

1 YHDENVERTAISUUSOPAS

2

3 ”Yliopistoyhteisön yhdenvertaisuus on myös sen jäsenten vastuulla.”

4

5 Sisällysluettelo:

6

7 1. JOHDANTO: Mihin yhdenvertaisuus TYYssä perustuu?

8 1.2 SANASTOA: yhdenvertaisuuden lyhyt ABC

9 1.3 EPÄASIALLINEN KÄYTTÄYTYMINEN JA HÄIRINTÄ: Muodot ja  
10 miten puuttua

11 2. YLEISTÄ

12 2.1. Epäasiallisen käyttäytymisen ja häirinnän muotoja

13 2.2. Epäasiallinen käyttäytyminen ja häirintä järjestöissä JÄRJESTÖT JA

14

15 3. HALLINTO: Yhdenvertaisuus lähtee järjestöjen sisältä

16 3.1 Valintaprosessit

17 3.2 Päivittäinen toiminta

18

19 4. VIESTINTÄ: Sisäinen ja ulkoinen viestintä osana yhdenvertaisuutta

20 5. YHDENVERTAISUUS TAPAHTUMISSA: Osallisuus ja erilaisten

21 tarpeiden huomioiminen

22 5.1 Sitsit ja vuosijuhlat

23 5.2 Bileet ja muut seuralliset tapahtumat

24 5.3. Koulutukset ja keskustelutilaisuudet

25

26 6. MITÄ MUUTA ON HYVÄ MUISTAA?

27 6.1 Yleisiä muistisääntöjä

28 6.2 Ota yhteyttä

29 6.3 Luettavaa

30

31

32

33

34

35

36

37

38

## 39 JOHDANTO: Yhdenvertainen 40 ylioppilaskunta

41

42 *Tämä yhdenvertaisuusopas perustuu TYYn edustajiston (ylin päättävä elin)*  
43 *25.11.2020 hyväksymään yhdenvertaisuusohjelmaan [linkki] vuosille 2021-2024.*

44

45 YLIOPPILASKUNNAN TAVOITE: Edistää yhdenvertaista ja tasa-arvoista  
46 yliopistoyhteisöä ja yhteiskuntaa. Toiminnan tulee olla sellaista, että opiskelijat  
47 voivat toteuttaa itseään pelkäämättä syrjintää, häirintää tai rasismia niin  
48 yliopistossa, ylioppilaskunnassa kuin yliopistoyhteisön ulkopuolella.  
49 Ylioppilaskuntamme järjestöt ovat suuressa roolissa tämän tavoitteen  
50 saavuttamiseksi.

51

52 YHDENVERTAISUUSOPPAAN TAVOITE: Tarjota TYYn järjestöille keinoja  
53 parantaa toimintansa yhdenvertaisuutta. Järjestöt osaavat tunnistamaan  
54 syrjinnän, häirinnän ja rasismia ja puuttua siihen. Järjestöt osaavat lisätä jäsenten  
55 osallisuutta, arvioida toimintaansa ja käytäntöjä yhdenvertaisuuden näkökulmasta  
56 sekä toteuttaa yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä. Pyrkimyksenä on  
57 fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti saavutettava toimintakulttuuri, joka huomioi  
58 opiskelijoiden moninaisuuden.

59

60 LAIT: Yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja turvaamiseksi on laadittu useita lakeja ja  
61 sopimuksia. Suomen perustuslain mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä.  
62 **Lain yhdenvertaisuutta käsittelevässä pykälässä todetaan lisäksi, että “ketään ei saa**  
63 **ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän,**  
64 **kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai**  
65 **muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.”** **Lisäksi lait yhdenvertaisuudesta ja**  
66 **miesten ja naisten tasa-arvosta velvoittavat yhdenvertaiseen ja tasa-arvoiseen**  
67 **toimintaan.**

68

69 LUKUOHJE: Tämä opas on kirjoitettu palvelemaan erityisesti TYYn  
70 opiskelijajärjestöjä. Oppaassa käytetään esimerkkeinä opiskelijajärjestöille  
71 tyypillisiä tilanteita ja tapahtumia, joiden kautta herätellään lukijaa pohtimaan  
72 oman järjestönsä yhdenvertaisuutta. Oppaassa on myös toimenpide-ehdotuksia,  
73 jotta yhdenvertaisuuden edistäminen olisi järjestöissä mahdollisimman  
74 konkreettista ja sujuvaa. Huomaa kuitenkin, ettei kaikki toimintatavat sovi kaikkiin  
75 järjestöihin.

76

77 Yhdenvertaisen toiminnan tavoitteena on, että kaikilla yhteisön jäsenillä on hyvä  
78 olla. Yhdenvertaisuushan on erilaisten ihmisten huomioon ottamista. Yleisenä  
79 ohjenuorana voidaan pitää ajatusta, ettei koskaan voi tietää, onko joukossa joku, jota  
80 tietynlainen puhe tai käytös loukkaa. Koskaan ei voi tietää, onko joku esimerkiksi  
81 kokenut seksuaalista häirintää tai altistunut perheessään alkoholismille. Tästä

82 johtuen järjestöjen ja yksittäisen toimijoiden tulee aina miettiä, miten esimerkiksi  
83 tapahtuman teema, lauluvalinta, kerrottu vitsi tai ohjelmanumero voi vaikuttaa  
84 toisiin ihmisiin.

85

86 Ensimmäinen askel yhdenvertaisuuden toteutumiseksi onkin miettiä, voivatko  
87 omat sanat ja teot loukata tai syrjiä jotakuta. Vaikka toimintaa ei olisi tarkoitettu  
88 loukkaavaksi, se voi silti olla sitä. *Sensitiivisyys* toisten ihmisten tarpeille on  
89 toimintatapa, joka ei toteudu kirjauksilla ja säännöillä, vaan päivittäisissä puheissa  
90 ja teoissa. **Näin ollen yhdenvertaisuus ei ole koskaan "valmis", vaan toteutamme sitä**  
91 jokapäiväisessä toiminnassamme. Myös järjestöjen on hyvä muistaa tämä:  
92 yhdenvertaisen järjestökulttuurin luominen vaatii aikaa ja työtä.

