

TYYN YHDENVERTAISUUS-OPAS 2026-2027

TURUN YLIOPISTON YLIOPPILASKUNNAN YHDENVERTAISUUSOPAS JÄRJESTÖILLE

01 Johdanto: Yhdenvertainen ylioppilaskunta

02 Syrjintä

03 Epäasiallinen käyttäytyminen ja häirintä

04 Järjestöt ja hallinto: Yhdenvertaisuus lähtee järjestön sisältä

05 Viestintä: yhdenvertainen, saavutettava ja monikielinen viestintä

06 Yhdenvertaisuus tapahtumissa

07 Mitä muuta on hyvä muistaa?

08 Yhdenvertaisuuden keskeiset käsitteet

09 Turvallisemman tilan periaatteet

Luettavaa

1 Johdanto: Yhdenvertainen ylioppilaskunta

Tämä yhdenvertaisuusopas perustuu TYYn edustajiston 7.2.2025 hyväksymään yhdenvertaisuusohjelmaan.

Ylioppilaskunnan tavoite

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

Oppaan tavoite

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

Lainsäädäntö

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

Lukuohje

Opas on suunnattu erityisesti opiskelijajärjestöille ja se hyödyntää niille tyypillisiä esimerkkejä. Opas tarjoaa konkreettisia toimenpide-ehdotuksia, mutta kaikki ratkaisut eivät sovi kaikille järjestöille. Yhdenvertaisuuden tavoitteena on luoda yhteisö, jossa jokaisella on hyvä olla ja siksi on tärkeää huomioida, että emme koskaan tiedä, kenelle jokin puhe tai toiminta voi olla loukkaavaa tai kuormittavaa.
Yhdenvertaisuuden toteutuminen vaatii ympäristön huomioimista ja jatkuvaa arviointia: sanat ja teot voivat loukata, vaikka se ei olisi tarkoitus. Yhdenvertainen kulttuuri rakentuu pitkäjänteisellä työllä ja päivittäisillä valinnoilla.

TYYn yhdenvertaisuusopas

Saatavilla TYYn verkkosivuilla (suomeksi ja englanniksi).
Lisätietoja: TYYn yhdenvertaisuusvastaava (tyy-sopo@utu.fi).

2 Syrjintä

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

Syrjintä tarkoittaa ihmisten eriarvoista kohtelua tai erilaiseen asemaan asettamista ilman hyväksyttävää perustetta. Syrjintää on myös uhkaavan, vihamielisen, halventavan tai nöyryyttävän ilmapiirin luominen sekä käsky tai ohje syrjiä.
Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakeihin perustuen syrjintää voi tapahtua muun muassa seuraavilla osa-alueilla:

1) ikä
2) alkuperä, etninen tausta, kansalaisuus ja kieli
3) uskonto, maailmankatsomus ja vakaumus
4) poliittinen ja ammattiyhdistystoiminta
5) perhesuhteet
6) sukupuoli, sukupuolen ilmaisu ja seksuaalinen suuntautuminen
7) terveydentila ja vammaisuus
8) sosioekonominen tausta ja yhteiskuntaluokka

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

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

Erilaisia syrjinnän muotoja ovat esimerkiksi:

AGEISMI eli ikäsyrjintä
USKONTOON, aatteeseen tai mielipiteeseen liittyvä syrjintä
ABLEISMI eli vammaisuudesta tai muista terveydellisistä syistä johtuva syrjintä
RASISMI eli syrjintä etnisyyden tai taustan perusteella
SEKSISMI eli sukupuolittunut syrjintä
SEKSUAALISUUTEEN liittyvä syrjintä
SOSIAALISEEN tai TALOUDELLISEEN ASEMAAN liittyvä syrjintä

2 Epäasiallinen käyttäytyminen ja häirintä

3.1 Yleistä

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

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

Epäasiallista käyttäytymistä ei pidä hyväksyä missään muodossa eikä missään tilanteessa.

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

Vastuu ja velvollisuus:

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

Kuka voi puuttua? Missä ja miten puuttua?

