

1	Sisällysluettelo	
2		
3	1. JOHDANTO: Yhdenvertainen ylioppilaskunta	2
4	2. Syrjintä	3
5	3. Epäasiallinen käyttäytyminen ja häirintä:.....	4
6	3.1 Yleistä.....	4
7	3.2. Puheeksi ottaminen.....	5
8	4. Järjestöt ja hallinto: Yhdenvertaisuus lähtee järjestön sisältä.....	8
9	4.1 Valintaprosessit	9
10	5. Viestintä: yhdenvertainen, saavutettava ja monikielinen viestintä..	11
11	6. Yhdenvertaisuus tapahtumissa	13
12	6.2. Tapahtumakohtainen häirintäyhdyshenkilö.....	16
13	7. Mitä muuta on hyvä muistaa?	16
14	7.1. Yleisiä muistisääntöjä	16
15	7.2. Ota yhteyttä.....	17
16	8. Yhdenvertaisuuden keskeiset käsitteet.....	18
17	9. Turvallisemman tilan periaatteet	21
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24		
25		
26		
27		
28		
29		

30 1. JOHDANTO: Yhdenvertainen ylioppilaskunta

31

32 Tämä yhdenvertaisuusopas perustuu TYYn edustajiston 7.2.2025 hyväksymään
33 yhdenvertaisuusohjelmaan.

34

35 Ylioppilaskunnan tavoite

36 TYY edistää yhdenvertaista ja tasa-arvoista yliopistoyhteisöä ja yhteiskuntaa. Jokaisen
37 opiskelijan tulee voida toimia ilman syrjinnän, häirinnän tai rasismien pelkoa niin
38 yliopistossa, ylioppilaskunnassa kuin sen ulkopuolella. Järjestöillä on keskeinen rooli
39 tämän tavoitteen toteuttamisessa.

40 Oppaan tavoite

41 Opas antaa TYYn järjestöille käytännöllisiä keinoja edistää yhdenvertaisuutta. Sen avulla
42 järjestöt voivat tunnistaa ja ehkäistä syrjintää, häirintää ja rasismia, lisätä jäsentensä
43 osallisuutta sekä arvioida toimintaansa yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Tavoitteena
44 on fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti saavutettava toimintakulttuuri, joka huomioi
45 opiskelijoiden moninaisuuden.

46 Lainsäädäntö

47 Yhdenvertaisuutta säätelevät useat lait ja sopimukset. Perustuslain mukaan kaikki ovat
48 yhdenvertaisia lain edessä, eikä ketään saa asettaa eri asemaan henkilöön liittyvän syyn
49 perusteella. Yhdenvertaisuuslaki sekä tasa-arvolaki velvoittavat edistämään
50 yhdenvertaista ja syrjimätöntä toimintaa.

51 Lukuohje

52 Opas on suunnattu erityisesti opiskelijajärjestöille ja se hyödyntää niille tyypillisiä
53 esimerkkejä. Opas tarjoaa konkreettisia toimenpide-ehdotuksia, mutta kaikki ratkaisut
54 eivät sovi kaikille järjestöille. Yhdenvertaisuuden tavoitteena on luoda yhteisö, jossa
55 jokaisella on hyvä olla ja siksi on tärkeää huomioida, että emme koskaan tiedä, kenelle
56 jokin puhe tai toiminta voi olla loukkaavaa tai kuormittavaa.

57 Yhdenvertaisuuden toteutuminen vaatii ympäristön huomioimista ja jatkuvaa arviointia:
58 sanat ja teot voivat loukata, vaikka se ei olisi tarkoitus. Yhdenvertainen kulttuuri
59 rakentuu pitkäjänteisellä työllä ja päivittäisillä valinnoilla.

60

61 TYYn yhdenvertaisuusopas

62 Saatavilla TYYn verkkosivuilla (suomeksi ja englanniksi).

63 Lisätietoja: TYYn yhdenvertaisuusvastaava (tyy-sopo@utu.fi).

64

65

66

67 2. Syrjintä

68

69 TYYn tavoite on, että opiskelijat voivat toteuttaa itseään vailla pelkoa syrjinnästä niin
70 yliopistossa, TYYn järjestöissä kuin arkielämässään yliopistoyhteisön ulkopuolella.
71 Yliopiston ja ylioppilaskunnan lisäksi TYYn järjestöjen toiminnalla on suuri merkitys
72 yhdenvertaisuuden toteutumisessa yliopistoyhteisön jokapäiväisessä arjessa. TYYssä
73 noudatetaan turvallisemman tilan periaatteita ja pyritään edistämään
74 yhdenvertaisempaa ylioppilaskuntaa. TYY kannustaa järjestöjä luomaan itselleen
75 turvallisemman tilan periaatteet.

76 Syrjintä tarkoittaa ihmisten eriarvoista kohtelua tai erilaiseen asemaan asettamista
77 ilman hyväksyttävää perustetta. Syrjintää on myös uhkaavan, vihamielisen, halventavan
78 tai nöyryyttävän ilmapiirin luominen sekä käsky tai ohje syrjiä.

79 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakeihin perustuen syrjintää voi tapahtua muun muassa
80 seuraavilla osa-alueilla:

- 81 1) ikä
- 82 2) alkuperä, etninen tausta, kansalaisuus ja kieli
- 83 3) uskonto, maailmankatsomus ja vakaumus
- 84 4) poliittinen ja ammattiyhdistystoiminta
- 85 5) perhesuhteet
- 86 6) sukupuoli, sukupuolen ilmaisu ja seksuaalinen suuntautuminen
- 87 7) terveydentila ja vammaisuus
- 88 8) sosioekonominen tausta ja yhteiskuntaluokka

89 Jos syrjintää tapahtuu useammalla kuin yhdellä perusteella, on kyse moniperustaisesta
90 syrjinnästä.

91 Oikeutta olla joutumatta syrjityksi pidetään eräänä kaikkein keskeisimmistä
92 ihmisoikeuksista, sillä syrjinnällä loukataan ihmisarvon ydintä, ihmisen identiteettiä.
93 Ihmisoikeuksien toteutumisen kannalta on tärkeää torjua syrjintä, joka rajoittaa tai estää
94 joidenkin väestöryhmien osallistumista yhteiskunnalliseen toimintaan, esimerkiksi
95 saamasta koulutusta tai yliopistomaailmassa osallistumasta järjestönne toimintaan
96 aidosti pelkäämättä.

97 *[Kuva, esim. mindmap kaltainen] Erilaisia syrjinnän muotoja ovat esimerkiksi*

98 AGEISMI eli ikäsyrjintä

99 USKONTOON, aatteeseen tai mielipiteeseen liittyvä syrjintä

100 ABLEISMI eli vammaisuudesta tai muista terveydellisistä

101 syistä johtuva syrjintä

102 RASISMI eli syrjintä etnisyyden tai taustan perusteella

103 SEKSISMI eli sukupuolittunut syrjintä

104 SEKSUAALISUUTEEN liittyvä syrjintä

105 SOSIAALISEEN tai TALOUDELLISEEN ASEMAAN liittyvä syrjintä

106 3. Epäasiallinen käyttäytyminen ja häirintä:

107

108 3.1 Yleistä

109

110 TYYn häirintäyhdyshenkilöihin voi ottaa aina yhteyttä, jos on kohdannut häirintää,
111 ahdistelua, kiusaamista, syrjintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Kaikki yhteydenotot ja
112 keskustelut ovat ehdottoman luottamuksellisia. Asiat etenevät ainoastaan
113 yhteydenottajan suostumuksella.

