

# Turun yliopiston ylioppilaskunnan yhdenvertaisuusopas järjestöille



**”Yliopistoyhteisön yhdenvertaisuus  
on myös sen jäsenten vastuulla.”**

# Sisällys

Taitettu vuoden 2021  
joulukuussa.

Pohjautuu TYYn  
yhdenvertaisuusohjelmaan



- JOHDANTO: Mihin yhdenvertaisuus TYYssä perustuu? 1
1. SANASTOA: yhdenvertaisuuden lyhyt ABC 3
2. EPÄASIAALLINEN KÄYTTÄYTYMINEN JA HÄIRINTÄ: Muodot ja miten puuttua 5
- 2.1 Yleistä 5
  - 2.2. Epäasiallisen käyttäytymisen ja häirinnän muotoja 6
  - 2.3 Epäasiallinen käyttäytyminen ja häirintä järjestöissä 6
3. JÄRJESTÖT JA HALLINTO: Yhdenvertaisuus lähtee järjestöjen sisältä 8
- 3.1 Valintaprosessit 9
  - 3.2 Päivittäinen toiminta 10
4. VIESTINTÄ: Sisäinen ja ulkoinen viestintä osana yhdenvertaisuutta 11
5. YHDENVERTAISUUS TAPAHTUMISSA: Osallisuus ja erilaisten tarpeiden huomioiminen 12
- 5.1 Sitsit ja vuosijuhlat 13
  - 5.2 Bileet ja muut seuralliset tapahtumat 15
  - 5.3. Koulutukset ja keskustelutilaisuudet 16
6. MITÄ MUUTA ON HYVÄ MUISTAA? 17
- 6.1 Yleisiä muistisääntöjä 17
  - 6.2 Ota yhteyttä 17
  - 6.3 Luettavaa 18

# JOHDANTO:

## Yhdenvertainen ylioppilaskunta

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

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

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

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

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

Yhdenvertaisen toiminnan tavoitteena on, että kaikilla yhteisön jäsenillä on hyvä olla. Yhdenvertaisuushan on erilaisten ihmisten huomioon ottamista. Yleisenä ohjenuorana voidaan pitää ajatusta, ettei koskaan voi tietää, onko joukossa joku, jota tietynlainen puhe tai käytös loukkaa. Koskaan ei voi tietää, onko joku esimerkiksi kokenut seksuaalista häirintää tai altistunut perheessään alkoholismille. Tästä johtuen järjestöjen ja yksittäisen toimijoiden tulee aina miettiä, miten esimerkiksi tapahtuman teema, lauluvalinta, kerrottu vitsi tai ohjelmanumero voi vaikuttaa toisiin ihmisiin.

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

TYYN YHDENVERTAISUUSOPAS

Luettavissa: [nettisivut](#)

Kielet: suomi, englanti

Kysy oppaasta: TYYn yhdenvertaisuusvastaava (tyy-sopo@utu.fi)

# 1. Syrjintä

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.

TYY pyrkii siihen, 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 elämässä. Ottamalla turvallisen tilan periaatteet käyttöön TYY pyrkii omalta osaltaan yhdenvertaisempaan ylioppilaskuntaan ja kannustaa järjestöjä luomaan itselleen turvallisen tilan periaatteet.

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

- 1) eri-ikäiset opiskelijat
- 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.

**AGEISMI**  
eli ikäsyrjintä

**SEKSUAALISUUTEEN**  
liittyvä syrjintä

**SEKSISMI** eli  
sukupuolittunut syrjintä

**Erilaisia  
syrjinnän  
muotoja ovat  
esimerkiksi**

**RASISMI** eli syrjintä  
etnisyyden tai taustan  
perusteella

**USKONTOON**, aatteeseen  
tai mielipiteeseen liittyvä  
syrjintä

Sosiaaliseen tai  
taloudelliseen **ASEMAAN**  
liittyvä syrjintä

**ABLEISMI** eli vammaisuudesta  
tai muista terveydellisistä  
syistä johtuva syrjintä

## 2. Epäasiallinen käyttäytyminen ja häirintä:

### 2.1 Yleistä

TYYN häirintäyhdyshenkilö on nimensä mukaisesti taho, johon häirintää tai epäasiallista kohtelua kokeneet voivat olla yhteydessä. Häirintäyhdyshenkilön tehtävänä ei ole tuomita tai rangaista ketään, vaan toimia keskusteluapuna epäasiallista käyttäytymistä kokeneelle ihmiselle. Pyydettyessä 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.