93

94 TYYN YHDENVERTAISUUSOPAS

95 Luettavissa: nettisivut [[linkki](#)]

96 Kielet: suomi, englanti

97 Kysy oppaasta: TYYn yhdenvertaisuusvastaava ([tyy-sopo@utu.fi](mailto:tyy-sopo@utu.fi))

98

99

## 100 1. Syrjintä

101

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

105 TYY pyrkii siihen, että opiskelijat voivat toteuttaa itseään vailla pelkoa syrjinnästä  
106 niin yliopistossa, TYYn järjestöissä kuin arkielämässään yliopistoyhteisön  
107 ulkopuolella. Yliopiston ja ylioppilaskunnan lisäksi TYYn järjestöjen toiminnalla on  
108 suuri merkitys yhdenvertaisuuden toteutumisessa yliopistoyhteisön jokapäiväisessä  
109 elämässä. Ottamalla turvallisen tilan periaatteet käyttöön TYY pyrkii omalta osaltaan  
110 yhdenvertaisempaan ylioppilaskuntaan ja kannustaa järjestöjä luomaan itselleen  
111 turvallisen tilan periaatteet.

112 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakeihin perustuen syrjintää voi tapahtua muun muassa  
113 seuraavilla osa-alueilla:

114 1) eri-ikäiset opiskelijat

115 2) alkuperä, etninen tausta, kansalaisuus ja kieli

116 3) uskonto, maailmankatsomus ja vakaumus

117 4) poliittinen ja ammattiyhdistystoiminta

118 5) perhesuhteet

119 6) sukupuoli, sukupuolen ilmaisu ja seksuaalinen suuntautuminen

120 7) terveydentila ja vammaisuus

121 8) sosioekonominen tausta ja yhteiskuntaluokka

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

124

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

131

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

133

134 AGEISMI eli ikäsyrjintä

135 USKONTOON, aatteeseen tai mielipiteeseen liittyvä syrjintä

136 ABLEISMI eli vammaisuudesta tai muista terveydellisistä

137 syistä johtuva syrjintä

138 RASISMI eli syrjintä etnisyyden tai taustan perusteella

139 SEKSISMI eli sukupuolittunut syrjintä

140 SEKSUAALISUUTEEN liittyvä syrjintä

141 Sosiaaliseen tai taloudelliseen ASEMAAN liittyvä syrjintä

142

## 143 2. Epäasiallinen käyttäytyminen ja häirintä:

144

### 145 2.1 Yleistä

146

147 **TYYn** häirintäyhdyshenkilö on nimensä mukaisesti taho, johon häirintää tai  
148 epäasiallista

149 kohtelua kokeneet voivat olla yhteydessä. Häirintäyhdyshenkilön tehtävänä ei ole  
150 tuomita tai rangaista ketään, vaan toimia keskusteluapuna epäasiallista  
151 käyttäytymistä kokeneelle ihmiselle. Pyydettyä häirintäyhdyshenkilö voi olla  
152 läsnä silloin, kun konfliktitilanteita selvitetään, mikäli tämä käy kaikille osapuolille.

153

154 Häirintäyhdyshenkilö ei anna ammattiapua, mutta keskusteluavun lisäksi hän voi  
155 tarvittaessa ohjata yhteyttä ottaneen henkilön eteenpäin oikeanlaisen avun piiriin.

156

157 Epäasiallista käyttäytymistä ei pidä hyväksyä missään muodossa eikä missään  
158 tilanteessa!

159

160 Turun yliopistossa on nollatoleranssi epäasialliseen käyttäytymiseen, tapahtui se  
161 sitten sosiaalisessa mediassa, kampanjoilla tai etäopinnoissa. Epäasiallista kohtelua  
162 kohdatessaan on tärkeää ottaa asia puheeksi mahdollisimman nopeasti. Se voi olla  
163 sanallista tai fyysistä tai muuten loukkaavaa käyttäytymistä. Epäasiallinen kohtelu  
164 voi olla henkilön toiminnan tai suoritusten jatkuvaa ja perusteetonta arvostelua,

165 mustamaalaamista tai yhteisöstä eristämistä. Henkilön käyttäytymiseen tai  
166 toimintaan on puututtava silloin, kun se haittaa oppimista tai opettamista tai  
167 muiden henkilöiden hyvinvointia.

168

169 Vastuu ja velvollisuus:

170 - Jokaisella yhteisön jäsenellä on vastuu ilmapiiristä.

171 - Jokaisella yhteisön jäsenellä on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta.

172

173 Kuka voi puuttua? Missä ja miten puuttua?

174

175 Jos henkilö kokee häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, hänen tulee  
176 ensisijaisesti ottaa asia puheeksi sen henkilön (tai niiden henkilöiden) kanssa, jonka  
177 käyttäytymisen on kokenut häiritseväksi tai epäasialliseksi ja ilmaista, ettei hyväksy  
178 tällaista käytöstä. Mikäli sinä näet epäasiallista käyttäytymistä voit omalla  
179 toiminnallasi vaikuttaa tilanteen ilmapiiriin. Mikäli et tiedä miten toimia tilanteessa  
180 tai kenen kanssa sinun olisi hyvä ottaa asia puheeksi, ota yhteyttä TYYn  
181 häirintäyhdyshenkilöihin [\[linkki\]](#) ja/tai käy tutustumassa OpintoVartuun [\[linkki\]](#).