114 Häirintäyhdyshenkilön tehtävänä ei ole tuomita tai rangaista ketään, vaan toimia
115 keskusteluapuna. Hän kuuntelee, toimii apuna keskusteluissa ja neuvoo tilanteissa
116 eteenpäin. Pyydettyäessä häirintäyhdyshenkilö voi olla läsnä silloin, kun konfliktitilanteita
117 selvitetään, konfliktitilanteiden selvittelyssä, mikäli tämä käy kaikille osapuolille.
118 Häirintäyhdyshenkilö ei kuitenkaan tarjoa ammattiapua, mutta keskusteluavun lisäksi
119 voi tarvittaessa ohjata yhteyttä ottaneen henkilön eteenpäin oikeanlaisen avun piiriin.

120

121 Epäasiallista käyttäytymistä ei pidä hyväksyä missään muodossa eikä missään
122 tilanteessa.

123 Epäasiallinen kohtelu voi olla sanallista, fyysistä tai muuten loukkaavaa käyttäytymistä.
124 Se voi olla henkilön toiminnan tai suoritusten jatkuvaa ja perusteetonta arvostelua,
125 mustamaalaamista tai yhteisöstä eristämistä. Sitä kohdatessaan on tärkeää ottaa asia
126 puheeksi mahdollisimman nopeasti. Henkilön käyttäytymiseen tai toimintaan on
127 puututtava silloin, kun se haittaa omaa tai muiden hyvinvointia, oppimista tai
128 opettamista.

129

130 Vastuu ja velvollisuus:

- 131 - Jokaisella yhteisön jäsenellä on **vastuu ilmapiiristä ja omasta toiminnastaan.**
- 132 - Jokaisella yhteisön jäsenellä on **velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta.**

133

134 Kuka voi puuttua? Missä ja miten puuttua?

135

136 Jos henkilö kokee häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, hänen tulee ensisijaisesti
137 ottaa asia puheeksi sen henkilön (tai niiden henkilöiden) kanssa, jonka käyttäytymisen
138 on kokenut häiritseväksi tai epäasialliseksi ja ilmaista, ettei hyväksy tällaista käytöstä.
139 Mikäli sinä näet epäasiallista käyttäytymistä, voit omalla toiminnallasi vaikuttaa
140 tilanteeseen. Mikäli et tiedä miten toimia tai kenen kanssa sinun olisi hyvä ottaa asia
141 puheeksi, ota yhteyttä TYYn häirintäyhdyshenkilöihin [\[linkki\]](#) ja/tai käy tutustumassa
142 opiskelijoiden varhaiseen tukemiseen. OpintoVartuun [\[linkki\]](#).

143

144

145

146 Kuinka kohdata epäasiallista käytöstä tai häirintää? *Näistä voisi tehdä erilliset laatikon,*
147 *jotka voisi vaikka yhdistää nuolilla*

148

149 3.2. Puheeksi ottaminen

150

151 1. Ota puheeksi

152 Ilmaise selkeästi, että koet tilanteen epämiellyttäväksi, ahdistavaksi, loukkaavaksi tai
153 muuten asiattomaksi. Mikäli tilanne on uhkaava, poistu tilanteesta.

154 Henkilö ei välttämättä ymmärrä käytöksensä olevan häirintää tai ole tottunut
155 kantamaan vastuuta käytöksestään. Asian esille nostamisen puute voi pahimmassa
156 tapauksessa olla häiritsijälle viesti siitä, että käytös saa jatkuu. Ensisijainen tavoite on
157 saada välitön tilanne loppumaan.

158

159 2. Ota yhteyttä

160 Mikäli häirintä jatkuu tai tilanne on jäänyt painamaan mieltäsi, ota yhteyttä oman
161 järjestösi tai ylioppilaskunnan häirintäyhdyshenkilöön. Akuutissa tilanteessa ota yhteys
162 järjestyksenvalvojaan.

163

164 3. Älä syytä itseäsi tilanteesta tai jää yksin asian kanssa.

165 Älä vähättele kokemaasi ja muista, että myös muut ovat voineet joutua samaan
166 tilanteeseen.

167

168 4. Onko kyseessä rikos

169 Mikäli kyse on akuutista hätätilanteesta tai epäilet, että tapahtunut tilanne täyttää
170 rikoksen tunnusmerkit, ole yhteydessä poliisiin.

171 Mikäli kaipaavat käytännön neuvoja, tukea tai vahvistusta kokemukselle ota yhteyttä
172 rikosuhripäivystykseen, puh. 116 006.

173

174 Kehen ottaa yhteys?

175

176 Järjestön toiminnassa oleva epäasiallinen kohtelu tai käytös → Järjestön
177 yhdenvertaisuusvastaava (järjestön yhteystiedoista)

178 Tarvitset apua tilanteen ratkaisemiseen tai et tiedä kehen olla yhteydessä → Järjestön
179 yhdenvertaisuusvastaava tai TYYn häirintäyhdyshenkilö

180 Opiskelutilanteeseen liittyvä häirintä tai epäasiallinen käytös → Yliopiston OpintoVartu-
181 tukihenkilöihin yhteys [linkki]

182

183 Häirintäyhdyshenkilön tarkistuslista [Kuva]

- 184 - Kuuntele yhteydenottajaa ja pyri hahmottamaan mitä on tapahtunut
- 185 - Kerro keskustelun luottamuksellisuudesta: keskustelu on teidän välinen ja jos sen
- 186 perusteella halutaan ottaa yhteyttä toiseen osapuoleen tai kysyä neuvoa esim.
- 187 TYYltä, siihen on oltava yhteydenottajan lupa.
- 188 - Onko yhteydenottaja ottanut asian puheeksi häiritsijän kanssa?
- 189 - Muista häirintäyhdyshenkilön puolueettomuus. Häirintäyhdyshenkilönä sinun ei
- 190 tarvitse olla tilanteen ratkaisija (eikä oikeastaan kuulukaan olla), vaan toimit
- 191 kuuntelijana.
- 192 - Jos asiaa halutaan lähteä selvittämään toisen osapuolen kanssa, myös häntä on
- 193 aina kuultava.
- 194 - Mikäli järjestö haluaa kohdistaa henkilöön seuraamuksia, tulee häntä AINA kuulla
- 195 ensin.
- 196 - Olet taho, johon yhteydenottaja voi olla yhteydessä, jolloin voit kertoa
- 197 vaihtoehtoista ja ohjata häntä eteenpäin
- 198 - Voit aina kysyä TYYltä apua!

199

200 Häirintätilanteiden työnjaosta [Kuva]

- 201 - Järjestön häirintäyhdyshenkilö käsittelee tulleet yhteydenotot. TYY ei suosittele
- 202 ryhtymään toimiin anonyymien ilmoitusten perusteella.
- 203 - Ohjaus-, opetus- ja opiskelutilanteissa tapahtuva häirinnän käsittely on
- 204 ensisijaisesti yliopiston häirintäyhdyshenkilön vastuulla. Ohjaa yhteydenottajaa
- 205 olemaan yhteydessä yliopiston häirintäyhdyshenkilöön tai pyydä häneltä neuvoa
- 206 tilanteeseen.
- 207 - Opiskelijoiden keskinäisten ei-opiskelutilanteissa tapahtuvan häirinnän ja
- 208 konfliktien ratkaisussa voit viedä tilannetta eteenpäin tai pyytää TYYltä neuvoja.
- 209 - Jos sinua mietityttää, että kenen vastuulla tilanteen ratkaisu on, voit aina kysyä
- 210 neuvoa TYYn häirintäyhdyshenkilöiltä.