Epäasiallista käyttäytymistä ei pidä hyväksyä missään muodossa eikä missään tilanteessa!

Turun yliopistossa on nollatoleranssi epäasialliseen käyttäytymiseen, tapahtui se sitten sosiaalisessa mediassa, kampuksella tai etäopinnoissa. Epäasiallista kohtelua kohdatessaan on tärkeää ottaa asia puheeksi mahdollisimman nopeasti. Se voi olla sanallista tai fyysistä tai muuten loukkaavaa käyttäytymistä. Epäasiallinen kohtelu voi olla henkilön toiminnan tai suoritusten jatkuvaa ja perusteetonta arvostelua, mustamaalaamista tai yhteisöstä eristämistä. Henkilön käyttäytymiseen tai toimintaan on puututtava silloin, kun se haittaa oppimista tai opettamista tai muiden henkilöiden hyvinvointia.

Vastuu ja velvollisuus:

- Jokaisella yhteisön jäsenellä on vastuu ilmapiiristä.
- 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 tilanteen ilmapiiriin. Mikäli et tiedä miten toimia tilanteessa tai kenen kanssa sinun olisi hyvä ottaa asia puheeksi, ota yhteyttä [TYYn häirintäyhdyshenkilöihin](#) ja/tai käy tutustumassa [OpintoVartuun](#).

### Toimi näin, mikäli koet tai kohtaat epäasiallista käytöstä tai häirintää:

#### 1. Ota puheeksi

Ilmaise selkeästi, että koet tilanteen epämiellyttäväksi, ahdistavaksi, loukkaavaksi tai muuten asiattomaksi. Mikäli tilanne on uhkaava, poistu tilanteesta ja/ tai pyydä ystäviäsi paikalle.

Ihminen ei välttämättä ymmärrä käytöksensä olevan häirintää. Asian esille nostamisen puute voi pahimmassa tapauksessa olla häiritsijälle viesti siitä, että käytös saa jatkaa. Ensisijainen tavoite on saada välitön tilanne loppumaan.

#### 2. Ota yhteyttä

Mikäli häirintä jatkuu, ota yhteyttä oman järjestösi yhdenvertaisuusvastaavaan tai ylioppilaskunnan häirintäyhdyshenkilöön.

Älä syytä itseäsi tilanteesta tai jää yksin asian kanssa. Älä vähättele kokemaasi ja muista, että myös muut ovat voineet joutua samaan tilanteeseen.

#### 3. Onko kyseessä rikos

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



## Kehen ottaa yhteys?

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

### 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. Pyydetessä 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.

## 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.

**Löydät OpintoVartun joko suoraan Turun yliopiston intranetistä [linkillä](#) tai kirjoittamalla intranetin hakukenttään apua.**

### **Mitä epäasiallinen käytös on yliopistoyhteisössä?**

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

**HUOM!** Kokemus ei-toivotusta käyttäytymisestä voi syntyä ilman, että kiusaajan asemassa oleva itse tiedostaa käyttöksensä aiheuttamaa haittaa. Kielteisen käyttäytymisen kohteeksi joutunut voi kokea olevansa puolustuskyvytön tai ei voi itse hallita tilannetta.

## Epäasiallisen käyttäytymisen ja häirinnän muotoja

Muotoja	Esimerkkejä
Sanattomat, henkilöön suuntautuvat viestit.	Vihjailevat ilmeet ja eleet.
Maineen tai aseman kyseenalaistaminen.	Levitetään väärää tietoa, 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.

