluja käydyn keskiarvolla 4.33 miesten keskiarvon ollessa 3.6. Kohdassa oli kolme valintaa arvolla 3 ja nämä oli kaikki miesten valitsemia.

### 2.2.2. Esteettömyyden toteutuminen

Esteettömyyden toteutumista kysyttiin niin viestinnän kuin fyysisten tilojen esteettömyyden näkökulmasta. Myöskin esteettömyyden edistämisen näkyminen yhdistyksen toiminnassa oli tarkastelun alla.

Kysymykseen siitä, että onko järjestön viestintä avointa, monipuolista ja saavuttaako se kaikki jäsenet, vastaajat vastasivat keskiarvolla 4.17. Valtaosa vastauksista, yhteensä kahdeksan, oli annettu arvolle 4 eli toteutuu melko hyvin. Kolme vastaajaa oli sitä mieltä, että toteutuu erittäin hyvin. Yksi vastaaja oli hivenen kriittisempi valiten vastausvaihtoehdon: toteutuu tyydyttävästi. Työntekijät arvioivat viestinnän hieman myönteisemmin, keskiarvolla 4.5, kuin hallitus, jonka vastausten keskiarvo oli 4. Pienessä vastaajamäärässä ero ei ole kuitenkaan merkittävä. Sukupuolten välillä keskiarvot olivat täysin samat.





Kuva: Järjestön viestintä on avointa, monipuolista ja tavoittaa kaikki järjestön jäsenet. (1.0 = Toteutuu erittäin heikosti, 5.0 = Toteutuu erittäin hyvin)

Fyysisiä toimitiloja pidettiin esteettöminä keskiarvolla 4.45. Toimihenkilöt suhtautuivat hieman kielteisemmin tiloihin, sillä toimihenkilöiden vastausten keskiarvo oli 4.25 luottamushenkilöiden ollessa 4.57.

Heikoimman arvion esteettömyyden arvioinnissa sai se, miten esteettömyyden ja saavutettavuuden edistäminen näkyy järjestön toiminnassa. Tähän kysymyksen vastausten keskiarvo oli 3.73. Jopa neljä vastaajaa 11 tähän kysymykseen vastanneista arvioi, että esteettömyyden ja saavutettavuuden edistäminen näkyy järjestön toiminnassa vain arvon 3 mukaisesti eli toteutuu tyydyttävästi. Toimihenkilöiden ja luottamushenkilöiden vastauksissa ei ollut merkittäviä eroja.

### 2.2.3. Syrjimättömyys

Syrjintää tai syrjimättömyyttä kysyttiin useilla kysymyksillä. joissakin kysymyksissä kaikki vastaajat olivat täysin yksimielisiä, mutta toisissa kysymyksissä oli myös hieman hajontaa.

Kysymykseen ”Oletko havainnut järjestönne työntekijöiden / luottamushenkilöiden kielenkäytön syrjivän joitakin ihmisryhmiä (esim. vammais- ja homovitsit, rasistiset kommentit)?” vastaukset olivat kaikki ei-vastauksia.

Puolestaan kysymykseen ”Luuletko, että järjestönne työntekijä tai luottamushenkilö voisi tuoda esim. järjestämänne urheilutapahtuman avec-tilaisuuteen samaa sukupuolta olevaa puolisonsa?” vastaukset olivat kaikki kyllä-vastauksia.

Kysymykseen ”Onko järjestönne juhlatilaisuuksiin tai illanviettoihin helppoa osallistua, jos ei käytä alkoholia?” vastaukset olivat kaikki kyllä-vastauksia.

Kysymykseen ”Luuletko, että jotkut ryhmät eivät voi osallistua järjestönne toimintaan tai osallistuminen olisi hankalaa?” kaksi vastaajaa suhtautui kriittisesti ja he olivat nimenneet hankaluudeksi, että yhdistys toimii pääosin Suomen kielellä ja kielirajoitteet.

Kysymykseen ”Onko järjestöllänne toimintaa vammaisille harrastajille ja urheilijoille tai muille erityisryhmille?” oli vastattu kahdeksan vastaavan osalta kyllä ja neljän vastaajan osalta en osaa sanoa. Toiminnan esimerkkeinä oli tuotu esiin viestinnällinen ja muu yhteistyö VAU:n ja Paralympiakomitean kanssa sekä koulutustoiminta, joka kohdentuu myös vammaisurheiluvallmennukseen.

Kysymykseen ”Pyritäänkö järjestönne toimintaa kehittämään aiemmin tavoittamattomille tai toiminnassa aliedustetuille kohderyhmille (esim. miesvaltaisissa lajeissa tytöt ja naiset, maahanmuuttajat, liikkumis- ja toimimisesteiset)?” yhdeksän vastaajaa oli vastannut kyllä, yksi ei ja kaksi en osaa sanoa. Esimerkkeinä toiminnasta oli mainittu sukupuolisen tasa-arvon edistäminen ja konkreettisenä toimena Valmentaa kuin nainen -hanke.

Kysymykseen ”Saako järjestönne palveluista tai toiminnasta neuvontaa, jos ei osaa suomea/ ruotsia?” kymmenen oli vastannut kyllä ja kaksi en osaa sanoa. Avoimissa vastauksissa oli todettu saavan palvelua ainakin englanniksi sekä sen, että henkilöstöllä on monipuolinen kielitaito.

Kyselyssä, kuten muutoinkin, tulee ilmi, niin järjestössä ei ole maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä tai luottamushenkilöitä vuonna 2016.

Vastaajat olivat valtaosin sitä mieltä, ettei vähävaraisia huomioida yhdistyksen toiminnassa. Tätä mieltä oli kahdeksan vastaajaa. Kolme vastaajaa, jotka kaikki olivat luottamushenkilöitä, olivat sitä mieltä, että huomioidaan ja esimerkkeinä oli annettu matka-avustukset (koulutustuki) sekä koulutusten edullisuus ylipäättään. Yksi ei ollut vastannut lainkaan tähän kohtaan.

#### 2.2.4. Yhdenvertaisuuden edistäminen

Kysymyksen ”Huomioidaanko yhdenvertaisuus järjestönne strategisessa suunnittelussa tai toimintasuunnitelmissa?” vastauksissa oli varsin suuri hajonta kolmen eri vaihtoehdon kesken. Kaksi vastaajaa oli todennut, ettei huomioida. Viisi oli sitä mieltä, että ”Tietyt työn kannalta keskeiset vähemmistöt mainitaan erillisenä kappaleena (esim. maahanmuuttajat tai liikkumis- ja toimimisesteiset henkilöt). Kolme puolestaan oli sitä mieltä että ”Vähemmistöt ja niiden osallisuus järjestön toiminnassa on keskeinen ja pysyvä osa järjestön strategista suunnittelua”. Näihin annettuihin vaihtoehtoihin oli vastannut kymmenen vastaajaa. Avoimessa kysymyksessä oli todettu, että yhdenvertaisuus on mukana kaikessa toiminnassa, mutta ei avattuna teksteihin. Samassa yhteydessä oli todettu, että asian voisi kirjoittaa selvemmin esiin. Toisessa avoimessa vastauksessa puolestaan mainittiin, että toimintamme kohderyhmä on valmentajat, jolloin sukupuoli tai muut yhdenvertaisuusasiat ei tule ilmi ennakkoon.