211

212 Tähän käyntikortti:

213 tyy-haryt@utu.fi

214

215 Opiskelijoiden varhainen tukeminen

216 Yliopiston opiskelijoiden varhainen tukeminen (OpintoVartu) tarjoaa varhaisen tuen
217 palveluita ja välineitä kuinka tulisi toimia tilanteissa, joissa on herännyt huoli joko
218 yksittäisestä opiskelijasta tai opiskeluyhteisössä ilmenneestä ristiriidasta. OpintoVartusta
219 löytyvät tahot ja yhteystiedot, jotka auttavat tarvittaessa. Ongelmat voivat olla
220 monenlaisia oppimiseen ja jaksamiseen liittyvistä haasteista häirintään ja kiusaamiseen.
221 Ongelman ratkaisu koostuu kahdesta perusajatuksesta: ongelman esiin nostamisesta
222 (puheeksiotto) yhteisössä sekä tarvittaessa tukitahojen kontaktoinnista. Vinkkejä niin
223 puheeksi ottamiseen kuin esimerkkejä varhaista tukea vaativista tilanteista on koottu
224 yliopiston intran OpintoVartu-sivulle, sekä TYYn sivuille. ([linkit](#))

Epäasiallisen käytöksen tai häirinnän muotoja	
Muotoja	Esimerkkejä
Sanattomat henkilöön suuntautuvat viestit	Vihjailevat ilmeet ja eleet.
Maineen tai aseman kyseenalaistaminen	Levitetään väärää tietoa, puhutaan selän takana, haukutaan, nöyrytetään tai pilkataan.
Yhteisöstä eristäminen	Ei puhuta tai kielletään muitakin puhumasta ko. henkilön kanssa, ei kuunnella, rajoitetaan mielipiteen ilmaisua tai keskeytetään toisen puhe jatkuvasti, eristetään työskentelemään muista erillään.
Työnteon jatkuva perusteeton arvostelu	Jätetään tiedonvälityksen ulkopuolelle, työtä mitätöidään tai arvioidaan väärin perustein, annetaan tarkoituksettomia tai osaamiseen nähden vähätteleviä tai mahdottomia tehtäviä tai jätetään kokonaan ilman työtä.
Henkilökohtaisen koskemattomuuden ja itsemääräämisoikeuden loukkaaminen	Huutaminen, suulliset ja kirjalliset uhkaukset, asioihin painostaminen, pakottaminen tai manipulointi, päälle käyminen, suora väkivalta, seksuaalinen häirintä ja ahdistelu.

Epäasiallinen käyttäytyminen ja häirinnän sekä niihin puuttuminen	
Tavoitteet	Toimenpiteet
Järjestö edistää toisten kunnioittamiseen ja vapaaseen tahtoon perustuvaa toimintakulttuuria. Järjestö toimii sen puolesta, ettei esiinny kiusaamiseen perustuvaa toimintakulttuuria.	Järjestössä on selkeät toimintaohjeet kiusaamis-, häirintä- ja syrjintätapausten käsittelyyn. Järjestö tarjoaa toimijoilleen koulutuksia kiusaamis-, häirintä- ja syrjintätilanteista ja niihin puuttumisesta.
Järjestö toimii sen puolesta, ettei kiusaamis-, häirintä- tai syrjintätilanteita synny.	Tapaukset käsitellään välittömästi ja niihin suhtaudutaan vakavasti.

232 4. Järjestöt ja hallinto: Yhdenvertaisuus lähtee järjestön 233 sisältä 234

235 Kaikilla järjestön jäsenillä on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä.
236 Hyvät säännöt ja periaatteet merkitsevät vähän, mikäli niitä ei oteta laajasti koko
237 jäsenistön keskuudessa käyttöön. Vaikka yhdenvertaisuuden toteutuminen on koko
238 jäsenistön asia, järjestön toimihenkilöiden tekemät päätökset ja toiminta vaikuttavat
239 keskeisesti siihen, eteneekö yhdenvertaisuus järjestössä.
240

241 Henkilövalintoja tehdessä kokemus valintaprosessin oikeudenmukaisuudesta on
242 ensiluokaisen tärkeää ja valintaprosessien tulee noudattaa yhdenvertaisuuden
243 tavoitetta. Onnistunut valintaprosessi takaa sen, että nekin henkilöt, jotka eivät ole
244 tulleet valituksi, kokevat edelleen olevansa tervetulleita järjestön toimintaan.
245 Kokouskäytäntöjen tarkoitus on taata kaikille asianosaisille parhaat mahdollisuudet
246 saada riittävästi tietoa päätettävissä olevista asioista, ymmärtää niitä sekä osallistua
247 päätöksentekoon. Sääntöjen mukainen toiminta helpottaa ihmisten välistä
248 vuorovaikutusta. Kokouskäytännöistä, esimerkiksi puheenvuorojen pyytämisestä
249 luopumista, on aina syytä harkita tarkkaan.
250

251 Käytäntöjen toimivuutta kannattaa tarkastella jatkuvasti. Huonoja käytäntöjä ei kannata
252 jatkaa vain siksi, että siitä on muodostunut järjestön tapa toimia. Yhdessä ajassa ja
253 hallituskokoonpanossa toimiva käytäntö ei välttämättä toimi toisessa. Samalla kun
254 toimintatapoja muutetaan, niistä tulee keskustella asianomaisten kanssa. Pienistä ja
255 suhteellisen vähämerkityksistä asioista puheenjohtaja voi päättää yksin, astetta isommat
256 kysymykset ratkaistaan hallituksen kesken ja merkityksellisimmät kysymykset tuodaan
257 vuosikokoukseen (tai vastaavaan) jäsenistölle päätettäväksi. Kaikista päätöksistä tulee
258 tiedottaa jäseniä.
259

260 Kun päätöksiä tehdään, on huomioitava, miten ne vaikuttavat eri ryhmiin jäsenistön
261 sisällä. Yksi huomionarvoinen asia on tarkastella päätöksenteon sukupuolivaikutuksia.
262 Vaikka päätettävä asia ei suoraan koskisi sukupuolta, voi sillä kuitenkin olla
263 sukupuolittuneita vaikutuksia. Muita vastaavia kysymyksiä ovat vähemmistöjen asema,
264 esteettömyys sekä toiminnan avoimuus ja osallistavuus.
265

266 Pohdi, miten yhdenvertaisuus toteutuu järjestössäsi [kuva: esim. ajatuskartta]

- 267 - Jakautuvatko järjestön vastuut ja tehtävät tasapuolisesti eri toimijoiden välillä?
- 268 - Kiinnostuvatko eri ryhmiä edustavat ihmiset järjestön tehtävistä? Miksi, miksi ei?
- 269 - Onko osallistuminen kaikille mahdollista esimerkiksi työssäkäynnistä, perheestä,
270 taloudellisesta tilanteesta tai liikuntarajoitteesta huolimatta?
- 271 - Voiko kokouksista julkaista päätösluettelon englanniksi? Onko yhdistyksen
272 säännöt käännetty englanniksi? (Huom! TYYltä mahdollista saada tähän
273 projektiavustusta.)
- 274 - Onko järjestön toimintakulttuuri myönteinen ja kannustava?

- 275
- 276
- 277
- 278
- 279
- 280
- 281
- 282
- 283
- Onko kaikille tarjottu riittävästi ja tasapuolisesti tietoa siitä, miten yhdistyksen luottamustoimia voi hakea?