## Järjestöille vinkkejä oman toiminnan tarkasteluun: Epäasiallinen käyttäytyminen ja häirintäsekä niihin puuttuminen järjestöissä

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.

## 3. 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 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 (esim. puheenvuorojen pyytämisestä) luopumista on aina syytä harkita tarkkaan.

Käytäntöjen toimivuutta kannattaa tarkkailla 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.

Jakautuvatko järjestön vastuut ja tehtävät tasapuolisesti eri toimijoiden välillä?

Onko järjestön toimintakulttuuri myönteinen ja kannustava?

Kiinnostuvatko eri ryhmiä edustavat ihmiset järjestön tehtävistä? Miksi, miksi ei?

## Pohdi, miten yhdenvertaisuus toteutuu järjestössäsi

Voiko kokouksista julkaista päätösluettelon englanniksi? Onko yhdistyksen säännöt käännetty englanniksi? (Huom! TYYltä mahdollista saada tähän projektiavustusta.)

Onko osallistuminen kaikille mahdollista esimerkiksi työssäkäynnistä, perheestä, taloudellisesta tilanteesta tai liikunta-rajoitteista huolimatta?

Onko kaikille tarjottu riittävästi ja tasapuolisesti tietoa siitä, miten yhdistyksen luottamustoimia voi hakea?

### Vinkkejä järjestöille:

- etä- tai hybridiosallistuminen

### Löytyykö järjestöltänne?

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

**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?**

### 3.1 Valintaprosessit

Tavoitteet	Toimenpiteet
<p>Valintaprosessi on aidosti avoin ja kaikilla pätevillä hakijoilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi järjestön toimihenkilöksi.</p>	<p>Hakuprosessit eivät ole nöyryyttäviä.</p> <p>Järjestön toimihenkilöt / luottamushenkilöt eivät ota julkisesti kantaa seuraajiensa valintaan.</p> <p>Kenenkään ei anneta ymmärtää, että hänen valintansa olisi epätoivottavaa.</p>
<p>Kaikilla on riittävästi tietoa eri avoinna olevista tehtävistä, valintaprosessista ja toimen tehtävänkuvasta.</p> <p>Ketään ei etukäteen suosita valintaprosessissa ja kaikkia kannustetaan yhtäläisesti hakemaan paikkaa.</p>	<p>Mikäli luottamustoimeen hakija on estynyt pääsemään paikalle haastatteluun, annetaan hänelle mahdollisuus osallistua etänä, kirjeitse tai ilmaista kiinnostuksensa tehtävää kohtaan muulla tavalla.</p> <p>Mahdollisesta haastattelutilanteesta ja ennakkotiedoista ilmoitetaan hyvissä ajoin kaikille kiinnostuneille.</p>
<p>Järjestön toimihenkilöiden kokoonpano heijastelee järjestön jäsenten moninaisuutta.</p>	<p>Hakuprosesseja suunnitellessa otetaan huomioon mm. sukupuolivaikutukset. Järjestö ottaa käyttöön pariteettisäännön (luottamustoimiin valituista tulee olla 40% toista juridista sukupuolta, mikäli hakijoita on riittävästi eikä hakijoiden pätevydessä ole merkittäviä eroja).</p>