182

183

184

185

186 Toimi näin, mikäli koet tai kohtaat epäasiallista käytöstä tai  
187 häirintää

188

<p>1. Ota puheeksi</p> <p>Ilmaise selkeästi, että koet tilanteen epämiellyttäväksi, ahdistavaksi, loukkaavaksi tai muuten asiattomaksi. Mikäli tilanne on uhkaava, poistu tilanteesta ja/tai pyydä ystäviäsi paikalle.</p> <p>Ihminen ei välttämättä ymmärrä käyttöksensä olevan häirintää. Asian esille nostamisen puute voi pahimmassa tapauksessa olla häiritsijälle viesti siitä, että käytös saa jatkaa. Ensisijainen tavoite on saada välitön tilanne loppumaan.</p>	<p>2. Ota yhteyttä</p> <p>Mikäli häirintä jatkuu, ota yhteyttä oman järjestösi yhdenvertaisuusvastaavaan tai ylioppilaskunnan häirintäyhdyshenkilöön.</p> <p>Älä syytä itseäsi tilanteesta tai jää yksin asian kanssa. Älä vähättele kokemaasi ja muista, että myös muut ovat voineet joutua samaan tilanteeseen.</p>
<p>3. Onko kyseessä rikos</p>	

Mikäli epäilet, että tilanne täyttää rikoksen tunnusmerkit, ole yhteydessä poliisiin	
--	--

189  
190  
191

## Kehen ottaa yhteys?

Tilanne	Kontaktointi
Järjestön toiminnassa oleva epäasiallinen kohtelu tai käytös	Järjestön yhdenvertaisuusvastaava (järjestön yhteystiedoista)
Tarvitset apua tilanteen ratkaisemiseen tai et tiedä kehen olla yhteydessä	TYyn häirintäyhdyshenkilö <a href="#">[linkki]</a>
Opiskelutilanteeseen liittyvä häirintä tai epäasiallinen käytös	Yliopiston OpintoVartu-tukihenkilöihin yhteys <a href="#">[linkki]</a>

192  
193  
194  
195  
196  
197  
198  
199  
200  
201  
202  
203  
204  
205  
206  
207  
208  
209  
210  
211  
212  
213  
214  
215  
216  
217  
218  
219

[Tähän laatikko/käyntikortti]  
TYyn häirintäyhdyshenkilöt

TYyn häirintäyhdyshenkilöön 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. Pyydettyä häirintäyhdyshenkilö voi olla läsnä silloin, kun konfliktitilanteita selvitetään, mikäli tämä käy kaikille osapuolille. Häirintäyhdyshenkilö ei anna ammattiapua, mutta keskusteluavun lisäksi hän voi tarvittaessa ohjata yhteyttä ottaneen henkilön eteenpäin oikeanlaisen avun piiriin.

[Tähän laatikko/käyntikortti]  
OpintoVartu

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 ja ketkä ovat tahot jotka auttavat tarvittaessa. Ongelmat voivat olla monenlaisia oppimiseen ja jaksamiseen liittyvistä haasteista häirintään ja kiusaamiseen. Ongelman ratkaisu koostuu kahdesta perusajatukselta: ongelman esiin nostamisesta (puheeksiotto) yhteisössä sekä tarvittaessa tukitahojen kontaktoinnista. Vinkkejä niin puheeksi ottamiseen kuin esimerkkejä varhaista tukea vaativista tilanteista on koottu on koottu yliopiston intran OpintoVartu-sivulle, sekä TYyn sivuille.

220 [Kuva: INTRANET.UTU.FI -> *hakusanaksi* APUA -> OPINTOVARTU]

221

222 Mitä epäasiallinen käytös on yliopistoyhteisössä?

223

224 ”Selvitysten mukaan korkeakouluopiskelijoiden yleisimmin kokemia epäasiallisen  
225 käyttäytymisen muotoja ovat erilaiset kiusaamisen muodot, kuten opintoihin  
226 liittyvä perusteeton arvostelu, vähättely ja nolaaminen, verbaalinen hyökkääminen,  
227 henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvä pilkkaaminen tai arvostelu,  
228 kaverisuhteiden vahingoittaminen, porukasta ulos jättäminen ja muunlainen  
229 epäsuora kiusaaminen.”

230

231 [vinossa oleva suorakulmio muistutukseksi] HUOM! Kokemus ei-toivotusta  
232 käyttäytymisestä voi syntyä ilman, että kiusaajan asemassa oleva itse tiedostaa  
233 käyttöksensä aiheuttamaa haittaa. Kielteisen käyttäytymisen kohteeksi joutunut voi  
234 kokea olevansa puolustuskyvytön tai ei voi itse hallita tilannetta.

235

236 Esimerkkejä epäasiallisen käytöksen tai häirinnän muodoista

237

Epäasiallisen käytöksen tai häirinnän muotoja	
Muotoja	Esimerkkejä
Sanattomat henkilöön suuntautuvat viestit	Vihjailevat ilmeet ja eleet
Maineen tai aseman kyseenalaistaminen	Levitetään väriä 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.
--	--

238  
239  
240

## Järjestölle vinkkejä oman toiminnan tarkasteluun

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.

241

242

## 3. Järjestöt ja hallinto: Yhdenvertaisuus lähtee järjestön sisältä

243

244

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

250

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

260



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

269

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

275

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

277

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

288

289 Vinkkejä järjestöille [kuva]

- 290 - etä- tai hybridiosallistuminen

291

292 Löytyykö järjestöltänne? [kuva]

- 293 - yhdenvertaisuusvastaava
- 294 - yhdenvertaisuussuunnitelma
- 295 - turvallisen tilan periaatteet
- 296 - TYYn häirintäyhdyshenkilöiden yhteystiedot järjestönne nettisivuilta ja tiloista
- 297 - mahdollisuus antaa palautetta yhdenvertaisuusasioissa

298

299 Oletteko järjestönne kanssa kartoittaneet yhdenvertaisuutta edistävät ja heikentävät  
300 tekijät?

301 Oletteko kartoittaneet järjestötilojenne saavutettavuuden fyysisesti ja sosiaalisesti?  
302 Oletteko tehneet yhteistyötä yliopiston esteettömyyssuunnittelijan kanssa  
303 esimerkiksi tilojanne koskien?

