

YHDENVERTAISUUS- SUUNNITELMA

Hyväksytty 1.11.2020

SISÄLTÖ

1.	<u>MISTÄ PUHUTAAN JA MIKSI?</u>	1
2.	<u>MITÄ TERMEILLÄ TARKOITETAAN?</u>	2
3.	<u>KUINKA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA ON LAADITTU?</u>	5
4.	<u>YHDENVERTAISUUTTA EDISTÄVÄT TOIMENPITEET SUOMEN TANSSIURHEILULIITOSSA</u>	6
	ALUEELLINEN YHDENVERTAISUUS	6
	ETNINEN JA KULTTUURINEN YHDENVERTAISUUS	6
	IKÄÄN JA KEHITYSTASOON LIITTYVÄ YHDENVERTAISUUS	7
	KIELELLINEN YHDENVERTAISUUS	7
	KOULUTUKSELLINEN YHDENVERTAISUUS	7
	KYKYYN JA LAHJAKKUUTEEN LIITTYVÄ YHDENVERTAISUUS	8
	MIELIPITEISIIN LIITTYVÄ YHDENVERTAISUUS	8
	SAAVUTETTAVUUS JA ESTEETTÖMYYS	8
	SEKSUAALINEN YHDENVERTAISUUS	9
	SUKUPOLVIEN VÄLINEN YHDENVERTAISUUS	9
	SUKUPUOLTEN VÄLINEN YHDENVERTAISUUS	10
	TALOUDELLINEN YHDENVERTAISUUS	10
	TERVEYTEEN JA TOIMINTAKYKYYN LIITTYVÄ YHDENVERTAISUUS	11
	USKONTOON JA VAKAUMUKSEEN LIITTYVÄ YHDENVERTAISUUS	11
	YHDENVERTAISUUS TYÖYHTEISÖSSÄ	12
5.	<u>LOPUKSI</u>	12
6.	<u>LÄHTEET JA LISÄTIETOA</u>	13

1. Mistä puhutaan ja miksi?

Suomen Tanssiurheiluliiton tarkoituksena on voittoa tavoittelematta edistää ja ylläpitää aatteellista tanssiurheilua ja -liikuntaa sekä olla niiden Suomessa toimivien yhteisöjen keskusjärjestönä ja yhdyssiteenä, jotka liiton sääntöjen edellyttämin tavoin edistävät tanssiurheilua ja -liikuntaa Suomessa.

Liiton tarkoituksena on edistää tanssiurheilua ja -liikuntaa, kilpa- ja huippu-urheilua sekä niihin liittyvää kansalaistoimintaa, edistää väestön hyvinvointia ja terveyttä sekä tukea lasten ja nuorten kasvua ja kehitystä tanssiliikunnan avulla.

Lisäksi liiton tarkoituksena on liikunnan avulla edistää tasa-arvoa ja suvaitsevaisuutta sekä tukea kulttuurien moninaisuutta ja luonnon kestäväää kehitystä.

Liiton toiminnan perusteena ovat liikunnan eettiset arvot ja urheilun reilun pelin periaatteet.

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, kynnyks astua mukaan toimintaan voi olla eri syistä johtuen liian korkea.

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-arvolaisissa 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 puuttamalla kiusaamiseen ja syrjintään, mutta tämä ei vielä takaa, että myös muut järjestön toimijat osaavat toimia samoin.

Yhdenvertaisuuden edistäminen Suomen Tanssiurheiluliitossa on tärkeää:

1. Jotta edustaisimme niitä, joita sääntöjen mukaan 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.

2. Mitä termeillä tarkoitetaan?

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. (Sisäasiainministeriö 2010.)

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.)

Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä määritellään yhdenvertaisuussuunnitelmassa tasa-arvolain mukaisesti. Tasa-arvolain mukaan **seksuaalisella häirinnällä** tarkoitetaan ”sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri” (Laki 1986/609). Seksuaalinen häirintä on tasa-arvolain mukaan **syrjintää**. Fyysinen seksuaalinen ahdistelu, raiskaus tai sen yritys ovat rikoslain nojalla rangaistavia tekoja (Laki 1889/39).