284

285

Lisäkysymyksiä

- 286
- 287
- 288
- 289
- 290
- 291
- 292
- 293
- Oletteko järjestönne kanssa kartoittaneet yhdenvertaisuutta edistävät ja heikentävät tekijät?
- Oletteko kartoittaneet järjestötilojenne saavutettavuuden fyysisesti ja sosiaalisesti?
- Oletteko tehneet yhteistyötä yliopiston esteettömyyssuunnittelijan kanssa esimerkiksi tilojanne koskien?

292

293

4.1. Valintaprosessit

3.1 Valintaprosessit	
Tavoitteet	Toimenpiteet
Valintaprosessi on aidosti avoin ja kaikilla pätevillä hakijoilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi järjestön toimihenkilöiksi.	Hakuprosessit eivät ole nöyryyttäviä. Järjestön toimihenkilöt / luottamushenkilöt eivät ota julkisesti kantaa seuraajiensa valintaan. Kenenkään ei anneta ymmärtää, että hänen valintansa olisi epätoivottavaa.
Kaikille on riittävästi tietoa eri avoinna olevista tehtävistä, valintaprosessista ja toimien tehtäväkuvista. Ketään ei etukäteen suosita valintaprosessissa ja kaikkia kannustetaan yhtäläisesti hakemaan paikkaa.	Mikäli luottamustoimeen hakija on estynyt pääsemästä paikalle haastatteluun, annetaan hänelle mahdollisuus osallistua etänä, kirjeitse tai ilmaista kiinnostuksen tehtävää kohtaan muulla tavalla. Mahdollisesta haastattelutilanteesta ja ennakkotiedoista ilmoitetaan hyvissä ajoin kaikille kiinnostuneille.
Järjestön toimihenkilöiden kokoonpano heijastelee järjestön jäsenten moninaisuutta.	Hakuprosesseja suunniteltaessa on hyvä huomioida mm. sukupuoli, akateeminen ikä sekä ainejärjestöjen monipuolinen edustus.

294

295

3.2. Päivittäinen toiminta

Tavoitteet	Toimenpiteet
Järjestöä johdetaan reilusti ja suunnitelmallisesti.	Järjestön johtotehtävissä toimiville henkilöille annetaan perehdytystä tehtäviinsä. Järjestössä huolehditaan tehtävien tasapuolisesta jakautumisesta ja toimijoiden jaksamisesta. Järjestötoimijoille annetaan koulutusta yhdenvertaisuuden ja esteettömyyden edistämisestä.
Järjestön päätöksenteko on avointa. Kaikilla on mahdollisuus tulla kuulluksi. Kaikki kokevat kokouksen kulun oikeudenmukaiseksi. Jäsenistön edustajat voivat esittää myös omia asiakohtia käsiteltäväksi hallituksen kokouksissa.	Järjestössä noudatetaan hyviä kokouskäytäntöjä, joista on yhdessä sovittu jäsenistön kesken. Hallituksen jäsenille toimitetaan asia- tai esityslista hyvissä ajoin ennen kokousta. Pääsääntönä voidaan pitää, että mitä harvemmin kokoustetaan, sitä aikaisemmin kokouksen käsiteltävinä olevien asioiden tulisi olla vähintään kokoustajien tiedossa. Kokouksista pidetään pöytäkirjaa. Vähemmistöön jääneet puheenvuorot kirjataan pöytäkirjaan. Jäsenistöllä on mahdollisuus tutustua käsittelyssä oleviin asioihin etukäteen ja ilmaista kantansa niistä. Puheenvuorot jakautuvat oikeudenmukaisesti, eikä kokouksissa puhuta päällekkäin. Erimielisyydet käsitellään asiallisesti ja rakentavasti.
Järjestössä edistetään systemaattisesti yhdenvertaisuuden toteutumista.	Järjestö nimeää hallituksestaan yhdenvertaisuusvastaavan, joka tutustuu TYYn yhdenvertaisuus-

	ohjelmaan ja järjestöjen yhden-vertaisuusoppaaseen.
Järjestö pyrkii toiminnassaan saavutettavuuden edistämiseen.	Tiloja varatessa kiinnitetään aina mahdollisuuksien mukaan huomiota esteettömyyteen.
Hankalat ja ristiriitaiset tilanteet kyetään käsittelemään järjestössä. Järjestössä kannustetaan puheeksiottamiseen.	Häiritsevään tai epäasialliseen käytökseen puututaan välittömästi ja myös silloin, kun sitä ilmenee sosiaalisessa mediassa.
Järjestön toiminnasta on mahdollista antaa palautetta. Järjestö kykenee toimimaan myös kriisitilanteissa	Jäsenistö tietää, miten järjestölle voi antaa palautetta ja sitä voi antaa sekä nimellä että nimettömästi. Yhdenvertaisuuden toteutumisesta järjestössä kerätään palautetta, jota voi antaa anonymisti. Palautteeseen suhtaudutaan vakavasti ja palautteen antajan yksityisyyden suojaa varjellaan. Järjestöllä on olemassa ohjeet kriisiviestintään.

296

297

298 5. Viestintä: yhdenvertainen, saavutettava ja
299 monikielinen viestintä
300

301 Se, miten järjestössä viestitään, on keskeinen osa toimivaa ja yhdenvertaista yhteisöä.
302 Jotta jo järjestön jäsenenä olevat ja mahdolliset tulevat jäsenet voisivat osallistua
303 toimintaa ja kokea yhteenkuuluvuutta järjestöön, täytyy järjestön toiminnasta ja
304 tapahtumista olla mahdollista saada tietoa. Se, millä tavalla järjestö viestii, välittää myös
305 jatkuvasti kuvaa järjestön arvoista ja tavoista toimia.

Viestintä	
Tavoitteet	Toimenpiteet
Järjestön viestintä on ymmärrettävää, yhdenvertaista ja saavutettavaa.	Järjestön käyttämät viestintäkanavat on avoimesti lueteltu esimerkiksi järjestön nettisivuilla. Salaisia ja suljettuja viestintäryhmiä vältetään, mikäli ne eivät ole toiminnan kannalta välttämättömiä.
Järjestö huomioi viestinnässään jäsenistön moninaisuuden ja edistää erilaisten ihmisten osallisuutta.	Huomioidaan, että kaikki eivät käytä sosiaalista mediaa.

Saavutettavuus	Vältetään lyhenteitä ja sanoja, jotka eivät ole kaikille ymmärrettäviä. Huolehditaan siitä, että kontrastivärit teksteissä ovat riittävät, tekstejä on saatavissa myös suuremmalla fonttikoolla, eri kielillä ja myös sähköisessä muodossa. Käytetään syrjimätöntä kieltä. Vältetään sukupuolittunutta, seksististä, rasistista, ableistista, stereotyyppistä tai muuten loukkaavaa kieltä. Myös epävirallinen viestintä on asiallista. Hallituslainen edustaa hallitusta ja järjestöään myös epävirallisissa tilaisuuksissa. Tilan esteellisyydestä viestiessä on tärkeää keskittyä itse tilaan ja sen ominaisuuksiin sen sijaan, että kuvailtaisiin tilan käyttäjiä. Tämä antaa ihmisille mahdollisuuden arvioida itse, miten tila vastaa heidän tarpeitaan, eikä määrittele heidän puolestaan toimintakykyä. Esim. hyvä kuvaus: ”sisäänkäynnillä on 3 cm korkuinen kynnyks ja ovesa on automaattiavaus.” Viestitään myös englanniksi tai muilla jäsenistön käyttämällä kielillä mahdollisuuksien mukaan. Yleisten tilaisuuksien, jotka eivät ole suljettuja eikä osallistujia ole rajattu, on lähtökohtaisesti oltava esteettömiä.
----------------	--

306

307

308 Pohdittavaa [kuva]:

309 Välitetäänkö jäsenistölle riittävästi ja riittävän selkeää tietoa järjestön

310 toiminnasta?