Kysymyksessä ”Kuinka sitoutuneita arvioit järjestönne eri toimijoiden olevan yhdenvertaisuuden edistämiseen?” työntekijät arvioivat kaikki mainitut ryhmät (luottamushenkilöt, työntekijät, operatiivisen johdon sekä kukin itsensä erittäin sitoutuneeksi (arvo 5) yhdenvertaisuuden edistämiseen. Luottamushenkilöiden joukossa oli muutamia yksittäisiä vastauksia melko sitoutuneen kohdalla. Heikoimmat keskiarvot luottamushenkilöiden vastauksissa saivat luottamushenkilöt (4.13. ja kunkin oma kokemus sitoutumisesta (4.38). Yhdessä toimihenkilöiden vastausten kanssa keskiarvot olivat näiltäkin osin korkeammat. Kaiken kaikkiaan sitoutumisaste oli erittäin korkea ja saavutti jopa korkeammat kokonaiskeskiarvot kuin kyselyssä tarkastellut yleinen ilmapiiri tai esteettömyyden toteutuminen, kun näitä asioita tarkastelleiden kysymysten keskiarvot niputetaan yhteen.

Yksi vastaaja oli kertaluontoisesti kohdannut tai ollut todistamassa syrjintää järjestön työyhteisössä tai luottamustoiminnassa? Muut 11 vastaajaa eivät olleet tällaista kokeneet. Oletettuina syinä syrjintään oli merkitty asema työyhteisössä, mielipiteet, raskaus, ja aikaisempi erimielisyys.

Syrjintätapausten käsittelyn sovitun toimintatavan olemassaolosta oli vastaajien joukossa epätietoisuus. Kaksi uskoi sovitun toimintatavan olevan olemassa, viisi oli sitä mieltä, ettei tällaista ole ja viisi ei osannut sanoa.

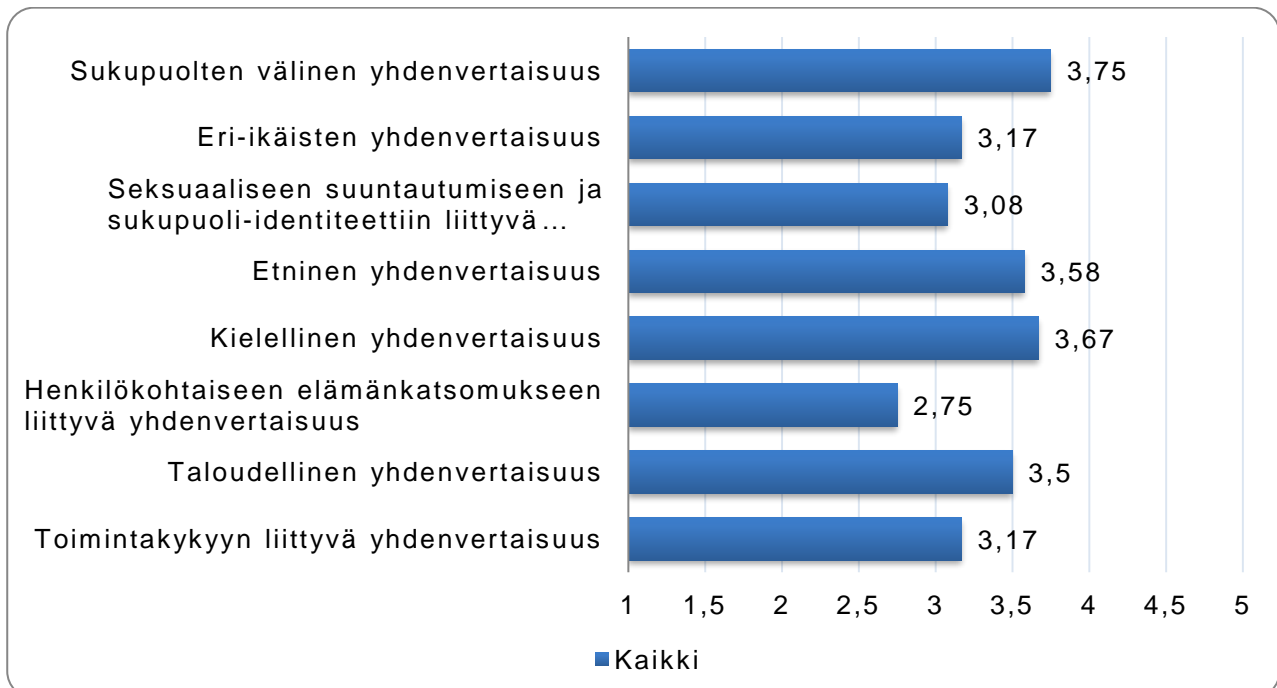
Avoimeen kysymykseen siitä, ”missä yhdenvertaisuus-/ vähemmistöasioissa järjestönne on mielestäsi onnistunut hyvin tai erinomaisesti?”, oli annettu kahdeksan vastausta seuraavasti:

- Teemme yhteistyötä kaikkien keskeisten urheilun keskusjärjestöjen ja lajien sekä vammaisurheilutoimijoiden kanssa.
- Valmentaa kuin nainen -hanke, URVA
- Tasa-arvon edistäminen hankkeiden avulla, vammaisurheilun valmennuksen edistäminen, monikulttuurisuuden esiintuonti viestinnässä
- Sukupuolten välinen tasa-arvo ja koulutustaustan merkitys
- Sukupuolten välisissä tasa-arvo-asioissa. Naisvalmentajien mentoroinnissa (Valmentaa kuin nainen-hanke)
- Naisvalmentajien määrän lisäämiseen tähtäävät hankkeet
- Naisvalmentajuuden edistämisessä
- Koulutusta mm. vammaisurheilijoiden valmentajille

Kuusi oli puolestaan ehdottanut kehityskohteita kysymykseen ”mitkä yhdenvertaisuutta ja vähemmistöryhmiä koskevat asiat vaatisivat järjestössänne eniten kehittämistä?”

- Yhdenvertaisuutta edistävien kannanottojen ilmaiseminen ja viestintä.
- Vapaaehtoisten valmentajien aseman edelleen vahvistaminen
- Kaikkea voi tehdä paremmin. Maahanmuuttajien tms. ei suomea puhuvien osallistuminen esim. koulutuksiin ei ole tällä hetkellä luontevaa.
- Vähemmistöryhmien tietoinen houkuttelu mukaan toimintaan, ikärasismiin puuttuminen
- Toiminnan monipuolisempi/laajempi mahdollistaminen muille kuin suomea äidinkielenään puhuville.
- Kielivähemmistöjen huomioiminen valmennuksessa, valmentajina.

Kyselyssä kysyttiin myös yhdenvertaisuuden eri osa-alueiden mukaista tärkeyttä kysymyksellä ”Miten tärkeäksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen järjestössänne?”. Vastauksissa oli varsin paljon hajontaa, eikä mikään yksittäinen osa-alue selkeästi erottunut muista. Tärkeimpinä pidettiin sukupuolten välistä, kielellistä, etnistä ja taloudellista yhdenvertaisuutta.