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

3.2 Puheeksi ottaminen

1. **Ota puheeksi**

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

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

2. **Ota yhteyttä**

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

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

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

4. **Onko kyseessä rikos**

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

Mikäli kaipaat käytännön neuvoja, tukea tai vahvistusta kokemukselle ota yhteyttä rikosuhripäivystykseen, puh. 116 006.

Kehen ottaa yhteys?

- Järjestön toiminnassa oleva epäasiallinen kohtelu tai käytös: Järjestön yhdenvertaisuusvastaava (järjestön yhteystiedoista)

- Tarvitset apua tilanteen ratkaisemiseen tai et tiedä kehen olla yhteydessä: Järjestön yhdenvertaisuusvastaava tai TYYn häirintäyhdyshenkilöt

- Opiskelutilanteeseen liittyvä häirintä tai epäasiallinen käytös: Yliopiston OpintoVartu-tukihenkilöhin yhteys

Häirintäyhdyshenkilön tarkistuslista

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

Häirintätilanteiden työnjaosta

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

Opiskelijoiden varhainen tukeminen

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

TYYn häirintäyhdyshenkilöt

Viestintäasiantuntija **Heta Laiho** (tyy-viestintaasiantuntija@utu.fi)
Sosiaalipoliittinen asiantuntija **Ville Ritola** (tyy-sopoasiantuntija@utu.fi).

Epäasiallisen käytöksen tai häirinnän muotoja:

Muotoja	Esimerkkejä
Sanattomat henkilöön suuntautuvat viestit	Vihjailevat ilmeet ja eleet.
Maineen tai aseman kyseenalaistaminen	Levitetään vääriä tietoja, puhutaan selän takana, haukutaan, nöyryytetään 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.

Järjestölle vinkkejä oman toiminnan tarkasteluun

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.

4 Järjestöt ja hallinto: Yhdenvertaisuus lähtee järjestön sisältä

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

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

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

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

Pohdi, miten yhdenvertaisuus toteutuu järjestössäsi

- Jakautuvatko järjestön vastuut ja tehtävät tasapuolisesti eri toimijoiden välillä?
- Kiinnostuvatko eri ryhmiä edustavat ihmiset järjestön tehtävistä? Miksi, miksi ei?
- Onko osallistuminen kaikille mahdollista esimerkiksi työssäkäynnistä, perheestä, taloudellisesta tilanteesta tai liikuntarajoitteesta huolimatta?
- Voiko kokouksista julkaista päätösluettelon englanniksi? Onko yhdistyksen säännöt käännetty englanniksi? (Huom! TYYltä mahdollista saada tähän projektiavustusta.)
- Onko järjestön toimintakulttuuri myönteinen ja kannustava?
- Onko kaikille tarjottu riittävästi ja tasapuolisesti tietoa siitä, miten yhdistyksen luottamustoimia voi hakea?

4 Järjestöt ja hallinto: Yhdenvertaisuus lähtee järjestön sisältä

Löytyykö järjestöltänne?

- yhdenvertaisuusvastaava
- yhdenvertaisuussuunnitelma
- turvallisemman tilan periaatteet
- TYYn häirintäyhdyshenkilöiden yhteystiedot järjestönne nettisivuilta ja tiloista
- mahdollisuus antaa palautetta yhdenvertaisuusasioissa

Lisäkysymyksiä

- 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?

4.1 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 tehtävänkuvista. 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 suunnitellessa on hyvä huomioida mm. sukupuoli, akateeminen ikä sekä ainejärjestöjen monipuolinen edustus.

4.2 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. Järjestön toiminnasta on mahdollista antaa palautetta. Järjestö kykenee toimimaan myös kriisitilanteissa	Häiritsevään tai epäasialliseen käytökseen puututaan välittömästi ja myös silloin, kun sitä ilmenee sosiaalisessa mediassa. Jäsenistö tietää, miten järjestölle voi antaa palautetta ja sitä voi antaa sekä nimellä että nimettömästi. Yhdenvertaisuuden toteutumisesta järjestössä kerätään palautetta, jota voi antaa anonyymisti. Palautteeseen suhtaudutaan vakavasti ja palautteen antajan yksityisyyden suojaa varjellaan. Järjestöllä on olemassa ohjeet kriisiviestintään.