Tasa-arvolain mukaan **sukupuoleen perustuva häirintä** ei ole luonteeltaan seksuaalista, vaan se liittyy sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri (1986/609). Sukupuoleen perustuva häirintä on tasa-arvolain mukaan **syrjintää**.

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.)

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 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 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.)

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.)

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.)

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

3. Kuinka yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu?

Yhdenvertaisuussuunnitelman laadintaan koottiin työryhmä talous- ja hallintovaliokunnan jäsenistä. Ryhmässä oli mukana henkilöstön ja johdon edustajia sekä liiton toiminnasta valiokuntatyöskentelyä lukuun ottamatta ulkopuolinen henkilö. Osallisuuden vahvistamiseksi ryhmä tiedotti toimihenkilöitä ja liittohallitusta keväällä 2015 ja koko jäsenistöä kevätkokouksessa, huhtikuussa 2015, suunnitelman valmistelusta ja siihen tulevasta kuulemismenettelystä.

Varsinaisen suunnitelman laatiminen käynnistyi tilannekartoituksella, jossa liiton toimintaa ja toimintaympäristöä tarkasteltiin yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Tarkastelun pohjana käytettiin vuonna 2005 liitossa laadittua ”Tanssiliikunta – kaikkien mahdollisuus. Tasa-arvo- ja suvaitsevaisuusohjelma.” -dokumenttia. Lisäksi tietoa kerättiin yhdenvertaisuuskyselyllä, jonka oli toteuttanut Valtakunnallinen liikunta- ja urheiluorganisaatio Valo ry osana Yhdenvertaisuus etusijalle (YES7) -hanketta. Myös muita tiedonkeruun menetelmiä ja lähteitä käytettiin hyväksi: mm. olemassa olevat ohjeet ja toimintapolitiikat, toimintaympäristöä koskevat analyysit ja aineistot, henkilöstöä koskevat tilastot ja aineistot, asiakaspalautteet, toimintaa koskevat kantelut, erilliset konsultaatiot ja muut erillisselvitykset.

Yhdenvertaisuussuunnitelman alkukartoituskysely toimitettiin liiton toimihenkilöille, liittohallituksen varsinaisille ja varajäsenille sekä valiokuntien jäsenille (n=35). Vastausaikaa kyselyyn annettiin 4.8.2015 – 23.8.2015. Vastauksia saatiin 14 kpl (vastausprosentti 40 %). Kysely laajennettiin jäsenseuroille (n=82), joille vastausaikaa annettiin 3.9.2015 – 15.9.2015. Kyselyyn tuli vain kaksi lisävastausta, joten koko kyselyn vastausprosentiksi muodostui 13,7.

Alhaisen vastausprosentin takia johtuen vastausaineistosta ei voi laatia tilastollisesti luotettavia päätelmiä ja vastauksia on käsiteltävä vain hieman suuntaa antavina. Materiaalien perusteella on tunnistettu liiton varsinaisesta toiminnasta kohtia, joissa yhdenvertaisuusvaikutuksia löytyy sekä pohdittu kuhunkin kohtaan yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä.

Yhdenvertaisuussuunnitelma on päivitetty loka-marraskuussa 2020.

4. Yhdenvertaisuutta edistävät toimenpiteet Suomen Tanssiurheiluliitossa

Yhdenvertaisen tanssiurheilun ja -liikunnan toteuttamisessa Suomen Tanssiurheiluliitto ry tiedostaa ja toteuttaa tässä luvussa kuvattuja toimenpiteitä edistääkseen lajin yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuussuunnitelmassa tarkastellaan sekä liittoa työyhteisönä että liiton varsinaista toimintaa.