Kuva: Miten tärkeäksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen järjestössänne? 1=ei tarvetta, 2= melko tarpeellinen, 3= tarpeellinen, 4= hyvin tarpeellinen, 5= erittäin tarpeellinen

## Yhteenveto

**Yhdenvertaisuuskyselyssä Suomen Valmentajien toiminnan yleinen ilmapiiri yhdenvertaisuuden näkökulmasta arvioitiin erittäin hyväksi kaikkein tiiviimmin toiminnassa mukana olevien keskuudessa. Myöskin sitoutuminen yhdenvertaisuuden edistämiseen on huippuluokkaa.**

**Viestinnän rooli Suomen Valmentajien toiminnassa on keskeinen muun muassa osaamisen jakamisen, valmentajien arvostuksen ja yhteisöllisyyden näkökulmista. Kyselyn tulos siitä, että viestintä on avointa, monipuolista ja tavoittaa kaikki järjestön jäsenet joko erittäin tai ainakin melko hyvin, on hyvä tulos. Viestinnässä on kuitenkin mahdollisuus myös tehostaa toimintaa.**

**Heikoimmat arviot, tosin varsin hyvät nekin, olivat kysymyksissä, joissa tarkasteltiin yhdenvertaisuuden edistämisen tai syrjinnän ehkäisyn näkymistä toiminnassa. Myöskin keskusteluja ja kannanottoja aihealueesta kaivattiin aiempaa enemmän.**

**Kehittämistoimien tärkeydessä osa-alueittain tiivistyi monella tapaa kyselyn anti. Yhdistyksen toimia sukupuolisen tasa-arvon edistämässä valmennuksessa toisaalta kiiteltiin, mutta samalla sitä pidettiin myös kaikkein tärkeimpänä kehittää edelleen. Kriittisiä vastauksia esitettiin kielellisen yhdenvertaisuuden osalta ja myöskin se nousi esiin kärkijoukoissa kehittämiskohteissa. Etnistä yhdenvertaisuutta pidettiin myöskin tärkeänä kehittämiskohteena ja maahanmuuttajataustaisten valmentajien huomioimista toiminnassa kaivattiin myös muun muassa avoimissa vastauksissa.**

## 2.3. Toimintaan osallistuvat

### 2.3.1. Henkilöstö

Suomen Valmentajien henkilöstöön kuuluu vuonna 2016 toiminnanjohtajan sijainen (N), osa-aikaisesti kuntoutusrahalla 40%:sti työskentelevä toiminnanjohtaja (N), kehityspäällikkö (M) ja palvelupäällikkö (N). Toiminnanjohtajan sijaista lukuun ottamatta henkilöstöllä on toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ja henkilöstön vaihtuvuus on ollut vähäistä.

Henkilöt tehtäviin on valittu osaamisen perusteella ja palkkaus on työn luonteen ja tehtävänkuvan mukainen. Mahdollisten uusien pysyvien työntekijöiden valinnassa käytetään avointa hakua läpinäkyvyyden periaatteita noudattaen. Hallitus käsittelee kaikki merkittävät henkilöstövalinnat.

### 2.3.2. Hallitus ja valiokunnat

Vuonna 2016 hallituksen muodostaa viisi miestä ja kolme naista. Hallituksen jäsenet edustavat laaja-alaisesti valmennuksen osaamista, mikä on ohjannut heidät luottamustehtävään vuosikokouksen päätöksellä. Hallituksen jäsenten iät ovat 30-57 vuoden välillä. Kaikki hallituksen jäsenet vuonna 2016 ovat suomalaisia kansallisuudeltaan. Hallituksen jäsenistä suurin osa on Uudeltamaalta. Myös Päijät-Hämeessä ja Pirkanmaalla asuvia on mukana.

Hallituksen jäsenet valitaan kaksivuotiskaudelle ja erovuoroisten tilalle uudet valinnat tehdään vuosittain syyskokouksessa paikalla olevien jäsenten toimesta. Puolet hallituksen jäsenistä on vuosittain erovuorossa.

Hallituksen lisäksi Suomen Valmentajilla ei ole muita pysyviä luottamustoimia. Valiokuntia ja jäsenet niihin nimetään vuosittain tarpeen mukaan. Valiokuntiin pyritään hakemaan mahdollisimman laaja-alaisesti osaamista yhdistyksen toiminnan tueksi.

Vuonna 2016 valiokuntia olivat talousvaliokunta (2M/1N), koulutusvaliokunta (3/3), viestintävaliokunta (3/5) ja arvostustoimikunta (4/2). Kaikissa ryhmissä oli sekä miehiä että naisia hyvin tasa-arvoisesti. Valiokuntatyöskentelyyn osallistuvien iät eivät ole kaikki selvillä, ei myöskään asuinpaikkakunnat.

Lukumäärissä on huomioitu myös valiokuntiin nimetyt henkilöstön edustajat, ja valiokuntien jäsenistöissä on päällekkäisedustusta.

Yhteensä hallitukseen ja valiokuntiin kuuluu 13 henkilöstön ulkopuolista henkilöä, joista kahdeksan miestä ja viisi naisia.

Hallituksen jäsenille ja valiokuntiin osallistuville ei makseta palkkioita eli kyseessä on vapaaehtoiset luottamustoimet.

### 2.3.3. Kouluttajat

Kouluttajat valitaan osaamistarpeiden mukaan. Osittain kouluttajat tulevat myös yhteistyötahojen nimeäminä, kuitenkin niin, että Suomen Valmentajat hyväksyvät muidenkin nimeämät kouluttajat.

Vuonna 2015 Suomen Valmentajien koulutuksissa kouluttajina toimi yhteensä 18 eri henkilöä, joista 12 oli miehiä ja kuusi naisia. Osa kouluttajista oli mukana vain yksittäisissä koulutustapahtumissa, kun taas osa kouluttaa useissa koulutuskokonaisuuksissa ja koulutuksissa, joita tilataan useita vuosittain.

Kouluttajien ikä vaihteli noin 30-55 vuoden välillä. Kouluttajista valtaosa asuu Etelä-Suomessa, mutta kouluttajia on myös muun muassa Pirkanmaalta ja Keski-Suomesta.

Kouluttajille maksetaan kohtuulliset palkkiot tehdystä työstä.

Näissä tiedoissa on huomioitu vain koulutuskatalogiin pysyvästi kuuluvat koulutukset, eivätkä ne siten sisällä yksittäisiä luennoitsijoita tai valmentajatarinoitaan kertoneita koulutusten sisällä, jäsentapahtumissa tai vastaavissa.

### 2.3.4. Jäsenistö

Suomen Valmentajien jäseneksi voi liittyä jokainen urheiluvalmennuksen parissa toimiva henkilö tai yhteisö. Suomen Valmentajilla oli vuoden 2015 lopussa 3742 jäsentä, joista yhteisöjäseniä 38.

Henkilöjäsenistä 76,7 % oli miehiä ja 23,3 % naisia.

Nuorin jäsen oli 15-vuotias ja vanhin jäsen 94-vuotias. Jäsenistön keski-ikää tai tarkkaa ikäjakaumaa ei voida esittää, koska jäsenrekisterissä ei ole kaikkien syntymäaikoja. Nykyisin syntymäaikatietoa kysytään ja sen perusteella yhdistyksellä on 60 jäsentä ikäväliltä 15-25 vuotta.

Suomen Valmentajilla on myös Suomessa valmentavia ulkomaalaisia jäseniä. Ulkomaalaisten jäsenten määriä ei kuitenkaan saada rekisteristä, koska kansalaisuutta ei kysytä jäsentiedoissa. Ulkomailla asuvia jäseniä oli 27.