5 Viestintä: yhdenvertainen, saavutettava ja monikielinen viestintä

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

Viestintä

Tavoitteet	Toimenpiteet
Järjestön viestintä on ymmärrettävää, yhdenvertaista ja saavutettavaa. Järjestö huomioi viestinnässään jäsenistön moninaisuuden ja edistää erilaisten ihmisten osallisuutta.	Järjestön käyttämät viestintäkanavat on avoimesti lueteltu esimerkiksi järjestön nettisivuilla. Salaisia ja suljettuja viestintäryhmiä vältetään, mikäli ne eivät ole toiminnan kannalta välttämättömiä. 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, stereotyyppista tai muuten loukkaavaa kieltä. Myös epävirallinen viestintä on asiallista. Hallituslainen edustaa hallitusta ja järjestöään myös epävirallisissa tilaisuuksissa.

Tavoitteet	Toimenpiteet
Saavutettavuus	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 kynnys ja ovessa on automaattiavaus.” Viestitään myös englanniksi tai muilla jäsenistön käyttämillä kielillä mahdollisuuksien mukaan. Yleisten tilaisuuksien, jotka eivät ole suljettuja eikä osallistujia ole rajattu, on lähtökohtaisesti oltava esteettömiä.

Pohdittavaa:

- Välitetäänkö jäsenistölle riittävästi ja riittävän selkeää tietoa järjestön
- toiminnasta?
- Huomioidaanko jäsenistön moninaisuus viestintäkanavia valittaessa?
- Välittääkö toimintakulttuuri samanlaista kuvaa kuin järjestön virallinen viestintä?

6 Yhdenvertaisuus tapahtumissa

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

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

Tapahtumia on monenlaisia, esimerkiksi vuosijuhlia, sitsejä, approja, koulutuksia tai urheilua. Pyri toteuttamaan seuraavat huomiot, jotta tapahtumasi ovat 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.)

Tapahtumat

Tavoitteet	Toimenpiteet
Osallistujat ovat yhdenvertaisessa asemassa.	Osallistujien yksilölliset tarpeet ja toiveet kannattaa selvittää ilmoittautumisen yhteydessä (esimerkiksi liikuntarajoitteet ja tulkin tarve saada ennakkoon ohjelmaa koskevat materiaalit). Osallistujat tietävät kehen olla ongelmatilanteissa yhteydessä. Tilaisuudessa on nimetty henkilöt, joista mainitaan tapahtuman alussa ja tapahtumakuvauksessa. Osallistujilla on mahdollisuus antaa anonyymisti 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.

Tapahtuman rakenne ja toteutus

Tavoitteet	Toimenpiteet
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 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

Tavoitteet	Toimenpiteet
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.

Äänentoistoa sisältävissä tilaisuuksissa on syytä huomioida myös nämä:

- Puhujat käyttävät mikrofonia ja puhuvat rauhallisesti sekä selkeästi.
- Materiaalit toimitetaan etukäteen.
- Videoita esitettäessä tekstitys laitetaan päälle.
- Järjestäjät järjestävät tulkille paikan, josta hän näkee ja kuulee hyvin, ja joka on sopivassa etäisyydessä tulkattavista.
- Esityksissä on riittävästi kontrasteja, fonttikoko on tarpeeksi iso ja selkeä sekä tekstit erottuvat kuvista selkeästi. Esityksissä ainakin pääkohdat luetaan ääneen.
- Huomioidaan aistiyliherkkyydet ja minimoidaan ärsykkeet.
- Tilaisuuden puhujia valittaessa kiinnitetään huomiota moninaisuuteen ja mahdolliseen positiiviseen erityiskohteluun.
- Onko tilassa kiinteä induktiosilmukka vai tuoko järjestäjä tilaisuuteen kannettavan silmukan. Mahdollisuudesta käyttää tilaisuudessa induktiosilmukkaa on ilmoitettu jo kutsun/mainonnan yhteydessä.