Alueellinen yhdenvertaisuus

Tanssiurheilua harrastetaan lähes kaikkialla Suomessa sekä pienillä että suurilla paikkakunnilla. Toimenpiteitä tehdään seuratoimijoiden kanssa alueellisen tasa-arvon saavuttamiseksi mm. tekemällä kilpailujärjestelmään houkuttavia kannustimia, jotta myös syrjäseutujen kilpailut saadaan järjestettyä ja jotta syrjäseuduilta tulevilla tanssijoilla olisi mahdollisuus osallistua kilpailuun myös lähialueella.

Liiton hallinnossa on mukana henkilöitä eri puolilta Suomea. Kokouksiin osallistuminen on mahdollistettu sähköisten kokousvälineiden avulla ilman matkustamista kokouspaikkakunnalle. Liiton jäsenkokouksista noin joka toinen pidetään liiton kotipaikan (Helsinki) ulkopuolella tai sähköisten kokousvälineiden avulla.

Etninen ja kulttuurinen yhdenvertaisuus

Tanssiurheilua ja -liikuntaa sen eri muodoissa on mahdollista harrastaa riippumatta etnisestä tai kulttuurisesta taustasta. Liiton toiminnassa on useita vuosia ollut mukana eri vähemmistöryhmien edustajia (romanit, maahanmuuttajat, jne.) sekä harrastajina, kilpailijoina että valmentajina. Liiton jäsenenä on myös muunkielisiä jäsenseuroja. Vilkas kansainvälinen kilpailutoiminta lisää tanssiurheilijoiden suvaitsevaisuutta muista maista olevia lajitovereita kohtaan. Tanssiurheilun kansainvälinen kieli englanti mahdollistaa kanssakäymisen jo peruskouluikäisten kohdalla.

Liiton hallinnossa on ollut ja on mukana eri kulttuureista lähtöisin olevia henkilöitä. Rekrytoinnissa ei etnisellä ja kulttuurisella taustalla ole merkitystä, vaan valinnat tehdään pätevyyden ja tehtävään soveltuvuuden perusteella.

Ikään ja kehitystasoon liittyvä yhdenvertaisuus

Tanssiurheilun yhdenvertaisuus kilpaurheiluna perustuu taitoluokkajärjestelmään, joka takaa sen, että saman taitotason ja ikäsarjan omaavat parit kilpailevat keskenään. Tanssiurheilun ikäsarjat mahdollistavat kilpailemisen lapsista ikäihmisiin oman ikäisten ja saman taitotason omaavia pariensa kanssa. Tämä takaa onnistumisen elämyksiä jokaiselle. Disco-, street- ja performing arts -tansseissa ei ole erillisiä taitotasoja, vaan kilpailut ovat avoimet kunkin ikäsarjan tanssijoille.

Liiton hallinnossa on mukana eri ikäryhmiin kuuluvia henkilöitä. Rekrytoinnissa huomioidaan kaikenikäiset hakijat yhdenvertaisesti.

Kielellinen yhdenvertaisuus

Suomen Tanssiurheiluliitto ry:n kieli on suomi, mutta palvelua on mahdollista saada myös ruotsiksi ja englanniksi. Ruotsinkielisten harrastajien osuus jäsenistöstämme on suhteellisen vähäinen ja vastaavasti venäjänkielisten osuus on kasvamassa. Tanssiurheilun maailmankieli on englanti, joka mahdollistaa vilkkaan kansainvälisen kanssakäymisen.

Rekrytoinnissa on kiinnitetty huomiota työnhakijoiden kielitaitoon, äidinkielen lisäksi ainakin englannin kielen hallinta on edellytys nimenomaan kansainvälisen kanssakäymisen käytännön takia.