Suomen Valmentajien jäsenistä noin 71 % kuuluu samalla jäsenyydellä myös lajinsa valmentajayhteisöön. Osalla lajeista on erillisiä, lähinnä koulutukseen liittyviä kriteerejä, mikä rajoittaa pääsyä lajin valmentajayhteisön jäseneksi. Kriteerit ovat yhtäläisiä kaikille kunkin lajin piirissä toimiville. Lisäksi Suomen Valmentajien jäsenyys on mahdollinen jo siinä vaiheessa, vaikkeivät lajin kriteerit täytyisikään ja liittyminen myös lajin valmentajayhteisöön on mahdollista joustavasti siinä vaiheessa, kun kriteerit täyttyvät.

## Yhteenveto

Suomen Valmentajien henkilöstövalinnat pyrkivät mahdollisimman monipuoliseen osaamiseen ja asiantuntijuuteen. Valinnoissa noudatetaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon periaatteita.

Hallitus on tärkeä osa yhdistyksen toimintaa ja siihen halutaan valmennusosaamista mahdollisimman kattavasti. Hallituksen jäsenten valinta erovuoroisten tilalle tapahtuu syyskokouksessa. Kokouksessa on mahdollista esittää uusia jäseniä, mikä tarjoaa yhdenvertaisen mahdollisuuden päästä mukaan toimintaan.

Valiokunnat kootaan tarpeen mukaan ja niihin haetaan toimiston henkilöstön ja hallituksen jäsenten lisäksi täydentävää osaamista ja asiantuntijuutta. Aktiivisella toiminnalla yhdistykselle tärkeissä asioissa on mahdollista päästä mukaan valiokuntien toimintaan.

Toimintaan osallistuvien osalta Suomen Valmentajien toiminta toteuttaa erittäin hyvin sukupuolten välistä tasa-arvoa etenkin kun verrataan toimintaan osallistuvien jakaumaa verrattuna jäsenkunnan jakaumaan. Maantieteellisen yhdenvertaisuuden haasteena on toiminnan keskittyminen Helsinkiin, jossa yhdistys pitää kotipaikkaansa.

Jäsenistöön ovat tervetulleita kaikki taustasta riippumatta ja toimintaa pyritään muokkaamaan jatkuvasti jäsenistön toiveiden mukaan.

Etenkin, jos ulkomaalaisten valmentajien osuus jäsenistössä vahvistuu huomattavasti, niin ulkomaalaistaustaisten osaajien saaminen mukaan toimintaan osallistuvien joukkoon voisi tuoda yhdistykselle lisäarvoa uskonnollisen, vakaumuksellisen ja kulttuurisen yhdenvertaisuuden näkökulmista.

### 3. Nykytoiminta ja kehityssuunnitelmat

Strategisten kirjausten, kyselyn ja toimintaan osallistuvien jakaumien perusteella Suomen Valmentajilla on vahva tahtotila edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta toimintansa kaikilla osa-alueilla. Yhdistys toteuttaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta jo laajasti toiminnassaan, mutta kehityskohteitakin löytyy. Tässä osiossa käydään läpi Suomen Valmentajien nykytoimintaa ja kehityssuunnitelmat pohtien yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista ja tarvittavia kehitystoimia.

Nykytoimintaa ja kehityssuunnitelmia käydään läpi seuraavien tarkastelujen kautta:

- Sukupuolten välinen tasa-arvo
- Ikään liittyvä yhdenvertaisuus
- Kielellinen yhdenvertaisuus
- Maantieteellinen ja taloudellinen yhdenvertaisuus
- Erityisryhmiin, terveyteen ja toimintakykyyn liittyvä yhdenvertaisuus
- Seksuaalinen yhdenvertaisuus
- Uskonnollinen, vakaumuksellinen ja kulttuurinen yhdenvertaisuus

Kaikissa kohdissa arvioidaan, miten yhdistyksen palvelut, viestintä ja koulutus toteuttavat yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

#### 3.1. Sukupuolten välinen tasa-arvo

Suomen Valmentajat on viime vuosina painottanut sukupuolten välistä tasa-arvoa toiminnassaan kahden hankkeen kautta. Hankkeiden lisäksi sukupuolten väliseen tasa-arvoon pyritään sillä, että kaikissa arkisissa valinnoissa mietitään, että sekä miehet että naiset tulevat huomioiduiksi.

Yhdistyksen toiminnassa korostuu miesten osallistuminen, mikä vastaa yleisesti suomalaisen valmennuksen sukupuolijakauman painottumista miehiin. Naisten määrän lisääminen valmennuksessa ja sitä kautta myös yhdistyksen jäsenkunnassa ovat selkeitä tavoitteita.

##### 3.1.1. Valmentaa kuin nainen -hanke



Valmentaa kuin nainen -nimeä kantava hanke lähti liikkeelle lokakuussa 2013 lajitapaamisten merkeissä. Mukana hankkeessa ovat jalkapallo, käsipallo, ringette, salibandy, jääkiekko, amerikkalainen jalkapallo, pesäpallo, koripallo, lentopallo, Suomen Valmentajat ja Suomen vammaisurheilu ja -liikunta VAU. Yhteistyötahoina mukana ovat Valo ja Suomen ammattivalmentajat SAVAL. Hanketta rahoittaa opetus- ja kulttuuriministeriö. Hanketta jatketaan ainakin vuoden 2017 loppuun saakka ja sen tuloksia seurataan ainakin kevääseen 2018 saakka.

Hankkeen tavoitteet ovat:

- 1) lisätä halukkuutta entisillä urheilijoilla jatkaa urheilu-uraa valmentajana ja sitä kautta lisätä naisvalmentajien määrää joukkuelajeissa
- 2) lisätä lopettaneiden urheilijoiden halukkuutta jatkaa urheilun parissa seura- ja liittotason tehtävissä
- 3) tukea nykyisiä naisvalmentajia urallaan
- 4) valmentajiksi siirtyvien osaamisen kehittäminen ja valmentajapolun selkiyttäminen mentoroinnin avulla
- 5) naisten valmentamiseen ja naisten muuhun toimintaan lajien parissa liittyvien erityispiirteiden tunnistaminen ja tutkimustiedon hyödyntäminen sekä lisääminen



Hankkeen tulokset ajanjaksolta syksy 2013-21.12.2015 voi tiivistää seuraavasti:

- Laaja lajikirjo ja taustatahojen joukko mukana

Palloilulajit ovat lähteneet aktiivisesti mukaan hankkeeseen rakentamaan toimia yhteistyössä yli lajirajojen. Mukana ovat jalkapallo, käsipallo, ringette, salibandy, jääkiekko, amerikkalainen jalkapallo, pesäpallo, koripallo, lentopallo ja vammaisurheilun palloilulajit. Hanke on nostanut tasa-arvoasiat konkreettisiksi toimenpiteiksi mukana oleviin lajeihin. Toimia on kirjattu myös tuleviin toimintasuunnitelmiin ja strategiatasolle. Suomen Valmentajien, palloilulajien lajiliittojen ja VAU:n lisäksi hankkeessa taustatahoina ovat Valo ja Suomen Ammattivalmentajat SAVAL. Hankkeen toimenpiteitä on rahoitettu lajien omarahoitusosuudella ja opetus- ja kulttuuriministeriöstä saadulla erillisavustuksella. Valon osallistuminen yhteisen sähköisen työskentelyalustan ja henkilöresurssin voimin on ollut myös merkittävä resurssi hankkeelle.