Tapahtumaa järjestäessä on hyvä kysyä:

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

6.2. Tapahtumakohtainen turvahenkilö

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

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

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

7 Mitä muuta on hyvä muistaa?

7.1. Yleisiä muistisääntöjä

Vaikka jotakin kommenttia, vitsiä, juhlien teemaa, viestintää, käytäntöjä tai muuta toimintaa ei olisi tarkoitettu loukkaavaksi tai syrjiväksi, se voi silti olla sitä. Meillä kaikilla on tapana luoda ennakkoluuloja, stereotypioita ja yksinkertaistuksia. Niitä on tärkeää pyrkiä purkamaan.

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

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

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

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

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

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

7.2. Ota yhteyttä

- Järjestösi häirintäyhdyshenkilöön tai hyvinvointi-/yhdenvertaisuusvastaavaan, jos haluat keskustella tai antaa palautetta järjestön omista tilaisuuksista tai toimintatavoista.
- Kyseiseen tapahtumaan nimettyyn yhdenvertaisuusvastaavaan, jos haluat keskustella tai antaa palautetta yhdenvertaisuusasioista kyseisessä tilaisuudessa.
- TYYn häirintäyhdyshenkilöihin jos koet häirintää tai epäasiallista käytöstä kampuksella tai opintoihisi liittyvissä tilaisuuksissa.
- TYYn hallituksen yhdenvertaisuusvastaavaan, jos haluat keskustella tai antaa palautetta TYYn tapahtumista tai toimintatavoista.
- Turun yliopiston tasa-arvovastaavaan, jos haluat neuvontaa tai toimintaohjeita tasa-arvokysymyksissä yliopistolla.
- Turun yliopiston esteettömyyssuunnittelijaan, jos haluat neuvontaa tai ohjausta opiskelun ja opetuksen saavutettavuutta ja yliopiston esteettömyyttä koskevissa asioissa.
- Esteettömyyssuunnittelijaan voi ottaa yhteyttä myös tapahtumien esteettömyyttä ja saavutettavuutta koskevissa asioissa.
- Tasa-arvovaltuutettuun, jos epäilet joutuneesi laissa kielletyn syrjinnän kohteeksi ja haluat pyytää asiasta ohjeita ja neuvoja.

8 Yhdenvertaisuuden keskeiset käsitteet

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

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

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

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

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

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

Moniperusteisella syrjinnällä tarkoitetaan syrjinnän kohteeksijoutumista kahden tai useamman eri syrjintäperusteen perusteella. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan moniperusteiseen syrjintään myös kun yksi syrjintäperusteista on sukupuoli. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan myös sellaiseen moniperusteiseen syrjintään, jossa kaksi tai useampi henkilöön liittyvä seikka ainoastaan yhdessä johtavat kiellettyyn syrjintään. Tätä kutsutaan risteäväksi syrjinnäksi. Erityisesti vähemmistöt voivat olla alttiita moniperusteiselle syrjinnälle. Esimerkiksi vammainen etniseen vähemmistöön kuuluva henkilö voi tulla syrjityksi sekä vammaisuutensa että alkuperänsä vuoksi.

Normitietoisuus tarkoittaa lähestymistapaa, jossa tarkastellaan yhteiskunnan rakenteita, tehdään normit näkyviksi ja kyseenalaistetaan niitä. Normeilla tarkoitetaan tässä yhteydessä yhteiskunnassa vallalla olevia käsityksiä siitä, mitä pidetään ”normaalina”. Normitietoisuus on aktiivista toimintaa normien purkamiseksi. Esimerkiksi cis-heteronormatiivisuudella tarkoitetaan normia, jonka mukaan ihmisten oletetaan jakautuvan kahteen toisilleen vastakkaiseen ja toisiinsa vetoa tuntevaan cis-sukupuoleen, naisiin ja miehiin. Cis-sukupuolinen tarkoittaa henkilöä, joka kokee sukupuoli-identiteettinsä vastaavan syntymässään määriteltyä sukupuolta.