304

305

306 3.1. Valintaprosessit

307

### 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 toimen tehtäväkuvasta.  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 otetaan huomioon mm. sukupuolivaikutukset. Järjestö ottaa käyttöön pariteettisäännön (luottamustoiimiin valituista tulee olla 40% toista juridista sukupuolta, mikäli hakijoita on riittävästi eikä hakijoiden pätevyudessa ole eroja

308

309

### 3.2. Päivittäinen toiminta

Tavoitteet	Toimenpiteet
Järjestöä johdetaan reilusti ja suunnitelmallisesti.	Järjestön johtotehtävissä toimiville henkilöille annetaan perehdytystä tehtäviinsä. Hakuprosessit eivät ole nöyryyttäviä.  Järjestössä huolehditaan tehtävien tasapuolisesta jakautumisesta ja toimijoiden jaksamisesta.

	<p>Järjestössä huolehditaan tehtävien tasapuolisesta jakautumisesta ja toimijoiden jaksamisesta.</p> <p>Järjestötoimijoille annetaan koulutusta yhdenvertaisuuden edistämiseksi, kuten esteettömyydestä ja sukupuolivaikutusten arvioinnista päätöksenteossa.</p>
<p>Järjestön päätöksenteko on avointa.</p> <p>Kaikilla on mahdollisuus tulla kuulluksi.</p> <p>Kaikki kokevat kokouksen kulun oikeudenmukaiseksi.</p> <p>Jäsenistön edustajat voivat esittää myös omia asiakohtia käsiteltäväksi hallituksen kokouksissa.</p>	<p>Järjestössä noudatetaan hyviä kokouskäytäntöjä, joista on yhdessä sovittu jäsenistön kesken.</p> <p>Hallituksen jäsenille toimitetaan asia- tai esityslista hyvissä ajoin ennen kokousta.</p> <p>Pääsääntönä voidaan pitää, että mitä harvemmin kokoustetaan, sitä aikaisemmin kokouksen käsiteltävinä olevien asioiden tulisi olla vähintään kokoustajien tiedossa.</p> <p>Kokouksista pidetään pöytäkirjaa.</p> <p>Vähemmistöön jääneet puheenvuorot kirjataan pöytäkirjaan.</p> <p>Jäsenistöllä on mahdollisuus tutustua käsittelyssä oleviin asioihin etukäteen ja ilmaista kantansa niistä.</p> <p>Puheenvuorot jakautuvat oikeudenmukaisesti, eikä kokouksissa puhuta päällekkäin.</p> <p>Erimielisyydet käsitellään asiallisesti ja rakentavasti.</p>
<p>Järjestössä edistetään systemaattisesti yhdenvertaisuuden toteutumista.</p>	<p>Toimenpiteiden sukupuolivaikutuksia arvioidaan ennen päätöksentekoa.</p>

	Järjestö nimeää hallituksestaan yhdenvertaisuusvastaavan, joka tutustuu TYYn yhdenvertaisuusohjelmaan ja järjestöjen yhdenvertaisuusoppaaseen.
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.

310

311 Viestintä: sisäinen ja ulkoinen viestintä

312 osana

313 yhdenvertaisuutta

314

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

320

Viestintä

Tavoitteet	Toimenpiteet
<p>Järjestön viestintä on ymmärrettävää, yhdenvertaista ja saavutettavaa.</p> <p>Järjestö huomioi viestinnässään jäsenistön moninaisuuden ja edistää erilaisten ihmisten osallisuutta.</p>	<p>Järjestön käyttämät viestintäkanavat on avoimesti lueteltu esimerkiksi järjestön nettisivuilla. Salaisia ja suljettuja viestintäryhmiä vältetään, mikäli ne eivät ole toiminnan kannalta välttämättömiä.</p> <p>Huomioidaan, että kaikki eivät käytä sosiaalista mediaa.</p> <p>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.</p> <p>Viestintä ei ole sukupuolittunutta, seksististä, rasistista, ableistista, stereotyyppistä tai muuten loukkaavaa.</p> <p>Myös epävirallinen viestintä on asiallista. Hallituslainen edustaa hallitusta ja järjestöään myös epävirallisissa tilaisuuksissa.</p> <p>Kerrotaan etukäteen, ovatko tilat esteettömiä (onko tilaan portaita tai korkeaa kynnystä, onko tilassa inva-wc), lapsiystävällisiä ja miten niihin pääsee paikalle.</p> <p>Viestitään myös englanniksi, ruotsiksi tai muilla jäsenistön käyttämällä kielillä mahdollisuuksien mukaan.</p>

321

322

323 Pohdittavaa [kuva]:

324

325 Välitetäänkö jäsenistölle riittävästi ja riittävän selkeää tietoa järjestön

326 toiminnasta?

327

328 Huomioidaanko jäsenistön moninaisuus viestintäkanavia valittaessa?

329

330 Välittääkö toimintakulttuuri samanlaista kuvaa kuin järjestön virallinen  
331 viestintä?

332

## 333 5. Yhdenvertaisuus tapahtumissa: 334 osallisuus

## 335 ja erilaisten tarpeiden huomioiminen

336

337 Tapahtumat ovat usein näkyvin osa järjestön toimintaa. Uusien ihmisten on  
338 helpompi tulla mukaan, jos toiminta on yhdenvertaista ja avointa. Yhdenvertaisuus  
339 ei tarkoita ainoastaan julistusta siitä, että kaikki ovat tervetulleita tai tilat ovat  
340 fyysisesti esteettömiä, vaan kyse on myös sosiaalisesta saavutettavuudesta ja  
341 avoimesta ilmapiiristä, jossa otetaan huomioon ihmisten moninaisuus. Sosiaalisen  
342 saavutettavuuden kannalta on tärkeä ymmärtää, että jäsenistön edustajat tulevat  
343 erilaisista taustoista ja jokaisella on omat kokemuksensa. Yhdenvertaisten ja  
344 saavutettavien tapahtumien kannalta järjestöjä kannustetaan valmistelemaan ja  
345 ottamaan käyttöön omat turvallisen tilan periaatteet.