- Laaja verkosto mukana

Hankkeen tapaamisten ja esittelyjen kautta on saatu kerättyä ja voimaannutettua laaja verkosto toimijoita edistämään tasa-arvoa niin valmennuksessa kuin muissakin urheilun tehtävissä. Verkosto sisältää lajeissa aktiivisesti toimivia liittotason ja seurojen henkilöitä, valmentajia, potentiaalisia valmentajia, urheilijoita, kansainvälisiä kontakteja sekä some-seuraajia. Kotimaan toimissa mukana olleiden henkilöiden määrä verkostossa on arvioilta noin 500, kansainvälisiä kontakteja on syntynyt noin 30 ja Facebookissa seuraajia noin 800 (sisältäen kotimaan toimissa mukana olleita).

- Lisää toimijoita ja osaamista koulutuksen kautta

Merkittävimmit koulutussaavutukset ovat räätälöidyt koulutuskokonaisuudet naisvalmentajien ja -johtajien lisäämiseksi: Suomen Valmentajien Urheilijasta Valmentajaksi -koulutus (17), ringeten Pelaajasta Valmentajaksi -koulutus (12) ja jalkapallon Naiset urheilujohtajina -koulutus (20). Näihin on osallistunut yhteensä 49 naista.

- Uusia toimintamalleja kokeilujen kautta

Hanke on ollut edelläkävijä kokeilukulttuurin edistämässä. Hankkeessa on rohkeasti lähdetty kokeilemaan uusia toimintatapoja ja kerättyjen kokemusten kautta niitä on hiottu ja mallinnettu yli lajirajojen.

- Mentoroinnin roolin korostuminen työkaluna

Mentorointi valittiin hankkeen alusta alkaen työkaluksi valmentajien tukemisessa. Hankkeen aikana mentoroinnin rooli on vahvistunut sekä hankkeessa että laajemmin suomalaisessa valmennuksessa. Hankkeessa on tehty hyviä avauksia mentoroinnin suhteen: jalkapallon mentorointiprosessi (5) ja ringeten mentorointiprosessi (5) sekä mentorointi osana nais- ja tyttökiekon kehittämistä. Hankkeessa on koulutettu lajimentoreiksi yhteensä 5 henkilöä.

- Tietoa, tietoisuutta ja keskustelua

Tiedolla johtaminen hankkeessa ja laajemmin tasa-arvoasioissa on helpottunut kerätyn tiedon kautta. Hanke on ollut laajasti esillä urheilun sisällä sekä kansallisesti että kansainvälisesti. Se on luonut uusia näkökulmia niin tasa-arvosta, valmennuksesta kuin johtajuudestakin käytäviin keskusteluihin. Myös media on uutisoinut hanketta ja sen toimia asiantuntevasti.

- Kansainvälinen hankeyhteistyö



Hanke on poikunut rinnalleen Erasmus+ SCORE-hankkeen, joka antaa kansainvälistä ulottuvuutta ja resursseja kansalliseen kehitystyöhön. Hankkeen toimet tukevat Valmentaa kuin nainen -hankkeen toimia ja myös toisinpäin.

### 3.1.2. SCORE-hanke



ENGSON koordinoima ja Erasmus+ Sport Programmen tukema SCORE-hanke on eurooppalainen yhteistyöhanke, joka edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa valmennuksessa. Tavoitteina hankkeella on lisätä sekä ammattina että vapaa-ajallaan valmentavien naisten määrää kaikilla tasoilla sekä lisätä tasa-arvotietoisuutta valmentajakoulutuksissa. SCORE-lyhenne tulee sanoista Strengthening Coaching with the Objective to Raise Equality.

Hankkeessa on tehty "työkalupakki" urheiluorganisaatioita varten tasa-arvon edistämiseksi. Työkalupakin työstäminen on ollut Sport Coach UK:n vastuulla ja siellä Sarah Milner on ollut päävastuussa ohjeiston ja kansallisten koulutuspäivien suunnittelussa. Kansalliset valmennuspäivät hyödyntäen työkalupakkia järjestettiin marraskuun 2015 ja heinäkuun 2016 välillä Kroatiaassa, Kyproksella, Saksassa, Liettuassa, Portugalissa, Ruotsissa, Iso-Britanniassa ja Suomessa. Suomen koulutus oli 20.5.2016 ja se toteutettiin yhteistyössä Olympiakomitean valmennusosaamisen verkoston kanssa. Koulutuspäivään osallistui yhteensä 22 valmentajakoulutuksen parissa toimivaa henkilöä eri lajeista ja järjestöistä.

Toinen toimintamuoto on mentorikoulutus. Koulutus koostui kahdesta lähijaksosta ja siihen osallistui yhteensä 22 mentoria kahdeksasta eri maasta. Heidän tehtävänä on jatkossa tukea naisvalmentajia toimintaympäristöissään. Mentorikoulutus on hankkeessa Suomen Valmentajien vastuualueena ja koulutuksen sisällöstä vastasi Suomen Valmentajien suosituksesta urheilupsykologi Satu Kaski. Mentoreiden kautta tavoitteena on saada aikaan hankkeen jälkeenkin jatkuvia toimenpiteitä naisvalmentajien tukemiseen työssään. Suomesta mentorikoulutukseen osallistuivat Sini Forsblom (ringette), Marianne Miettinen (jalkapallo) ja Saara Niemi (jäähkiekko).

Suomen Valmentajat on yksi 13 partnerista tässä kaksivuotisessa hankkeessa, joka päättyy vuoden 2016 lopussa. Hankkeen toimintamuotoja tullaan jatkamaan Suomen Valmentajien toiminnassa osana Valmentaa kuin nainen -hanketta.

### 3.2. Ikään liittyvä yhdenvertaisuus

Suomen Valmentajien jäsenyydessä ei ole ikärajoja ja kaikki palvelut on suunnattu kaikille jäsenille ikään katsomatta.

Suomen Valmentajat tavoittelee toimintaansa nuoria ikäpolvia ymmärtäen sukupolvien erot esimerkiksi yhteisöllisyydessä. Useassa yhteydessä todetaan, että nuoria on vaikea saada sitoutumaan pitkäjänteiseen toimintaan, mikä on haaste nuorten saamiselle mukaan. Yksittäiset nuoret jäsenet osoittavat kuitenkin, että oikeanlaisella toimintasisällöllä on mahdollista houkutella myös nuoria jäseniksi. Alaikäisiltä vaaditaan huoltajan suostumus ja jäseneksi liittyminen on tarkoituksenmukaista noin 14-15 -vuoden iästä alkaen.

Ikääntyvien jäsenten pitäminen toiminnassa mukana on myös arvokasta, jotta tietotaitoa saadaan jaettua eri ikäpolvien kesken. Suomen Valmentajat haluaa tarjota myös ikääntyneille, valmennustoiminnan jo lopettaneille, yhteisön johon kuulua.

Koulutuksiin voi osallistua hyvin eri-ikäiset henkilöt. Koulutuksiin osallistujilta odotetaan kuitenkin perusosaamis- ja tietotasoa, mikä vaatii vähintäänkin peruskoulun läpikäynnin, joten myös koulutusten osalta 14-15 -vuoden ikää voidaan pitää miniminä. Ikäihmistien osalta koulutuksiin osallistuminen on enemmänkin toimintakyvystä kuin iästä kiinni.