Koulutuksellinen yhdenvertaisuus

Liiton koulutusjärjestelmä lähtee liikkeelle lasten ja junioreiden ohjaamisesta ja valmentamisesta monipuolista liikuntaa painottaen. Koulutuksissa painotetaan lasten eri kehitysvaiheiden tuntemusta ja eri taitojen kehittämistä oikeaan aikaan lapsen yleiseen kehitykseen nähden. Taitoluokkajärjestelmä takaa sen, että lapset voivat harrastaa myös kilpailutoimintaa tasavertaisesti, sillä samanikäiset ja samantaitoiset lapset kisaavat keskenään. Taitoluokkajärjestelmä on myös koulutusjärjestelmän perusta, jonka mukaisesti koulutus aloitetaan aloittelijoiden taitotasolta ja jatkuu huippu-urheilijoiden valmentajien kouluttamiseen. Liiton koulutusjärjestelmä antaa myös tarvittavat tiedot antidoping-asioista sekä sukupuolisen ja seksuaalisen häirinnän havaitsemisesta liikunnassa ja urheilussa.

Koulutuksissa on sekä luento-osioita että lajinomaisia osioita. Koulutuksiin osallistuminen on yhdenvertaisesti avointa julkisesti ilmoitettujen kriteereiden täytyttyä. Koulutusten sisältö on tasalaatuista ja jokainen saman koulutuksen käynyt voi luottaa saaneensa samat tiedot ja eväät taitojen kehittämiseen. Eteneminen

koulutuspuussa pidemmälle edellyttää tiettyjen avoimesti ilmoitettujen osioiden suorittamista ilman poikkeuksia.

Työyhteisössä toimihenkilöitä kannustetaan kouluttautumaan ja hankkimaan puuttuvaa osaamista vuosittain. Liiton hallinnossa käsitellään vuosittain ja päivitetään tarvittaessa liiton hyvän hallinnon dokumentit, joihin yhdenvertaisuussuunnitelma kuuluu keskeisenä osana.

Kykyyn ja lahjakkuuteen liittyvä yhdenvertaisuus

Tanssiurheilun taitoluokkajärjestelmä vakio- ja latinalaistansseissa sekä rock'n'swing-tansseissa antaa hyvän lähtökohdan yhdenvertaisuudelle harrastajan kykyihin ja lahjakkuuteen nähden. Lahjakkaalla harrastajalla on mahdollisuus edetä nopeammin kuin vähemmän lahjakkaalla harrastajalla. Tämä takaa kaikille harrastajille onnistumisen elämyksiä harrastuksensa eri vaiheissa.

Mielipiteisiin liittyvä yhdenvertaisuus

Toiminnassa mukana olevien annetaan toimia ja vaikuttaa omista lähtökohdistaan käsin samalla ihmisen yksityisyyttä kunnioittaen. Kenenkään ei tarvitse tuoda esiin omia ominaisuuksiaan, jos henkilö ei itse sitä halua. Syrjintä ei ole mielipidekysymys: kukaan ei voi perustella syrjivää käytöstään omalla vakaumuksellaan tai mielipiteellään.

Etenkin sosiaalisessa mediassa on helppo kommentoida ja lähestyä ihmisiä, eikä aina ole itsestään selvää, miten laajalle keskustelut ja kommentit voivat levitä. Lähtökohtaisesti hyviinkin asioihin voi liittyä väärinkäytöksen riskejä. Sosiaalisen median käyttöön on luotu pelisäännöt.

Työntekijöillä on yhdenvertainen vaikutusmahdollisuus yhteisten asioiden valmisteluun ja johtamisessa otetaan huomioon työpaikan henkilöstön moninaisuus, mm. erilaiset perhemuodot, sukupuolten moninaisuus ja toimintakyvyltään erilaiset ihmiset.

Saavutettavuus ja esteettömyys

Liiton toimisto sijaitsee esteettömissä toimitiloissa Helsingissä. Henkilökohtaisten apuvälineiden käyttäminen on mahdollistettu mm. liiketunnistimilla toimivilla ovilla ja

merkitsemällä hissit pistekirjoituksella. Myös seuroja kannustetaan luomaan esteettömän toimintaympäristön ja olosuhteet mm. liikunta- tai/ ja aistiesteisille.