346

347 Järjestöjen perinteitä ja vakiintuneita toimintatapoja tulee myös tarkastella  
348 yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Yhdenvertaisuutta kohden voi edetä askel  
349 askeleelta, esimerkiksi poistamalla uusille opiskelijoille suunnatuista tapahtumista  
350 loukkaavaksi koetut ohjelmanumerot, järjestämällä täysin päihteettömiä tai  
351 maksuttomia tapahtumia sekä toivottamalla erityisesti lapset mukaan  
352 tapahtumaan. Kaikkien tapahtumien tulisi olla saavutettavia koko jäsenistölle, eikä  
353 tarpeetonta jäsenistön jakautumista tapahdu. Paras toimintatapa määrittyy yleensä  
354 tilannekohtaisesti.

355

356 Tilaisuuksia on hyvin erilaisia, voi olla vuosijuhlia ja sitsejä, bileitä ja illanviettoja,  
357 urheilua ja hyvinvointia tai esimerkiksi koulutuksia ja illanviettoja. Jotta  
358 tapahtumasi olisi mahdollisimman saavutettava ja yhdenvertainen, huomioi, että  
359 nämä toteutuvat mahdollisuuksien mukaan.

360

361

Tilat	
Tavoitteet	Toimenpiteet
Esteettömyys huomioidaan tilavalintaa tehdessä.	Tapahtumapaikka on mahdollisuuksien mukaan esteetön (myös WC). Tilan esteettömyys

	<p>kuvataan selkeästi jo kutsun / mainonnan yhteydessä.</p> <p>Ohjeistus paikalle pääsemisestä on riittävän selkeä (esimerkiksi havainnollistava kartta).</p> <p>WC-tilojen sijainti ja tilaisuuden tauot kerrotaan osallistujille tilaisuuden alussa.</p> <p>Tupakoitsijoille on osoitettu paikka tupakointia varten riittävän etäällä muusta tapahtumapaikasta. (Muista selvittää asia ennen tapahtumaa.)</p>
--	---

Tapahtumat	
Osallistajat ovat yhdenvertaisessa asemassa.	<p>Tapahtuman osallistujan yksilölliset tarpeet ja toiveet huomioidaan (esimerkiksi liikuntarajoitteet ja tulkin tarve saada ennakkoon ohjelmaa koskevat materiaalit).</p> <p>Osallistajat tietävät kehen olla yhteydessä erilaisissa ongelmatilanteissa. Tilaisuudessa voi olla erikseen nimetty yhdenvertaisuustarkkailija, josta mainitaan tapahtuman alussa ja tapahtumakuvauksessa.</p> <p>Osallistujilla on mahdollisuus antaa anonymisti palautetta tilaisuuden aikana ja sen jälkeen.</p> <p>Tapahtumaan osallistumisesta aiheutuvat kulut (esim. pääsymaksu) ovat kohtuullisia.</p>
Ruokavaliosta tai allergioista huolimatta jokainen osallistuja saa yhtä kattavan aterian tapahtumassa.	Tilaisuudessa on otettu huomioon erilaiset ruokavaliot ja allergiat

Nämä on kysytty ennen tapahtumaa osallistujilta	
Tilaisuudessa ei kannusteta tai painosteta päihteiden käyttöön	<p>Tapahtumakutsussa tuodaan esiin, ettei tilaisuudessa tarvitse käyttää alkoholia / tilaisuus on päihteetön.</p> <p>Alkoholittomat juomavaihtoehdot tarkennetaan tapahtuman kuvauksessa, esim. kivennäisvesi, limsa tai alkoholiton viini.</p>

363

364

Tapahtumien rakenne ja toteutus	
<p>Tapahtumien ohjelma on selkeä.</p> <p>Tapahtuma</p>	<p>Tauot ovat riittävän pitkiä.</p> <p>Istumajärjestyksissä, vessoissa tai tilaisuuden ohjelmassa (esimerkiksi laulut) ei jaotella osallistujia binäärisesti miehiin ja naisiin. Voit jakaa ihmiset esim. heidän kattauksensa servetin värin perusteella.</p> <p>Tilaisuuden nimeä, teemaa tai materiaalia tehdessä pysytään hyvän maun rajoissa ja huomioidaan yhdenvertaisuus. Teema ei ole olla seksistinen, rasistinen, ableistinen, muuten syrjivän tai stereotypioihin nojautuva.</p> <p>Ohjelma ei sisällä nöyryyttäviä, ahdistavia tai loukkaavia ohjelmanumeroita. Esimerkiksi sellaisia ohjelmanumeroita tulee välttää, joissa alastomuus tai päihteiden nauttiminen on olennainen osa ohjelmaa.</p> <p>Tilaisuudessa käsiteltäviä aiheita valittaessa kiinnitetään huomiota</p>



	<p>siihen, voivatko ne olla loukkaavia, ahdistavia tai muuten asiattomia.</p> <p>Kiinnitetään huomiota siihen, miten aiheita käsitellään. Erityistä huomiota kiinnitetään aiheisiin, jotka voivat herättää tunnereaktioita.</p> <p>Etäosallistuminen tilaisuuteen järjestetään, jos se on mahdollista ja tarkoituksen mukaista.</p>
Ruokavaliosta tai allergioista huolimatta jokainen osallistuja saa yhtä kattavan aterian tapahtumassa.	<p>Tilaisuudessa on otettu huomioon erilaiset ruokavaliot ja allergiat</p> <p>Erilaiset ruokavaliot ja allergiat selvitetään jo tapahtumakutsun yhteydessä.</p>
Tilaisuudessa ei kannusteta tai painosteta päihteiden käyttöön	<p>Tapahtumakutsussa tuodaan esiin, ettei tilaisuudessa tarvitse käyttää alkoholia / tilaisuus on päihteetön.</p> <p>Alkoholittomat juomavaihtoehdot tarkennetaan tapahtuman kuvauksessa, esim. kivennäisvesi, limsa tai alkoholiton viini.</p>