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

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

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

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

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

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

Tasa-arvo tarkoittaa, että yksilöillä on yhtäläiset yhteiskunnalliset tehtävät, oikeudet ja velvollisuudet sukupuolesta riippumatta, ja jokaisella on mahdollisuus toteuttaa itseään ilman, että hänen toiminnalleen asetetaan esteitä sukupuolen tai sen ilmaisun perusteella (lähde: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta tane.fi). Kaikilla tulee olla yhtäläiset mahdollisuudet ja vapaudet elämässään. Tasa-arvon toteutumista seuraa tasa-arvovaltuutettu. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (nk. tasa-arvolaki) tähtää sukupuoleen ja sen ilmaisuun perustuvan syrjinnän estämiseen ja naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseen.

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

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

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

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

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

9 Turvallisemman tilan periaatteet

Turvallisempi tila tarkoittaa, että kaikilla on vapaus olla oma itsensä, ilmaista itseään vapaasti ja olla osallinen kaikessa toiminnassa. Turvallisemmassa tilassa kaikki häirintä on ehdottomasti kiellettyä. Häirintää on mikä tahansa toiminta tai käytös, joka on toista alistavaa, vihamielisen ja epämiellyttävän ilmapiirin luomista tai ihmisen tai ihmisryhmän uhkailua.
Turvallisemman tilan periaatteiden tarkoitus on lisätä TYYssä ja sen järjestöissä toimimisen turvallisuutta. Kaikkia järjestöjä kannustetaan luomaan turvallisemman tilan periaatteet TYYn vastaavien pohjalta. Turvallisemman tilan periaatteet ohjaavat jäseniä, tapahtumaosallistujia tai muuta rajattua ihmisryhmää, jolle turvallisemman tilan periaatteet on luotu ja tuotu käyttöön.

Tunnista tekemäsi oletukset

Kunnioita jokaisen itsemäärittelyoikeutta. Pyri siihen, ettet oleta esimerkiksi toisten sukupuolta, taustaa tai mielipiteitä. Kiinnitä huomiota sanavalintoihisi ja tiedosta ihmisten moninaisuus.

Kuuntele ja opi

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

Anna ja tee tilaa

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

Puutu

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

Muista inhimillisyys

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

Luettavaa

TURUN YLIOPISTON YLIOPPILASKUNTA

- TYYn Yhdenvertaisuusohjelma 2025
- TYY Equality Program 2025 in English
- Turun yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

YLEISTÄ

- Perustietoa yhdenvertaisuudesta: www.yhdenvertaisuus.fi
- Tietoa tasa-arvosta, tasa-arvovaltuutettu: www.tasa-arvo.fi
- Tietoa esteettömästä opiskelusta: www.esok.fi
- Materiaalia mielenterveyteen liittyen: www.nyyti.fi
- Tietoa opiskelukyvystä: www.opiskelukyky.fi
- 12 ohjetta sukupuolivaikutusten arviointiin.
- Seksuaalisesta yhdenvertaisuudesta: seta.fi
- Tasa-arvoasian neuvottelukunta: tane.fi
- Yhdenvertaisen järjestötoiminnan opas urheilu- ja nuorisojärjestöille
- Käsikirja yhdenvertaisuudesta, syrjinnän vastustamisesta ja vapaudesta olla oma itsensä
- Korkeakouluopiskelijoille suunnattu YTHS:n terveystutkimus 2024 (teetetään neljän vuoden välein)

TURUN YLIOPISTON YLIOPPILASKUNTA

Rehtorinpellonkatu 4 A
20500 TURKU

Palvelupiste auki:
ma 14.30–16
ke ja pe 14–16

tyy@utu.fi
www.tyy.fi