Sosiaalinen esteettömyys on ilmapiirikysymys. Sosiaalisen esteettömyyden toteutumisesta ovat vastuussa järjestön kaikki toimijat kaikilla järjestön tasoilla. Järjestön jäsenten, vapaaehtoisten ja työntekijöiden asenteet vaikuttavat suuresti siihen, miten sosiaalinen esteettömyys järjestön arjessa toteutuu. Syrjimättömän toiminnan säännöt kumpuavat liiton omista arvoista.

Viestinnän esteettömyyteen pyritään mahdollisimman selkeän ja helposti ymmärrettävän kielen käytöllä liiton ulkoisessa ja sisäisessä viestinnässä. Ulkoisen viestinnän osalta käytetään eri kanavia, sekä verkkomedioita että perinteistä mediaa, liiton viestintästrategian mukaisesti. Ulkoisen viestinnän kautta välitetään myönteistä viestiä liiton yhdenvertaisuudesta ja syrjimättömyydestä ja viestinnän kielessä huolehditaan, että ei tuoda esille oletuksia mm. viestin vastaanottajan seksuaalisesta suuntautumisesta, perhetaustasta, etnisyydestä, kansalaisuudesta, toimintakyvystä tai sukupuolesta. Kaikessa viestinnässä noudatetaan saavutettavuusvaatimuksia.

Kiusaamisen vastaisen toiminnan huoneentaulut urheilijoille, opettajille, vanhemmille ja tanssiopettajille ovat liiton verkkosivuilta vapaasti ladattavissa, tulostettavissa ja laitettavaksi muistitauluiksi seinälle. Eettiset säännöt, tanssiurheiluvalmentajan eettiset ohjeet, sosiaalisen median pelisäännöt, vastuullisuusohjelma, kurinpitosäännöt sekä muut hyvän hallinnon ja vastuullisuuden dokumentit ovat vapaasti ladattavissa liiton verkkosivuilta.

Seksuaalinen yhdenvertaisuus

Seksuaalivähemmistöjä on yhdenvertaisesti mukana lajissamme sekä liiton hallinnossa että muussa toiminnassa, eikä heidän tarvitse pelätä, että heidän seksuaalinen suuntautumisensa, sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu vaikuttavat kohteluun tai resursointiin.

Liitto on laatinut ohjeet urheilijalle, valmentajalle, opettajalle ja vanhemmille siitä, kuinka toimia, mikäli kiusaamista tai muuta epäkunnioittavaa kohtelua esiintyy.

Sukupolvien välinen yhdenvertaisuus

Tanssiurheilussa tällä hetkellä eniten kasvava harrastajaryhmä on aikuistanssijat eli yli 30-vuotiaat tanssijat. Tanssiurheilun aloittaminen myös aikuisiässä on mahdollista ja lajissa pystyy myös saavuttamaan menestystä omassa ikäsarjassaan, vaikka aloittaisikin aikuisena. Lajimme mahdollistaa siis koko perheen yhteisen harrastuksen, johon voivat osallistua ja osallistuvat myös vaarit ja mummot.

Liitossa kannustetaan nuorten ottamista mukaan sekä hallintoon että muuhun toimintaan. Tähtiseurojen kriteereihin kuuluu se, että seuran hallituksessa tulee olla yksi nuorisojäsen tai yksi nuorten valitsema edustaja.

Sukupuolten välinen yhdenvertaisuus

Tanssiurheilu on vakio- ja latinalaistanssien osalta pariurheilulaji, jossa kilpailevan parin osapuolten on kansainvälisten ja kotimaisten kilpailusääntöjen mukaisesti oltava mies/poika ja nainen/tyttö.

Kaikkea tanssiurheilua ja -liikuntaa (myös vakio- ja latinalaistansseja) voi harrastaa samaa sukupuolta olevan parin kanssa ja tämä on erittäin yleistä lasten ja junioreiden aloittavissa ryhmissä ja erilliskilpailuissa sekä paratanssissa.