365

TAPAHTUMAILMOITUKSET JA KUTSUT	
Osallistuminen on avointa ja vaivatonta.	<p>Tilaisuuden kutsua levitetään mahdollisimman avoimesti, esimerkiksi jäsenistön sähköpostilistalla ja järjestön nettisivuilla että sosiaalisessa mediassa. Kutsussa tuodaan esiin, että kaikki ovat tervetulleita.</p> <p>Mahdollisuus osallistua tilaisuuteen ilman avecia tuodaan selkeästi esiin kutsussa.</p> <p>Mahdollisuus käyttää tilaisuudessa myös muita kieliä kuin suomea tuodaan esiin jo kutsussa, esimerkiksi</p>

	<p>tekemällä kutsu sekä suomeksi että englanniksi.</p> <p>Mikäli tieto osallistujien sukupuolesta on välttämätön (esimerkiksi majoitusta varten), osallistujat saavat mahdollisuuden ilmaista sen itse vapaasti ilmoittautumislomakkeessa.</p> <p>Pukukoodi antaa mahdollisuuden ilmaista itseään vapaasti, esimerkiksi vuosijuhlilla ”<b>pukukoodi: juhlapuku / tumma puku / täyspitkä ilta- tai juhlapuku / vastaava juhlava asustus + akateemiset <b>kunniamerkit</b>”.</b></p> <p>Kutsun yhteydessä tuodaan esiin, voiko tilaisuuteen tulla myöhässä tai poistua ajoissa.</p> <p>Kutsusta käy ilmi, ovatko lapset tervetulleita tilaisuuteen.</p>
--	---

366

367 Äänentoistoa sisältävissä esityksissä, koulutuksissa ja tapahtumissa on syytä  
368 huomioida myös nämä:

369

- 370 - Tilassa on joko kiinteä induktiosilmukka tai järjestäjä tuo tilaisuuteen
- 371 kannettavan silmukan. Mahdollisuudesta käyttää tilaisuudessa
- 372 induktiosilmukkaa on ilmoitettu jo kutsun/mainonnan yhteydessä.
- 373 - Puhujat käyttävät mikrofonia ja puhuvat selkeästi.
- 374 - Materiaalit toimitetaan etukäteen kirjallisina tai tiedostomuodossa,
- 375 mahdollisesti muutenkin kuin kirjallisesti, jotta kaikki voivat ymmärtää puheet.
- 376 - Videoita esitettäessä tekstitys laitetaan päälle.
- 377 - Järjestäjät järjestävät tulkille sellaisen paikan, jossa hän näkee ja kuulee hyvin,
- 378 ja on sopivan etäisyyden päässä tulkattavista.
- 379 - Esityksissä on riittävästi kontrasteja ja ainakin pääkohdat luetaan ääneen.
- 380 Fonttikoko on riittävän iso ja selkeä. Kuvan ja tekstin näyttämistä päällekkäin
- 381 vältetään.
- 382 - Ei kuormiteta liikaa aistikanavia, ärsykkeet minimoidaan.
- 383 - Tilaisuuden puhujina on eritaustaisia ja -ikäisiä esiintyjiä.

384 Tapahtumaa järjestäessä on hyvä kysyä:

- 385 - Järjestetäänkö tilaisuus esteettömässä tilassa?  
386 - Onko tapahtumien ajankohdissa huomioitu jäsenistön moninaisuus  
387 (perheelliset, työssäkäyvät, muuta kuin suomea äidinkielenään puhuvat)?  
388 - Onko tapahtumassa sellaisia perinteitä, jotka ovat seksistisiä, nöyryyttäviä,  
389 rasistisia, ableistisia (=, sukupuolittuneita tai muuten loukkaavia)?  
390 - Voisiko tapahtuma olla kokonaan päihteetön?  
391 - Voisiko tapahtuma olla maksuton ja/tai voisiko sen järjestää ei-kaupallisessa  
392 tilassa?  
393 - Millä tavalla tapahtuma voisi olla yhdenvertaisempi, tasa-arvoisempi ja  
394 mukaanottavampi yhä useammalle?  
395 - Miksi tapahtuma järjestetään ja miksi se järjestetään juuri niin kuin se  
396 järjestetään?  
397

## 398 6. Mitä *muuta* on hyvä muistaa?

399

### 400 6.1 Yleisiä muistisääntöjä

401 Vaikka kommenttia, vitsiä, juhlien teemaa, viestintää, käytäntöjä tai muuta  
402 toimintaa ei olisi tarkoitettu loukkaavaksi tai syrjiväksi, se voi silti olla sitä.

403

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

407

408 Mikäli huomaat loukanneesi jotakuta tai sinulle huomautetaan asiasta, pyydä  
409 anteeksi. Anteeksi pyytäminen on tärkeää siitä riippumatta, koetko tehneesi väärin  
410 vai et.

411

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

414

415 Älä vaadi syrjintää, häirintää tai muuta sopimatonta toimintaa kohdannutta  
416 henkilöä  
417 perustelemaan, miksi toiminta on ollut syrjivää. Syrjintää kokenut ei välttämättä  
418 halua puhua asiasta, esimerkiksi jos tilanne muistuttaa häntä aiemmasta  
419 ahdistavasta  
420 kokemusta.

421

422 Muista, että et voi tietää, onko joku ryhmän jäsenistä aiemmin kokenut syrjintää tai  
423 muuta vakavaa häirintää, mikä todennäköisesti vaikuttaa siihen, miltä esimerkiksi  
424 asiasta vitsaileminen hänestä tuntuu.