### 3.2 Päivittäinen toiminta

Tavoitteet	Toimenpiteet
<p>Järjestöä johdetaan reilusti ja suunnitelmallisesti.</p>	<p>Järjestön johtotehtävissä toimiville henkilöille annetaan perehdytystä tehtäviinsä. Hakuprosessit eivät ole nöyryyttäviä.</p> <p>Järjestössä huolehditaan tehtävien tasapuolisesta jakautumisesta ja toimijoiden jaksamisesta.</p> <p>Järjestössä huolehditaan tehtävien tasapuolisesta jakautumisesta ja toimijoiden jaksamisesta.</p> <p>Järjestötoimijoille annetaan koulutusta yhdenvertaisuuden edistämisestä, 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> <p>Järjestö nimeää hallituksestaan yhdenvertaisuusvastaavan, joka tutustuu TYYn yhdenvertaisuusohjelmaan ja järjestöjen yhdenvertaisuusoppaaseen.</p>
<p>Järjestö pyrkii toiminnassaan saavutettavuuden edistämiseen.</p>	<p>Tiloja varatessa kiinnitetään aina mahdollisuuksien mukaan huomiota esteettömyyteen.</p>
<p>Hankalat ja ristiriitaiset tilanteet kyetään käsittelemään järjestössä.</p> <p>Järjestössä kannustetaan puheeksiottamiseen.</p> <p>Järjestön toiminnasta on mahdollista antaa palautetta.</p> <p>Järjestö kykenee toimimaan myös kriisitilanteissa</p>	<p>Häiritsevään tai epäasialliseen käytökseen puututaan välittömästi ja myös silloin, kun sitä ilmenee sosiaalisessa mediassa.</p> <p>Jäsenistö tietää, miten järjestölle voi antaa palautetta ja sitä voi antaa sekä nimellä että nimettömästi.</p> <p>Yhdenvertaisuuden toteutumisesta järjestössä kerätään palautetta, jota voi antaa anonymisti.</p> <p>Palautteeseen suhtaudutaan vakavasti ja palautteen antajan yksityisyyden suojaa varjellaan.</p> <p>Järjestöllä on olemassa ohjeet kriisiviestintään.</p>

## 4. Viestintä: sisäinen ja ulkoinen viestintä osana yhdenvertaisuutta

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	
Tarvotteet	Toimeenpiteet
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. 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. Viestintä ei ole sukupuolittunutta, seksististä, rasistista, ableistista, stereotyyppistä tai muuten loukkaavaa. Myös epävirallinen viestintä on asiallista. Hallituslainen edustaa hallitusta ja järjestöään myös epävirallisissa tilaisuuksissa. Kerrotaan etukäteen, ovatko tilat esteettömiä (onko tilaan portaita tai korkeaa kynnystä, onko tilassa inva-wc), lapsiystävällisiä ja miten niihin pääsee paikalle. Viestitään myös englanniksi, ruotsiksi tai muilla jäsenistön käyttämällä kielillä mahdollisuuksien mukaan.

Huomioidaanko jäsenistön moninaisuus viestintäkanavia valittaessa?

Välittääkö toimintakulttuuri samanlaistakuvaa kuin järjestön virallinen viestintä?

**Pohdi järjestösi viestintää**

Välitetäänkö jäsenistölle riittävästi ja riittävän selkeää tietoa järjestön toiminnasta?



## 5. Yhdenvertaisuus tapahtumissa: osallisuus ja erilaisten tarpeiden huomioiminen

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

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

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

Tilat	
Tavoitteet	Toimeenpiteet
Esteettömyys huomioidaan tilavalintaa tehdessä.	Tapahtumapaikka on mahdollisuuksien mukaan esteetön (myös WC). Tilan esteettömyys kuvataan selkeästi jo kutsun / mainonnan yhteydessä.  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	Toimeenpiteet
Osallistujat ovat yhdenvertaisessa asemassa.	<p>Tapahtuman osallistujan yksilölliset tarpeet ja toiveet huomioidaan (esimerkiksi liikuntarajoitteet ja tulkin tarve saada ennakkoon ohjelmaa koskevat materiaalit).</p> <p>Osallistujat tietävät kehen olla yhteydessä erilaisissa ongelmatilanteissa. Tilaisuudessa voi olla nimetty yhdenvertaisuustarkkailija tai -vastaava, 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. Nämä on kysytty ennen tapahtumaa osallistujilta	Tilaisuudessa on otettu huomioon erilaiset ruokavaliot ja allergiat
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>
Osallistujat ovat yhdenvertaisessa asemassa.	<p>Tapahtuman osallistujan yksilölliset tarpeet ja toiveet huomioidaan (esimerkiksi liikuntarajoitteet ja tulkin tarve saada ennakkoon ohjelmaa koskevat materiaalit).</p> <p>Osallistujat tietävät kehen olla yhteydessä erilaisissa ongelmatilanteissa. Tilaisuudessa voi olla nimetty yhdenvertaisuustarkkailija tai -vastaava, 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>