Rock'n'swing -tanssien kotimaisista kilpailusäännöistä viittaus sukupuoleen on poistettu ja niissä käytetään termejä viejä/seuraaja, mikä mahdollistaa myös samansukupuolisten muodostaman pariyhdistelmän.

Suomeen on rantautunut myös same-sex-kilpailumuoto, jossa kilpaillaan samansukupuolisten parien välillä. Same-sex-kilpailuja käydään perinteisten vakio- ja latinalaistanssikilpailujen yhteydessä samalla areenalla.

Liiton tanssilajeissa on myös ilman paria harrastettavia ja kilpailtavia tai suuremmalla ryhmällä harrastettavia ja kilpailtavia tansseja. Sukupuolten moninaisuus tiedostetaan laajalti ja tanssiurheilun ja -liikunnan harrastaminen sopii kaikkien sukupuolten edustajille.

Lajimme opettaa itsestään harrastajille hyviä käytöstapoja, toisen sukupuolen ja toisten kilpailijoiden arvostamista ja kunnioittamista. Parilajissa suoritus ei onnistu, ellei parityöskentely toimi eli toinen on otettava alusta asti huomioon tasavertaisena kumppanina.

Liiton hallinnossa on mukana yhdenvertaisesti naisia ja miehiä, ilman sukupuolikiintiöitä. Rekrytoinnissa henkilövalintoja ei tehdä sukupuolen perusteella, vaan pätevyyden ja tehtävään soveltuvuuden mukaisesti.

Taloudellinen yhdenvertaisuus

Tanssiurheilun aloittaminen ei vaadi suuria taloudellisia panoksia. Tähän on vaikuttanut ratkaisevasti toteutetut sääntömuutokset, jotka ovat madaltaneet kilpailujen aloittamiseen liittyviä kustannuksia lähinnä varusteiden ja kilpailumaksujen osalta. Liitossa tiedostetaan, että lajin harrastuskustannukset eri puolilla Suomea ovat

hyvin erilaiset, johtuen lähinnä matkakustannusten eroista. Valmennuksien ja kilpailumatkojen kustannukset ovat suuret varsinkin pohjoisen seuroilla. Liitto on useassa tapauksessa jättänyt perimättä kilpailujen peruuntumismaksun etenkin syrjäseutujen seuroilta. Tanssiurheilun harrastaminen on mahdollista myös ilman kilpailutavoitteita.

Tanssiurheiluliitto on kiinnittänyt huomiota seurojen salilla tapahtuvaan maksuliikenteeseen ja muistuttaa toistuvasti rahaliikenteen hoitamisesta kirjanpidon ja pankin kautta sekä kuitenkin pyytämistä kaikissa tilanteissa. Seurojen valmennuksia varten on laadittu valmentajasopimus pohja, joka on vapaasti seurojen käytössä ja ladattavana liiton verkkosivuilta. Urheilijoiden yhteistyösopimusten rahaliikenne ohjataan kulkemaan Urheilijoiden Tukisäätiön kautta.

Terveyteen ja toimintakykyyn liittyvä yhdenvertaisuus

Terveyteen ja toimintakykyyn liittyvät asiat huomioidaan liiton tapahtumajärjestelyissä, jolloin osallistujia pyydetään ilmoittamaan erityisruokavaliot tai muut yksilölliset tarpeet. Tapahtuman toteuttamispaikan fyysinen ja sosiaalinen esteettömyys on keskeinen osa liiton tapahtumajärjestelyjä.

Tanssiurheiluseurat eri puolilla Suomea toimivat yhteistyössä paikallisten invalidijärjestöjen kanssa mahdollistaen täten tanssiliikunnan eri lajien harrastamisen myös vammaisille ja erityistä tukea vaativille. Liiton yhtenä jäsenjärjestönä Suomen Pyörätuolitanssiliitto tekee yhteistyötä pyörätuolitanssin valmentajakoulutuksessa ja kilpailutoiminnassa sekä huippu-urheilussa.

