



SUOMEN YMCA:N LIITTO

**YHDENVERTAISUUS JA TASA-
ARVOSUUNNITELMA**

Johdanto

Hyvä henkilöstöpolitiikka tarkoittaa muun muassa sitä, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti. Työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu ja tasapuolinen johtaminen lisäävät tutkitusti työssä jaksamista. Jos työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on vähintään joka toinen vuosi laadittava erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva suunnitelma tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Taustalla on syrjinnän kieltö, jonka 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. (Yhdenvertaisuuslaki 8 §)

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, poliittisesta tai ammattiyhdistystoiminnastaan, perhesuhteistaan, 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. (yhdenvertaisuus.fi)

Nuorten yhdenvertaisuus, tasa-arvo sekä oikeuksien toteutuminen on ollut YMCA-liikkeen toiminnan perusta (vuodesta 1844). Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen kuuluvat Suomen YMCA:n liiton toiminnan ytimeen. Arvojamme ovat avoimuus, kansainvälisyys, kristillisyys, luotettavuus ja yhteisöllisyys. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kannalta on merkittävää, että toiminta on avointa kaikille ja kaikki saavat toimia persoonansa mukaan yksilöllisyytensä säilyttäen. Kristilliset arvot näkyvät käytännön toiminnassa erilaisuuden hyväksymisenä ja työskentelyssä yhdenvertaisuuden vahvistamiseksi.

Suomen YMCA:n liitto pyrkii yhdenvertaisuussuunnitelmalla selkiyttämään järjestön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön toteutusta. Syrjinnän ennaltaehkäisy luo turvallisen ja luotettavan toimintaympäristön. Uudistunut lainsäädäntö kannustaa järjestöjä panostamaan jatkossa enemmän yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöhön. Uusien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien lisäksi myös uuden nuorisolain tavoitteena on edistää nuorten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä oikeuksien toteutumista.

Toteutustapa:

YMCA:n Maailmanliiton syrjimättömyys julkilausuma (liitteenä) hyväksyttiin Suomen YMCA:n liiton liittohallituksessa syyskuussa 2017. Samalla päätettiin, että Suomen YMCA puoltaa julkilausuman hyväksymistä YMCA:n Maailmanliiton Yleiskokouksessa heinäkuussa 2018. Syrjimättömyys -julkilausuma hyväksyttiin YMCA:n Maailmanliiton kokouksessa heinäkuussa 2018.

Suomen NMKY:n urheiluliiton tasa-arvo - ja syrjimättömyyssuunnitelman valmistelu aloitettiin vuoden 2015 lopussa. Urheiluliiton asiaa työstettiin yhdessä Suomen YMCA:n jäsenyhdistysten edustajien kanssa ryhmätyönä. Urheiluliiton suunnitelma valmistui vuoden 2017 alussa. Urheiluliiton kokemukset hyödynnettiin ja Suomen YMCA:n liitto täydensi suunnitelmaa vuoden 2019 aikana.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö on jatkuva prosessi, joten myös suunnitelmaa tullaan jatkossa päivittämään strategiатыön yhteydessä. Suomen YMCA:n liitossa on kuusi työntekijää, joten yhdenvertaisuuslaki ei edellytä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatimista. Henkilöstön parissa tehtävän tasa-arvokyselyn anonymiteetti on pienessä työyhteisössä haaste. Henkilöstön niin halutessa anonymiteetin tai luottamuksellisen ilmaisun mahdollisuus tulee taata tasa-arvoon ja syrjimättömyyteen liittyvän palautteen osalta. Tätä suunnitelmaa tullaan täydentämään tästä osin. Strategiaprosessin yhteydessä keskustellaan henkilöstön kanssa, mikä on luontevin tapa toteuttaa henkilöstön kanssa käydyt tasa-arvo ja syrjimättömyyskeskustelut.

Nykytilanne

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden nykytila Suomen YMCA:n liitossa on hyvä. Luottamushenkilöt ja henkilökunta ovat samanarvoisia keskenään. Esteettömyys ja saavutettavuus liiton toimitilojen suhteen on haasteellinen. Vanha kiinteistö ei ole esteetön.

Erityisesti liiton jäsenyhdistysten toiminnassa vähävaraisten huomioiminen on hyvällä tasolla ja maahanmuuttajien integroimiseksi yhteiskuntaan on tehty lukuisia toimia. Luottamusmiehet ja operatiivinen johto ovat sitoutuneita yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen. Tämä antaa vahvan perustan uuden suunnitelman täydentämiseen ja käytännön toteutukseen.

Suomen YMCA:n liiton toteuttama toiminta

Viestintä

Suomen YMCA:n liiton viestinnässä pyritään yhdenvertaisuus huomioimaan mahdollisimman hyvin. Järjestön viestinnässä yhdenvertaisuusteemat ja syrjimättömyys ovat olleet vahvasti esillä. Kuvavalinnoissa ja kielenkäytössä pyritään yhdenvertaisen ilmapiirin luomiseen.