Suomen Valmentajissa tiedostetaan, että kaikki vanhimmat jäsenet eivät käytä esimerkiksi sähköpostia, ja näin olleen e-Valmentaja ja muu sähköinen viestintä ei tavoita heitä. Valmentaja-lehti on pysynyt painettuna lehtenä ja tavoittaa myös vanhimpien ikäluokkien jäsenet. Yhdistyksen on tärkeää huolehtia, että tärkeimmät ilmoitusasiat ovat sähköisten viestintäkanavien lisäksi myös lehdessä. Tarvittaessa jäsentä tavoitellaan kirjeitse, mikäli hänelle ei ole tiedossa toimivaa sähköpostia.

### 3.3. Kielellinen yhdenvertaisuus

Suomen Valmentajat suuntaa toimintansa suomalaisiin ja Suomessa toimiviin ulkomaalaisiin valmentajiin. Tämä tarkoittaa sitä, että jäsenkunnassa sekä potentiaalisesta jäsenkunnassa on äidinkielenään useita eri kieliä puhuvia valmentajia.

Suomen Valmentajat toimii suomen kielellä viestinnässään ja palveluissaan. Aika ajoin julkaistaan myös englannin ja ruotsin kielisiä artikkeleja. Vaikkei aineistoista olekaan vakiona eri kieliversioita, niin henkilöstöstä löytyy kielten osaamista, joten jäseniä voidaan palvella myös muilla kielillä. Henkilöstöstä löytyy osaamista seuraavista vieraista kielistä: englanti, ruotsi, saksa, venäjä, ranska ja espanja. Tarvittaessa käytetään myös tulkkeja tai käännöspalveluita. Jäsenten niin vaatiessa tärkeimmät dokumentit voidaan kääntää myös muille kielille.

Koulutuskieli on pääasiassa suomi. Osa koulutuksista on tarjolla myös englanniksi tai ruotsiksi, mikäli tilaajataho niin toivoo. Lisäksi osassa koulutuksista kouluttajat ovat kääntäneet koulutussisältöjä koulutuksen aikana tarvittaessa myös englanniksi tai ruotsiksi. Tulkkauspalveluihin ei ole varauduttu, mutta koulutukseen osallistujalla voi olla tarvittaessa oma tulkki mukana.

Etenkin fyysis-motoristen koulutuskokonaisuuksien osalta on pyritty löytämään yhteistyötahoja ja kouluttajia, jotta koulutuksia voitaisiin tarjota myös ruotsinkieliselle väestölle. Toistaiseksi yhteistyötahoja ja sitä kautta päteviä kouluttajia ei ole tähän tarkoitukseen löydetty.

Sekä palveluiden, viestinnän että koulutusten osalta kielellistä yhdenvertaisuutta voidaan lisätä tuottamalla toimintaa nykyistä useammalla kielellä. Jo yhdenvertaisuussuunnittelun yhteydessä joitakin koulutuksia käännettiin myös englanniksi ja ruotsiksi. Koulutusten esittelyihin päätettiin lisätä maininnat, millä kielillä koulutus on saatavilla.

### 3.4. Maantieteellinen ja taloudellinen yhdenvertaisuus

Suomen Valmentajien kotipaikka on Helsinki ja toimisto sijaitsee Länsi-Pasilassa Helsingissä. Palveluja tarjotaan toimistolla paikan päälläkin, mutta pääasiassa palvelut tapahtuvat verkon välityksellä tai puhelimitse, eivätkä siten ole sidottuina maantieteellisesti minnekään.

Suomen Valmentajien toiminta kattaa koko Suomen ja viestintä tavoittaa valmentajan toimintapaikasta riippumatta. Kaikki suomalaiset tai Suomessa toimivat ulkomaalaiset valmentajat ja valmentajayhteisöt voivat liittyä jäseniksi ja pääsevät toimintaan mukaan.

Suomen Valmentajat on pystynyt pitämään jäsenmaksut hyvin kohtuullisina. Vuosittain joitakin jäseniä kuitenkin ilmoittaa eron syyksi esimerkiksi työttömyyden tai muun taloudellisen syyn.

Koulutuksissa pätee osittain kysynnän ja tarjonnan laki. Sen vuoksi ne painottuvat Etelä-Suomeen tai isommille paikkakunnille. Koulutuksia voi tilata kuitenkin minne tahansa paikkakunnalle Suomessa. Kouluttajat pyritään valitsemaan mahdollisimman läheltä, jotteivat kustannukset nouse kohtuuttomiksi matkakulujen osalta. Kouluttajien valinnassa ensisijainen valintakriteeri on kuitenkin koulutussisällön osaaminen. Tilaaja maksaa kouluttajan matkakulut, mikä voi tarkoittaa kustannusten nousua suuriksi joillakin paikkakunnilla.

Yhdistys tekee yhteistyötä muun muassa urheiluopistojen ja urheiluakatemioiden kanssa ympäri maan. Yhteistyöllä on tavoitteena kattaa Suomi entistäkin laajemmin maantieteellisesti ja mahdollistaa koulutusten järjestäminen eri puolilla Suomea entistäkin aktiivisemmin ja kustannustehokkaammin.

Lähes kaikissa koulutuksissa on osallistumismaksu, mutta koulutusten hinnat ovat edullisia, etenkin jäsenille. Myös joitakin maksuttomia koulutuksia ja tapahtumia järjestetään vuosittain. Maantieteellisesti avoimet koulutukset ja tapahtumat painottuvat Etelä-Suomeen, mikä voi aiheuttaa taloudellista epätasa-arvoa matkakustannusten vuoksi muualta osallistuvien osalta.

Suomen Valmentajilla ei ole tällä hetkellä erityistä vähävaraisten tukijärjestelmää. kansainvälisiin koulutuksiin voi hakea taloudellista tukea kaikki vähintään vuoden jäseninä olleet. Kahden saadun tuen välinen aika on oltava vähintään vuosi.

### 3.5. Erityisryhmiin, terveyteen ja toimintakykyyn liittyvä yhdenvertaisuus



Vammaisurheiluvalmennus on kiinteä osa Suomen Valmentajien toimintaa, sillä Vammaisurheilun valmentajakerho on yksi yhdistyksen valmentajayhteisöistä. Vammaisurheilun valmentajakerhon kanssa tehtävässä yhteistyössä kehitetään ensisijaisesti vammaisurheilijoiden valmentajien osaamista ja yhteistyötä muiden valmentajien kanssa. Samalla pyritään edistämään vammaisten henkilöiden valmentajuutta.

Myös viestinnässä vammaisurheilun valmennus on laajasti ja monipuolisesti esillä sekä Suomen Vammaisurheilu- ja liikunnan että Suomen Paralympiakomitean kanssa tehtävän yhteistyön kautta. Esimerkiksi jokaisessa Valmentaja-lehdessä on artikkeleita koskien vammaisurheilua kattaen laajasti erityisryhmiin sekä muihin terveyteen ja toimintakykyyn liittyviä aiheita.

Koulutuksiin pyritään mahdollistamaan osallistuminen myös erityisryhmiin kuuluville tai muutoin terveyden tai toimintakykyyn

kannalta rajoitteiselle. Koulutusten käytännön osuuden on mahdollista seurata tai niihin voi osallistua oman toimintakykynsä asettamissa rajoissa. Esimerkiksi Urheilijasta valmentajaksi -koulutuksen on suorittanut muun muassa näkövammaisen osallistuja erityisjärjestelyin.