Tanssiurheiluliitto tekee Special Olympics -yhteistyötä Suomen Paralympiakomitean ja kansainvälisen kattojärjestön World DanceSport Federationin kanssa.

Uskontoon ja vakaumukseen liittyvä yhdenvertaisuus

Liiton tapahtumajärjestelyissä pyydetään ilmoittamaan ja otetaan huomioon osallistujien yksilölliset tarpeet mm. erityisruokavalion tai muiden elämäntapaan liittyvien eettisten periaatteiden noudattamisen osalta. Liitossa tiedostetaan, että joissakin kulttuureissa toista sukupuolta olevan julkinen koskettaminen voi olla kiellettyä ja se estää paritanssin harrastamisen, mutta myös näistä kulttuureista tulevat ovat tervetulleita mukaan liiton muuhun toimintaan, jota on tarjolla runsaasti.

Yhdenvertaisuus työyhteisössä

Yhdenvertaisuus huomioidaan kaikissa henkilöstöä koskevissa päätöksissä ja yhdenvertaisuussuunnitelma on tärkeä henkilöstöpoliittinen työkalu. Rekrytoinnissa valinta tehdään perustuen ainoastaan hakijan pätevyyteen ja tehtävään soveltuvuuteen. Rekrytointiprosessi ei syrji ketään, vaan kaikki hakijat ovat tervetulleita. Haastattelut järjestetään esteettömässä tilassa. Koulutukseen pääsy ja uralla eteneminen ovat yhtä lailla mahdollisia jokaiselle työntekijälle riippumatta heidän taustoistaan tai henkilökohtaisista ominaisuuksistaan.

Perehdyttämisen, koulutukseen pääsyn, tehtävänimitysten ja uralla etenemiseen liittyvät käytännöt ovat läpinäkyviä ja hyvin perusteltuja ja tiedotettuja työyhteisössä. Palkkaus ja työehdot ovat oikeudenmukaisia ja tehtäväjärjestelyt vastaavat henkilöstön osaamista. Tehtäväjärjestelyt käydään säännöllisesti läpi ja töitä on mahdollista suunnitella myös yksilöllisesti. Työhyvinvoinnista huolehditaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa ja työvälineet ja ergonomia ovat ajanmukaiset. Työntekijöillä on vaikutusmahdollisuus yhteisten asioiden valmistelussa ja oman työn suunnittelussa.

Hallituksen jäsenvalinnoissa ja muussa toiminnassa tiedostetaan, että jäsenistössä toimii toimintakyvyiltään, henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan ja taustaltaan erilaisia ihmisiä. Ei kuitenkaan ole tarpeen tietää, kuinka monta vähemmistöön kuuluvaa henkilöä jäsenistössä on, jotta jäsenistön erilaiset tarpeet voidaan ottaa huomioon. Kenenkään ei myöskään tarvitse tuoda esiin omia ominaisuuksiaan, jos ei itse sitä halua. Hallitustoiminnan yhdenvertaisuutta rajoittavia kynnyksiä poistetaan mm. kokousjärjestelyillä, hyvän hallinnon asiakirjojen aktiivisella päivittämisellä sekä päätöksenteossa muistuttamalla yhdenvertaisesta kohtelusta.

5. Lopuksi

Syrjintää ovat esimerkiksi nöyryyttävät käskyt, sanallinen tai fyysinen uhkailu, seksuaalisävytteiset vihjaukset ja härskit puheet sekä yhteisön ulkopuolelle sulkeminen. Tyypilliset syrjinnän ilmenemismuodot ovat syrjään jättäminen, vitsailun ja vähättelyn kohteeksi joutuminen, nimittely ja poikkeavaksi leimaaminen sekä uhkailu ja väkivalta. (Junkala & Lallukka 2012.)