## Tapahtumien rakenne ja toteutus

<p>Tapahtumien ohjelma on selkeä.</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 stereotyyppioihin 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. 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 tunne-reaktioita.</p> <p>Etäosallistuminen tilaisuuteen järjestetään, jos se on mahdollista ja tarkoituksen mukaista.</p>
<p>Ruokavaliosta tai allergioista huolimatta jokainen osallistuja saa yhtä kattavan aterian tapahtumassa.</p>	<p>Tilaisuudessa on otettu huomioon erilaiset ruokavaliot ja allergiat. Erilaiset ruokavaliot ja allergiat selvitetään jo tapahtumakutsun yhteydessä.</p>
<p>Tilaisuudessa ei kannusteta tai painosteta päihteiden käyttöön.</p>	<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>

## Tapahtumailmoitukset ja kutsut

Osallistuminen on avointa ja vaivatonta.

Tilaisuuden kutsua levitetään mahdollisimman avoimesti, esimerkiksi jäsenistön sähköpostilistalla ja järjestön nettisivuilla että sosiaalisessa mediassa. Kutsussa tuodaan esiin, että kaikki ovat tervetulleita.

Mahdollisuus osallistua tilaisuuteen ilman avencia tuodaan selkeästi esiin kutsussa.

Mahdollisuus käyttää tilaisuudessa myös muita kieliä kuin suomea tuodaan esiin jo kutsussa, esimerkiksi tekemällä kutsu sekä suomeksi että englanniksi.

Mikäli tieto osallistujien sukupuolesta on välttämätön (esimerkiksi majoitusta varten), osallistujat saavat mahdollisuuden ilmaista sen itse vapaasti ilmoittautumislomakkeessa.

Pukukoodi antaa mahdollisuuden ilmaista itseään vapaasti, esimerkiksi vuosijuhlilla ”pukukoodi: juhlapuku / tumma puku / täyspitkä ilta- tai juhlapuku / vastaava juhlava asustus + akateemiset kunniamerkit”.

Kutsun yhteydessä tuodaan esiin, voiko tilaisuuteen tulla myöhässä tai poistua ajoissa.

Kutsusta käy ilmi, ovatko lapset tervetulleita tilaisuuteen.

## **Äänentoistoa sisältävissä esityksissä, koulutuksissa ja tapahtumissa on syytä huomioida myös nämä:**

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

## **Tapahtumaa järjestäessä on hyvä kysyä:**

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

## 6. Mitä muuta on hyvä muistaa?

### 6.1 Yleisiä muistisääntöjä

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

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.

**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 halua puhua asiasta, esimerkiksi jos tilanne muistuttaa häntä aiemmasta ahdistavasta kokemuksesta.

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

Pyri aina 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.

## 6.2 Ota yhteyttä

**Järjestösi hyvinvointi- tai 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 esteettömyysuunnittelijaan**, jos haluat neuvontaa tai ohjausta opiskelun ja opetuksen saavutettavuutta ja yliopiston esteettömyyttä koskevissa asioissa. Esteettömyysuunnittelijaan voi ottaa yhteyttä myös tapahtumien esteettömyyttä ja saavutettavuutta koskevissa asioissa.

**Tasa-arvoaltuutettuun**, jos epäilet joutuneesi laissa kielletyn syrjinnän kohteeksi ja haluat pyytää asiasta ohjeita ja neuvoja.

## 6.3 Luettavaa

### TURUN YLIOPISTON YLIOPPILASKUNTA

- TYYn Yhdenvertaisuusohjelma 2021–2024.
- TYY Equality Program 2021-2024 in English.
- Turun yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma.