Yhdistyksen toimisto sijaitsee esteettömässä Valo ry:n toimitiloissa Helsingissä. Myös tapahtumat ja koulutukset pyritään pitämään esteettömissä tiloissa ja avustajat sallitaan tarvittaessa.

### 3.6. Seksuaalinen yhdenvertaisuus

Seksuaalivähemmistöjä on mukana yhdistyksen toiminnassa, eikä heidän tarvitse pelätä, että heidän seksuaalinen suuntautuminen, sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu vaikuttavat kohteluun. Palvelut, viestintä ja koulutukset eivät erottele henkilöitä ja siten toteuttavat seksuaalisen yhdenvertaisuuden periaatteita.

Seksuaalinen yhdenvertaisuus on valmennustoiminnan kannalta osa turvallisen toimintaympäristön perusedellytyksiä. Suomen Valmentajat on ollut mukana Valo ry:n päivitystyössä, jonka tuloksena julkaistaan uusittu opas seksuaalisen ja sukupuolisen häirinnän ehkäisyyn.

Suomen Valmentajat tulee käyttämään koulutusmateriaalia omassa toiminnassaan ja selvittää mahdollisuuksia kehittää koulutustoimintaansa tuomaan esille turvallisen toimintaympäristön vaateita osana laajempaa eettisen valmennuksen koulutuskokonaisuutta.

### 3.7. Uskonnollinen, vakaumuksellinen ja kulttuurinen yhdenvertaisuus

Eri kulttuureista tulevien osuus väestössä kasvaa sekä maahanmuuton että syntyvyyden kautta. Suomen Valmentajien osalta tämä tarkoittaa, että valmentajien tulee ymmärtää entistä paremmin monikulttuurisuutta valmennustoiminnassa. Myös yhdistyksen omassa toiminnassa täytyy olla valmius ottaa ulkomaalaistaustaisia valmentajia mukaan entistä monipuolisemmin.

Jäsenistössä on mukana eri kulttuureista tulevia valmentajia ja toiminta tarjoaa heille tasapuolisesti tarjontaa. Kielellisen yhdenvertaisuuden kohdassa todettiin jo kielelliset haasteet, jotka voivat aiheuttaa hankaluutta ulkomaalaistaustaisille osallistua toimintaan.

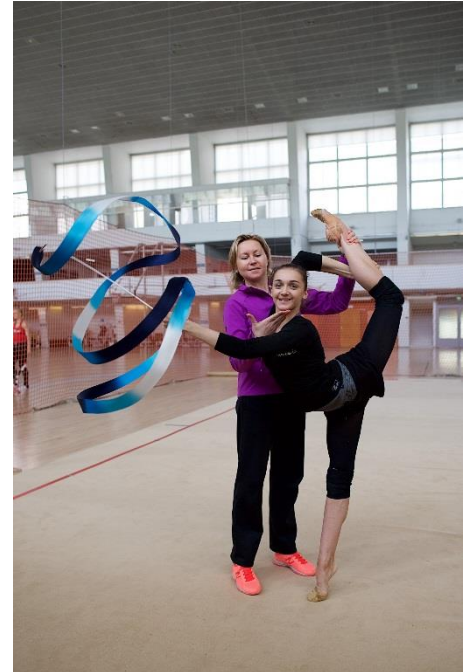
Monikulttuurisuuden eteen on viime vuosina tehty toimia yhteistyössä Riku Laantin (RLC International Management Oy) kanssa. Valmentaja-lehdessä oli neljän jutun juttusarja monikulttuurisuuden ymmärtämisestä valmennuksessa. Samasta aiheesta on pyritty järjestämään myös koulutusta 'Kulttuurien ymmärrys urheilussa' -otsikon alla. Koulutus ei tärkeydestään huolimatta kerännyt kiinnostusta avoimena koulutuksena, mutta se on yhä tilattavissa Suomen Valmentajien kautta tilauskoulutuksena. Myös monikulttuurisuus teemaa ylläpidetään viestinnässä juttusarjan loppumisenkin jälkeen.

Suomen Valmentajien tapahtumajärjestelyissä pyydetään ilmoittamaan ja otetaan huomioon osallistujien yksilölliset tarpeet mm. erityisruokavalion tai muiden elämäntapaan liittyvien eettisten periaatteiden noudattamisessa.

Ulkomaalaistaustaisia potentiaalisia valmentajia ovat Suomeen tulleet ulkomaalaisurheilijat, jotka ovat jääneet maahan ja halusivat työllistyä valmentajina. Tämä on haaste, koska Suomessa valmennusta tehdään korkealle tasolle vapaaehtois pohjalta ja kokoaikaisia palkallisia valmentajatehtäviä on suhteessa vähän.

Suomen Valmentajat voi omalta osaltaan helpottaa ulkomaalaistaustaisten urheilijoiden tietä valmentajiksi. Vuonna 2016 Urheilijasta valmentajaksi (URVA) -koulutuksesta valmistui kaksi nigerialaistaustaista entistä urheilijaa. URVA-koulutusta on mahdollisuus kehittää palvelemaan entistä paremmin ulkomaalaistaustaisia entisiä urheilijoita, joilla on halu jäädä urheilu-uransa jälkeen Suomeen ja työllistyä valmentajina.

Monikulttuurisuusteemaa ja monikulttuurisuuden vahvistamista toiminnassa tullaan viemään laajasti ja näkyvästi osana yhdistyksen kehittämistoimia jatkossakin. Liikkukaa ry:n asiantuntijoita on kuultu eri kulttuureista tulevien osallistamisesta toimintaan. Tärkeä asiantuntijataho on myös Suomen monikulttuurinen liikuntaliitto FIMU.



## 4. Syrjintätapausten käsittely

Suomen Valmentajat ottavat vakavasti omissa toiminnassaan esiin tulevat syrjintäepäilyt ja haluaa selvittää ne. Tärkeää on tilanteen ratkaiseminen välittömästi osapuolten kesken jokaista osapuolta kuunnellen.

Syrjintäepäilyistä pyydetään ilmoittamaan Suomen Valmentajien toimistoon puhelimitse toimiston aukioloaikoina (044 4596730) tai sähköpostitse (toimisto@suomenvalmentajat.fi). Myös yksittäisiin henkilöstön tai hallituksen edustajiin voi olla ensivaiheessa suoraan yhteydessä, mikäli yhteydenotto on näin luontevampaa.

Suomen Valmentajat pyrkii auttamaan myös jäsenistönsä keskuudessa ilmenevien syrjintäepäilyjen selvittelyssä tai ainakin ohjaamaan oikeiden tahojen puoleen. Yhdenvertaisuuslain noudattamistahan valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvovaltuutettu sekä työsuojeluviranomaiset. Suomen Valmentajat auttaa jäseniään tarvittaessa näiden tahojen puoleen kääntymisessä.

Suomen Valmentajat voivat rangaista jäseniään syrjintätapauksissa oman kurinpitosäännöstönsä nojalla. Niissä todetaan muun muassa, että rangaista voidaan sitä,

(2 § f) joka syyllistyy kilpailussa tai sen ulkopuolella rasistiseen käytökseen tai laiminlyö oman lajiliiton sääntöihin ja määräyksiin perustuvan velvollisuuden puuttua tällaiseen käytökseen.