311 Huomioidaanko jäsenistön moninaisuus viestintäkanavia valittaessa?

312 Välittääkö toimintakulttuuri samanlaista kuvaa kuin järjestön virallinen viestintä?

313

314 6. Yhdenvertaisuus tapahtumissa
315

316 Tapahtumat ovat usein järjestötoiminnan näkyvin osa, ja uusien ihmisten on helpompi
317 tulla mukaan, kun toiminta on aidosti yhdenvertaista ja avointa. Yhdenvertaisuus
318 tapahtumissa tarkoittaa sitä, että tapahtumista tehdään houkuttelevia ja saavutettavia
319 niin fyysisesti kuin sosiaalisesti. On tärkeää ymmärtää, että osallistujat tulevat
320 moninaisista taustoista erilaisilla kokemuksilla ja elämäntilanteilla, joten avoimen ja
321 turvallisen ilmapiirin luominen on ensiarvoisen merkittävää. TYY kannustaa järjestöjä
322 ottamaan käyttöön turvallisemman tilan periaatteet yhdenvertaisempien ja
323 saavutettavampien tapahtumien tueksi.

324 Järjestöjen perinteitä ja vakiintuneita toimintatapoja tulee arvioida yhdenvertaisuuden
325 näkökulmasta. *Yhdenvertaisuutta tapahtumilla* voi lisätä tarkastelemalla esimerkiksi
326 ohjelmanumeroiden asiallisuutta, tapahtumien hintaa, päihteiden käyttöä, tilojen
327 saavutettavuutta, kielellistä saavutettavuutta tai lapsiystävällisyyttä. Tapahtumien tulee
328 olla saavutettavia koko jäsenistölle.

329 Tapahtumia on monenlaisia, esimerkiksi vuosijuhlia, sitsejä, approja, koulutuksia tai
330 urheilua. Pyri toteuttamaan seuraavat huomiot, jotta tapahtumasi ovat
331 mahdollisimman yhdenvertaisia ja saavutettavia.

Tilat	
Tavoitteet	Toimenpiteet
Tapahtumapaikka on kaikille saavutettava.	Tapahtumapaikka on esteetön (myös WC). Tilan esteettömyydestä ilmoitetaan selkeästi tapahtumakuvauksessa. Ohjeistus paikalle pääsemisestä on riittävän selkeä (esimerkiksi havainnollistava kartta). WC-tilojen sijainti ja tilaisuuden tauot kerrotaan osallistujille tilaisuuden alussa. Tupakoitsijoille on osoitettu paikka tupakointia varten riittävän etäällä muusta tapahtumapaikasta. (Muista selvittää asia ennen tapahtumaa.)

332
333
334

Tapahtumat	
Osallistujat ovat yhdenvertaisessa asemassa.	Osallistujien yksilölliset tarpeet ja toiveet <i>kannattaa selvittää ilmoittautumisen yhteydessä</i> (esimerkiksi liikuntarajoitteet ja tulkin tarve saada ennakoon ohjelmaa koskevat materiaalit).

	Osallistujat tietävät kehen olla ongelmatilanteissa yhteydessä. Tilaisuudessa on nimetty henkilöt, joista mainitaan tapahtuman alussa ja tapahtumakuvauksessa. Osallistujilla on mahdollisuus antaa anonymisti palautetta tilaisuuden aikana ja sen jälkeen. Tapahtumaan osallistumisesta aiheutuvat kulut (esim. pääsymaksu) ovat kohtuullisia.
Ruokavaliosta tai allergioista huolimatta jokainen osallistuja saa yhtä kattavan aterian tapahtumassa.	Tilaisuudessa on otettu huomioon erilaiset ruokavaliot ja allergeenit, jotka on kysytty osallistujilta jo ennen tapahtumaa.
Tilaisuudessa ei kannusteta tai painosteta päihteiden käyttöön.	Tapahtumakutsussa tuodaan esiin tapahtuman päihteellisyys/päihteettömyys. Tilaisuudessa on saatavilla alkoholiton vaihtoehto alkoholillisen rinnalla. Alkoholittomat juomavaihtoehdot tarkennetaan tapahtuman kuvauksessa.

335

Tapahtumien rakenne ja toteutus	
Tapahtumien ohjelma on saavutettava.	Tauot ovat riittävän pitkiä. Istumajärjestyksissä, vessoissa tai tilaisuuden ohjelmassa (esimerkiksi laulut) ei jaotella osallistujia binäärisesti miehiin ja naisiin. Tilaisuuden nimi, teema tai ohjelma ei ole syrjivä, eikä stereotypioihin nojautuva. Ohjelma ei sisällä nöyryyttäviä, ahdistavia tai loukkaavia ohjelmanumeroita. Tällaisia ohjelmanumeroita voivat olla esimerkiksi alastomuuteen tai päihteiden käyttämiseen kannustava ohjelma. Tilaisuudessa käsiteltäviä aiheita valittaessa kiinnitetään huomiota

336

	siihen, voivatko ne olla loukkaavia, ahdistavia tai muuten asiattomia. Kiinnitetään huomiota siihen, miten aiheita käsitellään. Erityistä huomiota kiinnitetään aiheisiin, jotka voivat herättää suuria tunnereaktioita tai mielipide-eroja. Tarjotaan mahdollisuuksien ja tapahtuman tarkoituksen mukaan etäosallistumismahdollisuus.
--	---

Tapahtumailmoitukset ja kutsut

Osallistuminen on avointa, selkeää ja vaivatonta.	Tilaisuuden kutsua jaetaan mahdollisimman avoimesti, esimerkiksi jäsenistön sähköpostilistalla, järjestön nettisivuilla ja sosiaalisessa mediassa. Mahdollisuus osallistua tilaisuuteen yksin tai avecin kanssa tuodaan selkeästi esiin kutsussa. Kutsussa tuodaan selkeästi esiin tilaisuudessa käytettävät kielet, esimerkiksi tekemällä kutsu ja ilmoittautuminen monikielisesti. Mikäli tieto osallistujien sukupuolesta on välttämätön (esimerkiksi majoitusta varten), huomioidaan sukupuolen moninaisuus vastausvaihtoehtona. Pukukoodi antaa mahdollisuuden ilmaista itseään vapaasti. Kutsusta käy ilmi, ovatko lapset tervetulleita tilaisuuteen.
--	---

337

338

339 Äänentoistoa sisältävissä tilaisuuksissa on syytä huomioida myös nämä:

340

341 - Puhujat käyttävät mikrofonia ja puhuvat rauhallisesti sekä selkeästi.

342 - Materiaalit toimitetaan etukäteen.

343 - Videoita esitettäessä tekstitys laitetaan päälle.

344 - Järjestäjät järjestävät tulkille paikan, josta hän näkee ja kuulee hyvin, ja joka on

345 sopivassa etäisyydessä tulkattavista.

- 346 - Esityksissä on riittävästi kontrasteja, fonttikoko on tarpeeksi iso ja selkeä sekä
347 tekstit erottuvat kuvista selkeästi. Esityksissä ainakin pääkohdat luetaan ääneen.
348 - Huomioidaan aistilyherkkyydet ja minimoidaan ärsykkeet.
349 - Tilaisuuden puhujia valittaessa kiinnitetään huomiota moninaisuuteen ja
350 mahdolliseen positiiviseen erityiskohteluun.
351 - Onko tilassa kiinteä induktiosilmukka vai tuoko järjestäjä tilaisuuteen
352 kannettavan silmukan. Mahdollisuudesta käyttää tilaisuudessa induktiosilmukkaa
353 on ilmoitettu jo kutsun/mainonnan yhteydessä.