Sen sijaan syrjintää ja epäasiallista kohtelua eivät ole työtä tai järjestötoimintaa ja työnjakoa koskevat asialliset päätökset ja ohjeet sekä työn tai järjestön ja yhteisön ongelmien yhteinen käsittely, vaikka ne herättäisivätkin epävarmuutta, ahdistusta tai muita kielteisiä tunteita. Häirinnästä ei liioin ole kyse, jos henkilölle annetaan perusteltu huomautus tai rangaistus tai hänet päätetään ohjata työkyvyn arviointiin sen jälkeen, kun hänen kanssaan on keskusteltu asiasta. (Sisäasianministeriö 2012.)

Suomen Tanssiurheiluliitto ei hyväksy syrjintää, häirintää, rasismia tai suvaitsemattomuutta missään muodossa missään liiton toiminnassa tai toiminnoissa. Syrjintään puututaan aina kaikissa tilanteissa ja kaikki ilmoitukset ja epäilykset syrjinnästä otetaan aina vakavasti. Tärkeää on tilanteen ratkaiseminen välittömästi osapuolten kesken jokaista osapuolta kuunnellen. Niin työntekijä kuin järjestön jäsen/vapaaehtoinenkin voi itse joutua syrjinnän kohteeksi, todistaa syrjintää, syyllistyä syrjintään, toimia tukihenkilönä syrjinnän tapauksissa tai saada ilmoituksen järjestössä tapahtuneesta tai epäilystä syrjinnästä.

Jos esimerkiksi työntekijä joutuu itse syrjinnän kohteeksi, ensimmäinen vaihtoehto on ottaa asia esille syrjintään mahdollisesti syyllistyneen kanssa. Jos tilanne ei ratkea, tulee syrjintää kokeneen työntekijän ilmoittaa asiasta esimiehelleen tai esimiehen ollessa asianosainen esimiehen esimiehelle. Mikäli tämä reitti ei ole mahdollinen, voi syrjintäepäily viedä eteenpäin työpaikan luottamushenkilölle, työsuojeluvaltuutetulle tai työsuojeluviranomaiselle. (Sisäasiainministeriö 2012.)

Jos syrjinnän kohteeksi joutuu järjestön jäsen tai vapaaehtoinen, tulee hänen toimia samoin kuin työntekijän, eli ottaa asia esille syrjintään mahdollisesti syyllistyneen kanssa. Jos tilanne ei ratkea, voi hän kääntyä järjestön luottamusjohdon tai työntekijän puoleen. Luottamusjohdon ja työntekijöiden tehtävänä on käsitellä asia ja viedä sitä tarvittaessa eteenpäin. (Sisäasiainministeriö 2012.)

6. Lähteet ja lisätietoa

Junkala, P. & Lallukka, K. 2012. Yhteiset kentät? Puheita ja tekoja vähemmistöihin kuuluvien nuorten yhdenvertaisen liikunnan ja urheilun edistämiseksi. Sisäasiainministeriön julkaisu 1/2012.

Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190306>. Viitattu 22.10.2020.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>. Viitattu 7.10.2015.

Liikuntalaki. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150390>. Viitattu 7.10.2015.

Olympiakomitea. Yhdenvertaisuus urheiluyhteisössä.
<https://www.olympiakomitea.fi/olympiakomitea/vastuullisuus/yhdenvertaisuus/>
Viitattu 22.10.2020.

Sisäasiainministeriö 2010. Yhdenvertaisuussuunnittelun opas. Sisäasiainministeriön julkaisu 10/2010.

Sisäasiainministeriö 2012. Kop kop – Pääseekö sisään? Yhdenvertaisen järjestötoiminnan opas urheilu- ja nuorisjärjestöille. Sisäasiainministeriön julkaisu 28/2011.

Sisäministeriö 2014. Kuka muu muka?! Opas hyvien suhteiden edistämiseen ja muukalaisvihan torjumiseen. Good Relations –hanke.

Yhdenvertaisuus.fi

Yhdenvertaisuuslaki. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>. Viitattu 7.10.2015.