Rangaistuksena henkilöjäsentä, yhteisöjäsentä tai lajiyhteisöä (valmentajayhteisöä) voidaan huomauttaa tai erottaa yhdistyksen jäsenyydestä tai toiminnasta. Kurinpitovelimenä toimii yhdistyksen hallitus.

## 5. Tavoitteet 2016-2020

Suomen Valmentajat pyrkii edistämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa läpi koko toiminnan. Sen lisäksi erityisiksi kehitystavoitteiksi on valittu joitakin toimia käynnissä olevalla strategiakaudelle. Tavoitteet on valittu tähän yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan tehtyjen selvitysten pohjalta.

Tavoitteet ovat:

- Naisia lisää mukaan toimintaan (jäsenistössä naisten osuuden lisäys 23,3%→30%) käynnissä olevien hankkeiden avulla.
- Nuoria (15-25-vuotiaita) lisää mukaan toimintaan (60→100) aktiivisella viestinnällä ja valmentajakoulutuksiin jalkautumisella.
- Yhdistyksen perusesittely ja tärkeimmät dokumentit on aina saatavilla myös ruotsiksi ja englanniksi.
- Koulutuksia järjestetään aiempaa enemmän myös ruotsin- ja englanninkielisinä.
- Urheilijasta valmentajaksi (URVA) -koulutuksessa järjestetään oma ryhmä ulkomaalaistaustaisille Suomeen tulleille urheilijoille (kokeilu vuosien 2017-2020 aikana).
- Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistä viestitään laajasti osana arvostustyön ja eettisten ohjeistusten viestintää.
- Luodaan eettinen valmennus teemakoulutus, jossa yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat aihealueina mukana.
- Perustetaan vähävaraisten valmentajien tukijärjestelmä (esim. yksi koulutus vuodessa on mahdollista saada maksutta vähävaraisuusperustein).
- Vuoden 2018 jäsenkyselyyn ja muihin valmentajien mielipiteitä kartoittaviin kyselyihin lisätään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevia kysymyksiä.

## 6. Työkalut

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi toimivia työkaluja Suomen Valmentajien toiminnassa on viestintä, koulutus ja jäsenpalvelut. Yhteistyön ja hankkeiden avulla voidaan saada lisäresursseja yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistäviin toimiin.

Työkalujen käytön periaatteet on kirjattu alla olevaan taulukkoon huomioiden mahdollisten yhteistöiden ja hankkeiden vaikutus niiden edistämiseksi.

<b>Työkalut</b>	<b>Yhteistyö</b> <i>Yhteistyötahoiksi haetaan laaja-alaisesti suomalaisessa urheilussa, etenkin valmennuksessa, toimivia tahoja siten, että toiminta edistää entistäkin laajemmin yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä ehkäisee syrjintää.</i>	<b>Hankkeet</b> <i>Suurempia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi suunniteltuja kehityskokonaisuuksia varten haetaan hankerahoitusta.</i>
<b>Viestintä</b> <i>Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo näkyvät moninaisina tarinoina Suomen Valmentajien viestinnässä, niin Valmentaja-lehdessä, e-Valmentajassa kuin sosiaalisessa mediassakin. Viestintä on monikanavaista, jotta se tavoittaa mahdollisimman laajan joukon.</i>	Yhteistyön kautta nousevia aiheita nostetaan esiin viestinnässä. Yhteistyötahojen kanssa voidaan sopia esimerkiksi juttu- tai videosarjoista, joiden teemana on jokin yhdenvertaisuuden osa-alue.	Hankkeiden toimet suunnitellaan mahdollisimman käytännönläheisiksi ja niin toimia kuin tuloksiakin esitellään viestinnässä.
<b>Koulutus</b> <i>Suomen Valmentajien koulutukset elävät ajassa ja niitä räätälöidään eri ryhmille tarpeen mukaan. Myös uusia koulutussisältöjä suunnitellaan jatkuvasti pitäen mielessä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tarjonnassa.</i>	Uusia koulutussisältöjä luodaan yhteistyötahojen kanssa esille nousevista aihealueista ja koulutuksia toteutetaan erilaisille ryhmille yhteistyössä näiden kanssa.	Osa hankkeiden toiminnoista voi olla koulutusten järjestämistä hankkeiden aiheista tai olemassa olevien koulutusten räätälöintiä ja toteuttamista hankkeen kohderyhmälle.
<b>Jäsenpalvelut</b> <i>Jäsenpalveluja kehitetään jatkuvasti siten, että ne ovat saatavilla kaikille ja palvelevat erilaisia jäsenryhmiä mahdollisimman kattavasti.</i>	Jäsenpalvelujen kehittämisessä yhteistyötahot ovat avainasemassa. Erilaisten yhteistöiden kautta itse tuotetut palvelut saadaan toteutettua edullisesti kaikille jäsenille. Yhteistyö näkyy myös lisäarvona ja etuina jäsenille.	Hankkeiden kautta voidaan selvittää, millaisia jäsenpalveluja vähemmistöihin kuuluvat jäsenet kaipaavat. Hankkeet voivat mahdollistaa myös uusien jäsenpalveluiden suunnittelu- ja kehitystyön.

## 7. Vastuut, seuranta ja päivitys

Toiminnanjohtaja vastaa hallituksen ohjeistamana yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteuttamisesta sekä syrjinnän ehkäisystä toiminnassa. Kaikki henkilöstöön kuuluvat vastaavat, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat parhaalla mahdollisella tavalla heidän työnsä kuuluvissa käytännötoimissa.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan jatkuvasti. Päävastuu seurannasta on toiminnanjohtajalla, joka esittää toimenpide-ehdotuksia ja tilannekatsauksia tarpeen mukaan hallitukselle. Toimenpiteitä kirjataan vuosittaisiin toimintasuunnitelmiin ja -kertomuksiin.

Kirjallinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma päivitetään viimeistään strategiatyön yhteydessä. Nykyinen strategia ulottuu vuoteen 2020 saakka. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa on mahdollista päivittää jo aiemmin joko tarvittavista osilta tai laajemman päivitysprosessin kautta.



## 8. Lähteet

Yhdenvertaisuuslaki, <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>, viitattu 29.8.2016

Tasa-arvolaki, <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>, viitattu 29.8.2016

Liikuntalaki, <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150390>, viitattu 29.8.2016

Suomen Valmentajien antidopingohjelma 2015-2016 ja kurinpitösäännöstö, <http://www.suomenvalmentajat.fi/@Bin/412383/Suomen+Valmentajat+antidopingohjelma+ja+kurinpitosaannosto>, viitattu 29.8.2016

Kehuja, kritiikkiä ja kehitysehdotuksia – Suomen Valmentajat ry:n jäsenkyselyn satoa, Janita Frantsi ja Maija Puska, Valmentaja-lehti 3/2016.

Yhdenvertainen urheilu (Valo ry), <http://www.sport.fi/en/arvot-ja-vastuullisuus/yhdenvertainen-urheilu>, viitattu 29.8.2016

Kop, kop – Pääseekö sisään? (Sisäasianministeriö), Yhdenvertaisen järjestötoiminnan opas urheilu- ja nuorisjärjestöille <http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/ab7986b6d54719f43c111353d1f7ea95/1469532604/application/pdf/183414/Kopkop.pdf>, viitattu 29.8.2016

Lisäksi eri lajiliittojen tasa-arvo ja/tai yhdenvertaisuussuunnitelmista on haettu ideoita suunnittelun pohjaksi.