354 Tapahtumaa järjestäessä on hyvä kysyä:

- 355 - Järjestetäänkö tilaisuus esteettömässä tilassa?
356 - Onko tapahtumien ajankohdissa huomioitu jäsenistön moninaisuus (perheelliset,
357 työssäkäyvät, muuta kuin suomea äidinkielenään puhuvat)?
358 - Onko tapahtumassa perinteitä, jotka ovat syrjiviä, nöyryyttäviä tai
359 sukupuolittuneita?
360 - Voisiko tapahtuma olla kokonaan päihteetön?
361 - Voisiko tapahtuma olla maksuton?
362 - Miten tapahtuma voisi olla yhdenvertaisempi, tasa-arvoisempi ja
363 saavutettavampi?

364

365 6.2. Tapahtumakohtainen turvahenkilö

366

367 Järjestöissä on yleistynyt tapa nimetä tapahtumakohtaisia yhdenvertaisuudesta
368 vastaavia henkilöitä. Nimikkeet vaihtelevat, mutta yleisiä käytössä olevia nimikkeitä ovat
369 tapahtuman häirintäyhdyshenkilö, yhdenvertaisuusvastaava tai turvahenkilö. Järjestön
370 hallituksessa kannattaakin pohtia, että haluaako järjestö nimetä sellaiset tapahtumiinsa
371 ja että mikä heidän tehtävänsä on.

372 Tapahtumakohtaiset häirintäyhdyshenkilöt voivat toimia esimerkiksi avun ensiasteena,
373 ottaa tapahtumassa ja tilanteessa ohjat, jos tapahtuu vahinkoja tai haavereita.
374 Toimenkuvasta ja siihen liittyvistä odotuksista kannattaa keskustella ennen kuin
375 tapahtumakohtaiset häirintäyhdyshenkilöt otetaan käyttöön. On syytä myös pohtia, että
376 mitä tietoja ja taitoja he mahdollisesti tarvitsevat suoriutuakseen tehtävästä. Yksi
377 keskeinen edellytys tehtävässä toimiville henkilöille on, että he ovat tapahtumissa
378 selvinpäin ja tavoitettavissa tapahtuman aikana.

379 Tapahtumakohtaiset yhdenvertaisuusvastaavat voidaan nimetä kuhunkin tapahtumaan
380 ja nimittäjänä on yleensä yhdistyksen hallitus. Kannattaa sopia etukäteen, esimerkiksi
381 toimikauden alussa vastaaville kierto, jotta samat henkilöt eivät toimi, joka
382 tapahtumassa tehtävässä.

383 7. Mitä muuta on hyvä muistaa?

384

385 7.1. Yleisiä muistisääntöjä

386

387 Vaikka jotakin kommenttia, vitsiä, juhlien teemaa, viestintää, käytäntöjä tai muuta

388 toimintaa ei olisi tarkoitettu loukkaavaksi tai syrjiväksi, se voi silti olla sitä. Meillä kaikilla
389 on tapana luoda ennakkoluuloja, stereotypioita ja yksinkertaistuksia. Niitä on tärkeää
390 pyrkiä purkamaan.

391 Aina kun huomaat syrjintää, häirintää, kiusaamista tai muuta sopimatonta toimintaa,
392 puutu siihen. Syrjintään puuttumattomuus on toiminnan hiljaista hyväksyntää.

393 Mikäli huomaat loukanneesi jotakuta tai sinulle huomautetaan asiasta, **pyydä anteeksi**.
394 Anteeksi pyytäminen on tärkeää siitä riippumatta, koetko tehneesi väärin vai et, koska
395 toimintasi on loukannut jotakuta.

396 **Älä vähättele** toisen kokemusta syrjinnästä, häirinnästä tai muusta sopimattomasta
397 toiminnasta.

398 **Älä vaadi** syrjintää, häirintää tai muuta sopimatonta toimintaa kohdannutta henkilöä
399 perustelemaan, miksi toiminta on ollut syrjivää. Syrjintää kokenut ei välttämättä osaa tai
400 halua puhua asiasta, eikä ole syrjintää kokeneen tehtävä ruveta kouluttamaan muita
401 tilanteessa.

402 Muista, että **et voi tietää** ryhmän jäsenten taustoja tai aiempia kokemuksia, joten älä
403 oletta.

404 Pyri edistämään omalla toiminnallasi myös muiden hyvinvointia. Pohdi itsesi ja järjestösi
405 toimintaa ja tapaa puhua. Tarkastele kriittisesti, voivatko sanomisesi ja tekemisesi olla
406 loukkaavia jotakuta toista kohtaan.

407

408 7.2. Ota yhteyttä

409

410 Järjestösi häirintäyhdyshenkilöön tai hyvinvointi-/yhdenvertaisuusvastaavaan, jos haluat
411 keskustella tai antaa palautetta järjestön omista tilaisuuksista tai toimintatavoista.

412 *Kyseiseen tapahtumaan nimettyyn yhdenvertaisuusvastaavaan*, jos haluat keskustella
413 tai antaa palautetta yhdenvertaisuusasioista kyseisessä tilaisuudessa.

414 TYYn häirintäyhdyshenkilöihin jos koet häirintää tai epäasiallista käytöstä kampuksella
415 tai opintoihisi liittyvissä tilaisuuksissa.

416 TYYn hallituksen yhdenvertaisuusvastaavaan, jos haluat keskustella tai antaa palautetta
417 TYYn tapahtumista tai toimintatavoista.

418 Turun yliopiston tasa-arvovastaavaan, jos haluat neuvontaa tai toimintaohjeita tasa-
419 arvokysymyksissä yliopistolla.

420 Turun yliopiston esteettömyyssuunnittelijaan, jos haluat neuvontaa tai ohjausta
421 opiskelun ja opetuksen saavutettavuutta ja yliopiston esteettömyyttä koskevista
422 asioista.

423 Esteettömyyssuunnittelijaan voi ottaa yhteyttä myös tapahtumien esteettömyyttä ja
424 saavutettavuutta koskevista asioista.

425 Tasa-arvovaltuutettuun, jos epäilet joutuneesi laissa kielletyn syrjinnän kohteeksi ja
426 haluat pyytää asiasta ohjeita ja neuvoja.

427

428

429 8. Yhdenvertaisuuden keskeiset käsitteet

430

431 Keskeiset käsitteet tukevat yhdenvertaisuusoppaan lukemista. Yhdenvertaisuuteen
432 liittyy enemmän käsitteitä kuin tässä ohjelmassa on nostettu esille. Tähän on avattu
433 tämän ohjelman kannalta tärkeimpiä käsitteitä.

434 Ableismi tarkoittaa vammaisten syrjintää, jossa normiajattelussa vammattomuus on
435 keskiössä ja tavoiteltavaa.

436 Disabilismilla tarkoitetaan yhteiskunnassa rakennettuja esteitä, jotka vähentävät
437 vammaisten osallisuutta. Sitä tapahtuu ihmisten välillä ja rakenteissa, kuten
438 organisaatiossa, yrityksessä, laitoksissa ja virastoissa.

439 Esteettömyys ja saavutettavuus ovat saman sisältöisiä termejä; esteettömyydestä
440 puhuttaessa viitataan usein fyysiseen ympäristöön, saavutettavuus taas on käsitteenä
441 laajempi.