Viestinnässä oleellista on se, että tieto on kaikkien saatavilla ja kohderyhmät tavoitetaan yhdenvertaisesti. Viestintään on panostettu ottamalla käyttöön uusia kanavia, jolloin pystytään tehokkaammin varmistamaan viestin perillemenon tasapuolisuus.

Esteettömyys ja saavutettavuus

Fyysiseen esteettömyyteen pyritään työpaikalla, joskin vanha rakennus asettaa omat haasteensa. Järjestön tapahtumia kehitetään esteettömyyden näkökulmasta paremmiksi. Tilojen ja tapahtumapaikkojen valinnoilla voidaan varmistaa, että kaikilla on mahdollisuus osallistua vammasta tai toimintakyvystä riippumatta.

Asenneilmapiirin muokkaus on jatkuvaa työtä. Taustakyselyn tulosten perusteella tahtotila on järjestössä vahva asian kehittämiseksi. Syrjintään puuttuminen ja esimerkiksi johtaminen toimivat hyvin tässä asiassa.

Osallistuminen ja vaikuttaminen

Suomen YMCA:n liiton liittohallituksen valitsevat jäsenyhdistykset. Tarkoitus on, että jäsenet ovat eri puolilta Suomea. Sukupuolille ei ole asetettu kiintiöpaikkoja, mutta esim. tällä hetkellä jakauma on 70 % miehiä ja 30 % naisia. Myös ikäjakauma on hyvin laaja. Ehdokasasettelu on täysin jäsenyhdistysten päätettävissä. Kansainvälisen keskusjärjestön suosituksen mukaan liitto suosittelee jäsenyhdistyksille, että jäsenet ottaisivat kaikkien hallintoon 1/3 nuoria. Suositus on kirjattu Suomen YMCA:n liiton sääntöihin.

Työryhmien kokoonpanot valitaan joka toinen vuosi. Valinnat tekee liittohallitus ja prosessissa pyritään mahdollisimman hyvin informoimaan jäsenyhdistykset, joista ehdokkaat tulevat. Näin varmistetaan, että tieto on kaikilla avoimesti saatavissa.

Koulutus

Suomen YMCA:n liiton koulutuksissa avainasemassa on voimaantumisen käsite. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasiat otetaan huomioon koulutuksia valmisteltaessa ja ne ovat samassa linjassa voimaantumisen käsitteen kanssa. Koulutukset ovat aina avoimia kaikille jäsenille ja viestinnässä pyritään varmistamaan, että tieto

koulutuksista on kaikkien saatavilla. Syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi on erittäin tärkeää, että yhdenvertaisuus ja tasa-arvokysymykset huomioidaan kautta linjan koulutustoiminnassa.

Järjestötoiminta

Suomen YMCA:n liiton jäsenyhdistyksissä harrastetaan useampaa lajia. Vammaisurheiluun on panostettu etenkin koripallon parissa. Unified-ryhmiä järjestetään usealla paikkakunnalla. Eri-ikäisille harrastajille järjestetään laajasti toimintaa alkaen aina perheliikuntaryhmistä ikämies/naisjoukkueisiin asti. Pääpaino YMCA:n työssä on kuitenkin lapsissa ja nuorissa. Maahanmuuttajille suunnattu toiminta on järjestössämme vahvassa kasvussa. Integroituminen tapahtuu parhaiten yhdessä tekemisen kautta.

Vähävaraisten perheiden tukemiseen suhtaudutaan erittäin myönteisesti. Jäsenyhdistyksillä on käytössään useita tukimuotoja, jolloin varmistetaan, ettei syrjäytymistä tapahdu taloudellisin perustein.

Järjestö työnantajana

Suomen YMCA:n liiton henkilövalinnoissa ja rekrytoinneissa huomioidaan yhdenvertaisuusasiat. Rekrytoinnit suoritetaan perusteellisesti ja tarvittaessa käytetään myös testejä parhaimman mahdollisen työntekijän löytämiseksi. Jäsenyhdistykset ovat itsenäisiä yhdistyksiä ja vastaavat omista rekrytoinneistaan.

Uudet työntekijät perehdytetään työhön perusteellisesti. Työnantaja tarjoaa mahdollisuuksia osallistua erilaisiin koulutuksiin tarpeen mukaan. Perhevapaiden käytössä ovat voimassa yleiset lakisääteiset normit.

Kehittämistoimenpiteet

1. Luodaan yhteinen toimintatapa yhdessä Suomen NMKY:n urheiluliiton kanssa, jos harrastaja kokee tulleensa syrjityksi järjestön toiminnassa. Toimintatapaa suositellaan kaikille Suomen YMCA:n liiton jäsenyhdistyksille. Seuranta hoidetaan jäsenyhdistyksille suunnatuilla kyselyillä, joissa kartoitetaan kyseiset tapaukset ja niiden käsittely.
2. Suositellaan, että jäsenyhdistysten hallituksien jäseniksi valittaisiin vähintään 1/3 alle 29-vuotiaita.
3. Uuden strategiaproessin yhteydessä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa täydennetään osallistavasti henkilöstön kanssa.