425

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

429

### 430 6.2 Ota yhteyttä

431  
432 Järjestösi hyvinvointi- tai yhdenvertaisuusvastaavaan, jos haluat keskustella tai  
433 antaa  
434 palautetta järjestön omista tilaisuuksista tai toimintatavoista

435  
436 Kyseiseen tapahtumaan nimettyyn yhdenvertaisuusvastaavaan, jos haluat  
437 keskustella tai antaa palautetta yhdenvertaisuusasioista kyseisessä tilaisuudessa

438  
439 TYYn häirintäyhdyshenkilöihin jos koet häirintää tai epäasiallista käytöstä  
440 kampuksella tai opintoihisi liittyvissä tilaisuuksissa

441  
442 TYYn hallituksen yhdenvertaisuusvastaavaan, jos haluat keskustella tai antaa  
443 palautetta TYYn tapahtumista tai toimintatavoista

444  
445 Turun yliopiston tasa-arvovastaavaan, jos haluat neuvontaa tai toimintaohjeita  
446 tasa-arvokysymyksissä yliopistolla.

447  
448 Turun yliopiston esteettömyyssuunnittelijaan, jos haluat neuvontaa tai ohjausta  
449 opiskelun ja opetuksen saavutettavuutta ja yliopiston esteettömyyttä koskevissa  
450 asioissa.

451 Esteettömyyssuunnittelijaan voi ottaa yhteyttä myös tapahtumien esteettömyyttä ja  
452 saavutettavuutta koskevissa asioissa.

453  
454 Tasa-arvovaltuutettuun, jos epäilet joutuneesi laissa kielletyn syrjinnän kohteeksi  
455 ja haluat pyytää asiasta ohjeita ja neuvoja.

456

## 457 6.3 Luettavaa

458

459 TURUN YLIOPISTON YLIOPPILASKUNTA

- 460 • [TYYn Yhdenvertaisuusohjelma 2021–2024](#).
- 461 • [TYY Equality Program 2021-2024](#) in English.
- 462 • [Turun yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma](#).

463

464 YLEISTÄ

- 465 • **Perustietoa yhdenvertaisuudesta:** [www.yhdenvertaisuus.fi](http://www.yhdenvertaisuus.fi)
- 466 • **Tietoa tasa-arvosta, tasa-arvovaltuutettu:** [www.tasa-arvo.fi](http://www.tasa-arvo.fi)
- 467 • **Tietoa esteettömästä opiskelusta:** [www.esok.fi](http://www.esok.fi)
- 468 • **Materiaalia mielenterveyteen liittyen:** [www.nyyti.fi](http://www.nyyti.fi)
- 469 • **Terveempi mieli:** [www.tyy.fi/tervemieli](http://www.tyy.fi/tervemieli)
- 470 • **Tietoa opiskelukyvystä:** [www.opiskelukyky.fi](http://www.opiskelukyky.fi)
- 471 • **12 ohjetta sukupuolivaikutusten arviointiin.**
- 472 • **Seksuaalisesta yhdenvertaisuudesta:** [seta.fi](http://seta.fi)
- 473 • **Tasa-arvoasian neuvottelukunta:** [tane.fi](http://tane.fi)
- 474 • **Yhdenvertaisen järjestötoiminnan opas** urheilu- ja nuorisjärjestöille.
- 475 • **Käsikirja yhdenvertaisuudesta**, syrjinnän vastustamisesta ja vapaudesta
- 476 olla oma itsensä.
- 477 • **Korkeakouluopiskelijoille suunnattu YTHS:n terveystutkimus 2016**
- 478 (teetetään neljän vuoden välein).

479

480 18

## 481 Yhdenvertaisuuden keskeiset käsitteet

482

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

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

488 Disabillismilla tarkoitetaan yhteiskunnassa rakennettuja esteitä, jotka vähentävät  
489 vammaisten osallisuutta. Sitä tapahtuu ihmisten välillä ja rakenteissa, kuten  
490 organisaatioissa, yrityksissä, laitoksissa ja virastoissa.

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

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

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

506 Moniperusteisella syrjinnällä tarkoitetaan syrjinnän kohteeksi joutumista kahden tai  
507 useamman eri syrjintäperusteiden perusteella. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan  
508 moniperusteiseen syrjintään myös kun yksi syrjintäperusteista on sukupuoli.  
509 Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan myös sellaiseen moniperusteiseensyrjintään, jossa  
510 kaksi tai useampi henkilöön liittyvä seikka ainoastaan yhdessä johtavat kiellettyyn  
511 syrjintään. Tätä kutsutaan risteäväksi syrjinnäksi. Erityisesti vähemmistöt voivat olla  
512 alttiita moniperusteiselle syrjinnälle. Esimerkiksi vammaisen etniseen vähemmistöön  
513 kuuluva henkilö voi tulla syrjityksi sekä vammaisuutensa että alkuperänsä vuoksi.

514 Normitietoisuus tarkoittaa lähestymistapaa, jossa tarkastellaan yhteiskunnan rakenteita,  
515 tehdään normit näkyviksi ja kyseenalaistetaan niitä. Normeilla tarkoitetaan tässä  
516 yhteydessä yhteiskunnassa vallalla olevia käsityksiä siitä, mitä pidetään ”normaalina”.  
517 Normitietoisuus on aktiivista toimintaa normien purkamiseksi. Esimerkiksi cis-

518 heteronormatiivisuudella tarkoitetaan normia, jonka mukaan ihmisten oletetaan  
519 jakautuvan kahteen toisilleen vastakkaiseen ja toisiinsa vetoa tuntevaan cis-sukupuoleen,  
520 naisiin ja miehiin. Cis-sukupuolinen tarkoittaa henkilöä, joka kokee sukupuoli-  
521 identiteettinsä vastaavan syntymässään määriteltyä sukupuolta.

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

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

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

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

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

555 Tasa-arvo tarkoittaa, että yksilöillä on yhtäläiset yhteiskunnalliset tehtävät, oikeudet ja  
556 velvollisuudet sukupuolesta riippumatta, ja jokaisella on mahdollisuus toteuttaa itseään  
557 ilman, että hänen toiminnalleen asetetaan esteitä sukupuolen tai sen ilmaisun perusteella  
558 (lähde: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta tane.fi). Kaikilla tulee olla yhtäläiset  
559 mahdollisuudet ja vapaudet elämässään. Tasa-arvon toteutumista seuraa tasa-

560 arvovaltuutettu. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (nk. tasa-arvolaki) tähtää  
561 sukupuoleen ja sen ilmaisuun perustuvan syrjinnän estämiseen ja naisten ja miesten välisen  
562 tasa-arvon edistämiseen.