442 Häirintä on ihmisarvoa loukkaavaa käyttäytymistä, joka liittyy johonkin kiellettyyn
443 syrjintäperusteeseen. Henkilön ihmisarvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai
444 tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan esim. uhkaava, vihamielinen, halventava
445 tai nöyryyttävä ilmapiiri.

446 Kohtuullisten mukautusten tavoitteena on se, että vammaisen henkilö voi
447 yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja
448 yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä
449 työuralla. (Yhdenvertaisuuslaki §15) Kohtuullisuutta arvioidaan vammaisen ihmisen
450 tarpeiden lisäksi myös muista näkökulmista, joita ovat esimerkiksi toimijan koko,
451 taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut
452 kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki. Kohtuulliset mukautukset
453 ovat "avustamistyyppisiä", yksilöllisiä ratkaisuja.

454 Moniperusteisella syrjinnällä tarkoitetaan syrjinnän kohteeksi joutumista kahden
455 tai useamman eri syrjintäperusteiden perusteella. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan
456 moniperusteiseen syrjintään myös kun yksi syrjintäperusteista on sukupuoli.
457 Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan myös sellaiseen moniperusteiseensyrjintään, jossa
458 kaksi tai useampi henkilöön liittyvä seikka ainoastaan yhdessä johtavat kiellettyyn
459 syrjintään. Tätä kutsutaan risteäväksi syrjinnäksi. Erityisesti vähemmistöt voivat olla
460 alttiita moniperusteiselle syrjinnälle. Esimerkiksi vammaisen etniseen vähemmistöön
461 kuuluva henkilö voi tulla syrjityksi sekä vammaisuutensa että alkuperänsä vuoksi.

462 Normitietoisuus tarkoittaa lähestymistapaa, jossa tarkastellaan yhteiskunnan rakenteita,
463 tehdään normit näkyviksi ja kyseenalaistetaan niitä. Normeilla tarkoitetaan tässä
464 yhteydessä yhteiskunnassa vallalla olevia käsityksiä siitä, mitä pidetään "normaalina".
465 Normitietoisuus on aktiivista toimintaa normien purkamiseksi. Esimerkiksi cis-
466 heteronormatiivisuudella tarkoitetaan normia, jonka mukaan ihmisten oletetaan
467 jakautuvan kahteen toisilleen vastakkaiseen ja toisiinsa vetoa tuntevaan cis-

468 sukupuoliin, naisiin ja miehiin. Cis-sukupuolinen tarkoittaa henkilöä, joka kokee
469 sukupuoli-identiteettinsä vastaavan syntymässään määriteltyä sukupuolta.

470 Ohje tai käsky syrjiä ilmenee esimerkiksi tilanteessa, jossa toimivaltaan tai asemaan
471 perustuen annettu opastus, toimintaohje tai velvoite, jonka tavoitteena on aikaansaada
472 syrjintää. Työnantaja tai esimies ei saa määrätä työntekijöitä toimimaan syrjivästi, esim.
473 kieltää palkkaamasta tiettyyn etniseen ryhmään kuuluvaa henkilöä.

474 Positiivisessa erityiskohtelussa on kyse tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi
475 tarpeellisista erityistoimenpiteistä, joilla parannetaan tiettyyn ryhmään kuuluvien
476 henkilöiden asemaa ja olosuhteita. Positiivisesta erityiskohtelusta säädetään
477 yhdenvertaisuuslaissa. Kaikkien ihmisten samanlainen kohtelu ei aina riitä tosiasiallisen
478 yhdenvertaisuuden saavuttamiseen. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutuminen voi
479 edellyttää syrjinnälle erityisen alttiin ryhmän erityistarpeiden huomioon ottamista.
480 Tällöin kyseeseen voi tulla positiivinen erityiskohtelu.

481 Rasismi tarkoittaa niitä yhteiskunnallisia ja yksilöllisiä asenteita, käytänteitä ja
482 järjestelmiä, jotka asettavat tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti oletetun
483 ihmisryhmänesimerkiksi etnisyyden, ihonvärin, kansalaisuuden, kulttuurin, äidinkielen
484 tai uskonnonperusteella alempiarvoisiksi kuin muut ihmisryhmä. Rasismi on siis
485 ihmisryhmän tai sen jäsenen ihmisarvon alentamista. Rasismia esiintyy henkilöiden tai
486 ihmisjoukkojen välillä, mutta myös rakenteissa. Rakenteellisella rasismilla tarkoitetaan
487 organisaatiossa, yrityksessä, laitoksissa ja virastoissa esiintyvää välitöntä tai välillistä
488 syrjintää tiettyjä ihmisryhmiä kohtaan. Rasismi edistää eriarvoistumista ja vahingoittaa
489 sen kohteiden lisäksi koko yhteiskuntaa. Rasismia käytetään vallan välineenä.

490 Saavutettavuudessa on kyse jokaisen yhdenvertaisesta mahdollisuudesta osallistua niin,
491 että fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten esteiden aiheuttama kynnys on
492 mahdollisimman pieni. Fyysinen saavutettavuus voi tarkoittaa esimerkiksi helposti
493 luettavia, riittävän suurella fontilla ja kontrastilla tehtyjä tapahtumajulisteita. Psyykkinen
494 saavutettavuus voidaan nähdä mielen hyvinvointina ja vallitsevina asenteina sekä
495 erilaisista mielenterveyden haasteista kärsivien ja neuroepätyypillisten ihmisten
496 normista poikkeavien tarpeiden huomioimista käytännössä. Sosiaalinen saavutettavuus
497 merkitsee esimerkiksi vastaanottavaa ja turvallista ryhmää, jossa ei tarvitse pelätä
498 joutuvansa kiusatuksi tai painostetuksi.

499 Seksuaalinen häirintä tarkoittaa häirinnällä tarkoitetaan yleensä toisen lähestymistä
500 seksuaalisella tavalla, vastoin hänen tahtoaan. Seksuaalinen häirintä voi tarkoittaa
501 fyysistä lähestymistä, mutta seksuaalinen häirintä voi olla myös muunlaista ei-toivottua
502 huomiota. Seksuaalinen häirintä voi tarkoittaa halventavaa puhetta toisen sukupuolesta,
503 erilaiset vihjailut, seksuaalisesti värittyneet vitsit tai vartaloa tai yksityiselämää koskevat
504 puheet tai kysymykset. Seksuaalinen häirintä voi siis olla sekä verbaalista että fyysistä.

505 Sukupuolisensitiivisyydellä tarkoitetaan arvoja, asenteita, kykyjä ja taitoja, ajattelua,
506 tunnetta ja toimintaa, joissa otetaan erityisesti huomioon sukupuoliin liittyvät käsitykset
507 ja stereotypiat. Se on kriittistä herkkyyttä tiedostaa ja tunnistaa sukupuoleen liittyviä
508 merkityksiä ja vaikutuksia suhteessa ihmisten kokemisen, olemisen ja toimimisen
509 mahdollisuuksiin.

510 Tasa-arvo tarkoittaa, että yksilöillä on yhtäläiset yhteiskunnalliset tehtävät, oikeudet ja
511 velvollisuudet sukupuolesta riippumatta, ja jokaisella on mahdollisuus toteuttaa itseään

512 ilman, että hänen toiminnalleen asetetaan esteitä sukupuolen tai sen ilmaisun
513 perusteella (lähde: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta tane.fi). Kaikilla tulee olla yhtäläiset
514 mahdollisuudet ja vapaudet elämässään. Tasa-arvon toteutumista seuraa tasa-
515 arvoaltuutettu. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (nk. tasa-arvolaki) tähtää
516 sukupuoleen ja sen ilmaisuun perustuvan syrjinnän estämiseen ja naisten ja miesten
517 välisen tasa-arvon edistämiseen.