### YLEISTÄ

- Perustietoa yhdenvertaisuudesta: [www.yhdenvertaisuus.fi](http://www.yhdenvertaisuus.fi)
- Tietoa tasa-arvosta, tasa-arvovaltuutettu: [www.tasa-arvo.fi](http://www.tasa-arvo.fi)
- Tietoa esteettömästä opiskelusta: [www.esok.fi](http://www.esok.fi)
- Materiaalia mielenterveyteen liittyen: [www.nyyti.fi](http://www.nyyti.fi)
- Tietoa opiskelukyvystä: [www.opiskelukyky.fi](http://www.opiskelukyky.fi)
- 12 ohjetta sukupuolivaikutusten arviointiin.
- Seksuaalisesta yhdenvertaisuudesta: [seta.fi](http://seta.fi)
- Tasa-arvoasian neuvottelukunta: [tane.fi](http://tane.fi)
- Yhdenvertaisen järjestötoiminnan opas urheilu- ja nuorisjärjestöille.
- Käsikirja yhdenvertaisuudesta, syrjinnän vastustamisesta ja vapaudesta olla oma itsensä.
- Korkeakouluopiskelijoille suunnattu YTHS:n terveystutkimus 2016 (teetetään neljän vuoden välein).



# Yhdenvertaisuuden keskeiset käsitteet

Keskeiset käsitteet tukevat yhdenvertaisuusohjelman 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 organisaatioissa, 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 luo- daan esim. uhkaava, vihamielinen, halventava tai nöyryyttävä ilmapiiri.

**Kohtuullisten mukautusten** tavoitteena on se, että vammaisen 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 kohteeksi joutumista 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 vammaisen 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.

**Rasismi** tarkoittaa niitä yhteiskunnallisia ja yksilöllisiä asenteita, käytänteitä ja järjestelmiä, jotka asettavat tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti oletetun ihmisryhmäesimerkiksi etnisyyden, ihonvärin, kansalaisuuden, kulttuurin, äidinkielen tai uskonnonperusteella alempiarvoiseksi 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. Psykyinen 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 värityneet 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 tosiasiallisesti 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 tietyille 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, autismikirjoon kuuluminen, tarkkaavaisuudenhäiriöt tai muu neuroepätyypillisuus 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.

**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 tietyille 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, autismikirjoon kuuluminen, tarkkaavaisuudenhäiriöt tai muu neuroepätyypillisuus 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.

# Turvallisen tilan periaatteet

Turvallinen tila tarkoittaa, että kaikilla on vapaus olla oma itsensä, ilmaista itseään vapaasti ja olla osallinen kaikessa toiminnassa. Turvallisessa 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.

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

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

# Yhdenvertaisuustarkkailija

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

Yhdenvertaisuustarkkailijan tehtävä on seurata tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja hyvien tapojen toteutumista tapahtumassa tai tapahtumajaksossa. He voivat raportoida tapahtuman onnistuneisuudesta yhdenvertaisuuden näkökulmasta ja nostaa palaute keskusteluun esimerkiksi tapahtuman järjestäjän kanssa tapahtuman jälkeen.

Yhdenvertaisuustarkkailijan raportoinnin ja huomioiden pohjalta tapahtumia ja toimintaa voidaan kehittää tulevaisuudessa.

Yhdenvertaisuustarkkailijan yhteystiedoista on tiedotettu selkeästi tapahtuman osallistujille, jotta he voivat tarvittaessa ilmoittaa havainnoistaan tai kokemuksistaan tarkkailijalle. Yhdenvertaisuustarkkailija ei ryhdy jatkotoimenpiteisiin ilman suostumusta.

Yhdenvertaisuustarkkailijat eivät toimi yksin, vaan heitä on aina vähintään kaksi. Yhdenvertaisuustarkkailijat jalkautetaan osaksi TYYn toimintaa tapahtuma kerrallaan. Kartoitetaan, kuka tai ketkä voivat toimia yhdenvertaisuustarkkailija -nimikkeellä, jottei sitä väärinkäytetä ja se säilyttää merkityksensä.

Hallitus vastaa yhdenvertaisuustarkkailijoiden nimeämisestä tapahtuma- ja toimintakohtaisesti.