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

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

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

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

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

## 600 II. Turvallisen tilan periaatteet

601

602 Turvallinen tila tarkoittaa, että kaikilla on vapaus olla oma itsensä, ilmaista itseään vapaasti  
603 ja olla osallinen kaikessa toiminnassa. Turvallisessa tilassa kaikki häirintä on ehdottomasti  
604 kiellettyä. Häirintää on mikä tahansa toiminta tai käytös, joka on toista alistavaa,  
605 vihamielisen ja epämiellyttävän ilmapiirin luomista tai ihmisen tai ihmisryhmän uhkailua.

606 Turvallisen tilan periaatteiden tarkoitus on lisätä TYYssä ja sen järjestöissä toimimisen  
607 turvallisuutta. Kaikkia järjestöjä kannustetaan luomaan turvallisen tilan periaatteet TYYn  
608 vastaavien pohjalta. Turvallisen tilan periaatteet ohjaavat jäseniä, tapahtumaosallistujia tai  
609 muuta rajattua ihmisryhmää, jolle turvallisen tilan periaatteet on luotu ja tuotu käyttöön.

- 610 • Kohtele toisia, niin kuin toivoisit itseäsi kohdeltavan. Huomioi, että jokainen meistä  
611 on yksilö ja eroaa joskus paljonkin esimerkiksi henkilökohtaisten rajojen suhteen.  
612 Älä yleistä omia mieltymyksiäsi.
- 613 • Teemme jatkuvasti oletuksia toisten ihmisten ominaisuuksista, kuten alkuperästä,  
614 sukupuolesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta vastaavasta. Et voi  
615 kuitenkaan tietää toisen kokemuksia, ajatuksia ja elämäntilannetta, saati  
616 itsemääriteltä identiteettiä hänen puolestaan. Pyri siis tiedostamaan tekemäsi  
617 oletukset ja vältä toimimista niiden pohjalta.
- 618 • Älä yleistä omaa kokemustasi muita koskevaksi. Muiden kokemusta ei ole sopivaa  
619 määrittellä heidän puolestaan.
- 620 • Ole avoin ja kuuntele, kunnioita toista ihmisenä yli omien ennakkoluulojesi. Älä  
621 kyseenalaista tai tuomitse toisen erilaisuutta. Vaadi kunnioitusta myös itsellesi.
- 622 • Anna tilaa. Huolehdi, että kaikki tulevat keskustelussa kuulluksi ja pääsevät  
623 osalliseksi.
- 624 • Käytä kieltä joka on ymmärrettävää myös oman viiteryhmän ulkopuolisille.
- 625 • Älä käytä hyökkäviä puheenvuoroja tai eleitä toisia ihmisiä kohtaan, ei paikalla  
626 olevia eikä tilaisuudesta poissaolevia kohtaan.
- 627 • Älä häiritse ketään sanallisesti, koskemalla tai tuijottamalla. Ei tarkoittaa ei. Lopeta  
628 tai muuta käytöstäsi jos toinen sitä pyytää. Se mikä tuntuu sinusta hyvältä, ei  
629 välttämättä toisen mielestä tunnu samalta. Pyri tulkitsemaan tilannetta ja toista  
630 osapuolta. Varmin toimintatapa on kysyä, kuunnella ja kunnioittaa.
- 631 • Asiattomasta kohtelusta saa antaa asiallista ja rakentavaa palautetta. Jos joku antaa  
632 sinulle palautetta toiminnastasi, kuuntele palautteen antajaa. Suhtaudu avoimesti  
633 saamaasi palautteeseen ja pyri huomioimaan palaute jatkossa.
- 634 • Jos kaipaat ongelmatilanteisiin apua tai tukea, älä epäröi pyytää sitä.

635

## 636 III. Yhdenvertaisuustarkkailija

637

638 Yhdenvertaisuustarkkailijan tehtävää kehitetään ohjelman voimassaoloaikana. Jotta  
639 yhdenvertaisuustarkkailijan rooli voidaan luoda TYYn toimintaan, on seuraavaksi kirjattu  
640 huomioitavia asioita.



- 641 Yhdenvertaisuustarkkailijan tehtävä on seurata tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja hyvien  
642 tapojen toteutumista tapahtumassa tai tapahtumajaksossa.
- 643 He voivat raportoida tapahtuman onnistuneisuudesta yhdenvertaisuuden näkökulmasta ja  
644 nostaa palaute keskusteluun esimerkiksi tapahtuman järjestäjän kanssa tapahtuman  
645 jälkeen.
- 646 Yhdenvertaisuustarkkailijan raportoinnin ja huomioiden pohjalta tapahtumia ja toimintaa  
647 voidaan kehittää tulevaisuudessa.
- 648 Yhdenvertaisuustarkkailijan yhteystiedoista on tiedotettu selkeästi tapahtuman  
649 osallistujille, jotta he voivat tarvittaessa ilmoittaa havainnoistaan tai kokemuksistaan  
650 tarkkailijalle. Yhdenvertaisuustarkkailija ei ryhdy jatkotoimenpiteisiin ilman suostumusta.
- 651 Yhdenvertaisuustarkkailijat eivät toimi yksin, vaan heitä on aina vähintään kaksi.
- 652 Yhdenvertaisuustarkkailijat jalkautetaan osaksi TYYn toimintaa tapahtuma kerrallaan.
- 653 Kartoitetaan, kuka tai ketkä voivat toimia yhdenvertaisuustarkkailija -nimikkeen alla, jottei  
654 sitä väärinkäytetä ja se säilyttää merkityksensä.
- 655 Hallitus vastaa yhdenvertaisuustarkkailijoiden nimeämisestä tapahtuma- ja  
656 toimintakohtaisesti.