518 Vihapuhe on määritelty Euroopan neuvoston ministerikomitean suosituksessa (R 97 20)
519 seuraavasti: Vihapuhetta ovat kaikki ilmaisumuodot, jotka levittävät, lietsovat, edistävät
520 tai oikeuttavat etnistä vihaa, ulkomaalaisvastaisuutta, antisemitismia tai muuta vihaa,
521 joka pohjaa suvaitsemattomuuteen. Yleiskielessä ja julkisessa keskustelussa käytetty
522 termi vihapuhe on muodostunut käsitteenä tulkinnanvaraiseksi.

523 Välillinen syrjintä tarkoittaa sitä, kun näennäisesti puolueeton sääntö, peruste tai
524 käytäntö asettaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan. Välillisen syrjinnän kriteerit
525 eivät kuitenkaan täyty, jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite,
526 jonka saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat tarpeellisia ja asianmukaisia. Käytännössä
527 välillinen syrjintä tarkoittaa usein sitä, että johonkin tiettyyn ryhmään kuuluvien
528 henkilöiden on tosiasiaassa muita vaikeampi täyttää jokin asetettu edellytys. Kyse voi olla
529 myös siitä, että valitulla toteutustavalla on kielteisiä vaikutuksia nimenomaan ja vain
530 tiettyyn ryhmään kuuluville henkilöille. Esimerkiksi liian korkeiksi asetetut
531 kielitaitovaatimukset työssä, jossa ne eivät ole työn tekemisen kannalta välttämättömiä,
532 ovat välillistä syrjintää.

533 Välitön syrjintä tarkoittaa sitä, että jotakuta kohdellaan jonkun laissa kielletyn
534 syrjintäperusteen perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on
535 kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. Epäsuotuisalla kohtelulla
536 tarkoitetaan sellaista menettelyä (teko, laiminlyönti), jolla menettelyn kohde asetetaan
537 muihin nähden huonompaan asemaan. Käytännössä tämä voi olla rajoitusten,
538 vaatimusten tai velvoitteiden asettamista vain tietyille henkilöille tai
539 ihmishenkilöryhmälle, tai esimerkiksi jonkin yleisesti saatavilla olevan etuuden, palvelun
540 tai oikeuden epäämistä tai rajoittamista. Välitöntä syrjintää on esimerkiksi se, jos
541 henkilöä kielletään pääsemästä ravintolaan hänen etnisen taustansa perusteella.

542 Yhdenvertaisuus tarkoittaa, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän
543 sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan,
544 kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, poliittisesta tai
545 ammattiyhdistystoiminnastaan, perhesuhteistaan, vammastaan, terveydentilastaan,
546 seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä (lähde:
547 yhdenvertaisuus.fi). Yhdenvertainen kohtelu tarkoittaa, ettei ketään edellä mainittujen
548 syiden perusteella saa asettaa heikompaan asemaan kuin toisia.

549 Yksilöllinen oppija. Jokainen opiskelija pystyy sisäistämään tietoa, oppimaan taitoja ja
550 opiskelemaan tuloksellisesti, kun hänelle tarjotaan siihen edellytykset. Esimerkiksi
551 lukihäiriö, autismikirjoon kuuluminen, tarkkaavaisuudenhäiriöt tai muu
552 neuroepätyypillisuus kuulo- tai näkövamma voi hankaloittaa opiskelua huomattavasti,
553 ellei sitä oteta asianmukaisella tavalla huomioon opetusjärjestelyissä.
554 Yhdenvertaisuuslaissa mainitut syrjintäperusteet eivät saa muodostua kellekään
555 opiskelun esteeksi, mikäli edellytykset oppimiseen ovat kohtuullisin toimin turvattavissa.

556

557

558 9. Turvallisemman tilan periaatteet

559

560 Turvallisempi tila tarkoittaa, että kaikilla on vapaus olla oma itsensä, ilmaista itseään
561 vapaasti ja olla osallinen kaikessa toiminnassa. Turvallisemmassa tilassa kaikki häirintä
562 on ehdottomasti kiellettyä. Häirintää on mikä tahansa toiminta tai käytös, joka on toista
563 alistavaa, vihamielisen ja epämiellyttävän ilmapiirin luomista tai ihmisen tai
564 ihmisryhmän uhkailua.

565 Turvallisemman tilan periaatteiden tarkoitus on lisätä TYYssä ja sen järjestöissä
566 toimimisen turvallisuutta. Kaikkia järjestöjä kannustetaan luomaan turvallisemman tilan
567 periaatteet TYYn vastaavien pohjalta. Turvallisemman tilan periaatteet ohjaavat jäseniä,
568 tapahtumaosallistujia tai muuta rajattua ihmisryhmää, jolle turvallisemman tilan
569 periaatteet on luotu ja tuotu käyttöön.

570

571 Tunnista tekemäsi oletukset

572 Kunnioita jokaisen itsemäärättyä oikeutta. Pyri siihen, ettet oleta esimerkiksi toisten
573 sukupuolta, taustaa tai mielipiteitä. Kiinnitä huomiota sanavalintoihisi ja tiedosta
574 ihmisten moninaisuus.

575 Kuuntele ja opi

576 Ota jokainen vastaantuleva ihminen, asia ja tilanne mahdollisuutena oppia uutta ja
577 kehittyä. Ole avoin sinulle annetulle palautteelle ja pyri muokkaamaan toimintaasi sen
578 perusteella.

579 Anna ja tee tilaa

580 Tunnista, millaisessa roolissa ja asemassa olet eri tilanteissa. Ole aktiivisesti läsnä ja
581 mahdollista omalla toiminnallasi myös muiden osallistuminen.

582 Puutu

583 Jos näet tai kuulet häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, puutu siihen itsellesi
584 sopivalla tavalla. Puuttumalla toimit myös esimerkkinä toisille.

585 Muista inhimillisyys

586 Erehtyminen ja kysyminen on sallittua. Kaikkea ei tarvitse tietää ja osata valmiiksi!

587

588 6.3 Luettavaa

589

590 TURUN YLIOPISTON YLIOPPILASKUNTA

591 · TYYn Yhdenvertaisuusohjelma 2025

592 · TYY Equality Program 2025 in English

- 593 · Turun yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma
- 594
- 595 YLEISTÄ
- 596 · Perustietoa yhdenvertaisuudesta: www.yhdenvertaisuus.fi
- 597 · Tietoa tasa-arvosta, tasa-arvovaltuutettu: www.tasa-arvo.fi
- 598 · Tietoa esteettömästä opiskelusta: www.esok.fi
- 599 · Materiaalia mielenterveyteen liittyen: www.nyyti.fi
- 600 · Tietoa opiskelukyvystä: www.opiskelukyky.fi
- 601 · 12 ohjetta sukupuolivaikutusten arviointiin.
- 602 · Seksuaalisesta yhdenvertaisuudesta: seta.fi
- 603 · Tasa-arvoasian neuvottelukunta: tane.fi
- 604 · Yhdenvertaisen järjestötoiminnan opas urheilu- ja nuorisojärjestöille
- 605 · Käsikirja yhdenvertaisuudesta, syrjinnän vastustamisesta ja vapaudesta
- 606 olla oma itsensä
- 607 · Korkeakouluopiskelijoille suunnattu YTHS:n terveystutkimus 2024
- 608 (teetetään neljän vuoden välein)