

1	YHDENVERTAISUUSOPAS
2	"Yliopistoyhteisön yhdenvertaisuus on myös sen jäsenten vastuulla."
3	
4	Sisällysluettelo:
5	
6	JOHDANTO: Mihin yhdenvertaisuus TYYssä perustuu?
7	SANASTOA: yhdenvertaisuuden lyhyt ABC
8	EPÄASIAALLINEN KÄYTTÄYTYMINEN JA HÄIRINTÄ: Muodot ja miten
9	puuttua
10	
11	Yleistä
12	2.2. Epäasiallisen käyttäytymisen ja häirinnän muotoja
13	2.3 Epäasiallinen käyttäytyminen ja häirintä järjestöissä
14	
15	3. JÄRJESTÖT JA 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	
21	5. YHDENVERTAISUUS TAPAHTUMISSA: Osallisuus ja erilaisten tarpeiden
22	huomioiminen
23	5.1 Sitsit ja vuosijuhlat
24	5.2 Bileet ja muut seuralliset tapahtumat
25	5.3. Koulutukset ja keskustelutilaisuudet
26	
27	6. MITÄ MUUTA ON HYVÄ MUISTAA?
28	6.1 Yleisiä muistisääntöjä
29	6.2 Ota yhteyttä
30	6.3 Luettavaa

31

32

33

34

35

36

37

JOHDANTO: Yhdenvertainen ylioppilaskunta

Tämä yhdenvertaisuusopas perustuu TYYn edustajiston (ylin päättävä elin) 25.11.2020 hyväksymään yhdenvertaisuusohjelmaan [\[linkki\]](#) 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 [linkki]

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

122 7) terveydentila ja vammaisuus

123 8) sosioekonominen tausta ja yhteiskuntaluokka

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

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

133
134 [Kuva, esim. mindmap kaltainen] Erilaisia syrjinnän muotoja ovat esimerkiksi
135

136 AGEISMI eli ikäsyrjintä
137 USKONTOON, aatteeseen tai mielipiteeseen liittyvä syrjintä
138 ABLEISMI eli vammaisuudesta tai muista terveydellisistä
139 syistä johtuva syrjintä
140 RASISMI eli syrjintä etnisyyden tai taustan perusteella
141 SEKSISMI eli sukupuolittunut syrjintä
142 SEKSUAALISUUTEEN liittyvä syrjintä
143 Sosiaaliseen tai taloudelliseen ASEMAAN liittyvä syrjintä
144

145 2. Epäasiallinen käyttäytyminen ja häirintä:

146 147 2.1 Yleistä

148
149 **TTYn** häirintäyhdyshenkilö on nimensä mukaisesti taho, johon häirintää tai
150 epäasiallista
151 kohtelua kokeneet voivat olla yhteydessä. Häirintäyhdyshenkilön tehtävänä ei ole
152 tuomita tai rangaista ketään, vaan toimia keskusteluapuna epäasiallista
153 käyttäytymistä kokeneelle ihmiselle. Pyydettyäessä häirintäyhdyshenkilö voi olla
154 läsnä silloin, kun konfliktitilanteita selvitetään, mikäli tämä käy kaikille osapuolille.

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

158
159 Epäasiallista käyttäytymistä ei pidä hyväksyä missään muodossa eikä missään
160 tilanteessa!

161
162 Turun yliopistossa on nollatoleranssi epäasialliseen käyttäytymiseen, tapahtui se
163 sitten sosiaalisessa mediassa, kampuksella tai etäopinnoissa. Epäasiallista kohtelua
164 kohdatessaan on tärkeää ottaa asia puheeksi mahdollisimman nopeasti. Se voi olla

Commented [VR1]: Järjestön yhdenvertaisuusvastaava
TTYn häirintäyhdyshenkilö
Opiskelutilanteeseen liittyvä häirintä tai epäasiallinen käytös
→ yliopiston OpintoVartu-tukihenkilöihin yhteys

165 sanallista tai fyysistä tai muuten loukkaavaa käyttäytymistä. Epäasiallinen kohtelu
166 voi olla henkilön toiminnan tai suoritusten jatkuvaa ja perusteetonta arvostelua,
167 mustamaalaamista tai yhteisöstä eristämistä. Henkilön käyttäytymiseen tai
168 toimintaan on puututtava silloin, kun se haittaa oppimista tai opettamista tai
169 muiden henkilöiden hyvinvointia.

- 170
- 171 Vastuu ja velvollisuus:
- 172 - Jokaisella yhteisön jäsenellä on vastuu ilmapiiristä.
 - 173 - Jokaisella yhteisön jäsenellä on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta.
- 174

175 Kuka voi puuttua? Missä ja miten puuttua?

176

177 Jos henkilö kokee häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, hänen tulee
178 ensisijaisesti ottaa asia puheeksi sen henkilön (tai niiden henkilöiden) kanssa, jonka
179 käyttäytymisen on kokenut häiritseväksi tai epäasialliseksi ja ilmaista, ettei hyväksy
180 tällaista käytöstä. Mikäli sinä näet epäasiallista käyttäytymistä voit omalla
181 toiminnallasi vaikuttaa tilanteen ilmapiiriin. Mikäli et tiedä miten toimia tilanteessa
182 tai kenen kanssa sinun olisi hyvä ottaa asia puheeksi, ota yhteyttä TYYn
183 häirintäyhdyshenkilöihin [\[linkki\]](#) ja/tai käy tutustumassa OpintoVartuun [\[linkki\]](#).
184 Toimi näin, mikäli koet tai kohtaat epäasiallista käytöstä tai
185 häirintää [Näistä voisi tehdä kolme erillistä laatikkoa, jotka voisi
186 vaikka yhdistää nuolilla]

187

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 käyttöksensä olevan häirintää. Asian esille nostamisen puute voi pahimmassa tapauksessa olla häiritsijälle viesti siitä, että käytös saa jatkoa. Ensisijainen tavoite on saada välitön tilanne loppumaan.	2. Ota yhteyttä Mikäli häirintä jatkuu, ota yhteyttä oman järjestösi yhdenvertaisuus-vastaavaan 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	TYYN häirintäyhdyshenkilö [linkki]
Opiskelutilanteeseen liittyvä häirintä tai epäasiallinen käytös	Yliopiston OpintoVartu-tukihenkilöihin yhteys [linkki]

[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. 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.

[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 perusajatuksella: 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.

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

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 vääriä tietoja, puhutaan selän takana, haukutaan, nöyrytetään tai pilkataan
Yhteisöstä eristäminen	Ei puhuta tai kielletään muitakin puhumasta ko. henkilön kanssa, ei kuunnella, rajoitetaan mielipiteen ilmaisua tai keskeytetään toisen puhe jatkuvasti, eristetään työskentelemään muista erillään
Työnteon jatkuva perusteeton arvostelu	Jätetään tiedonvälityksen ulkopuolelle, työtä mitätöidään tai arvioidaan väärin perustein, annetaan tarkoituksettomia tai osaamiseen nähden vähätteleviä tai mahdottomia tehtäviä tai jätetään kokonaan ilman työtä.
Henkilökohtaisen koskemattomuuden ja itsemääräämisoikeuden loukkaaminen.	Huutaminen, suulliset ja kirjalliset uhkaukset, asioihin painostaminen, pakottaminen tai manipulointi, päälle

Commented [VR2]: Kappaleen lopun uudelleenmuotoilu. Ks. tutkimustietoa aiheesta?

238
239
240

	käyminen, suora väkivalta, seksuaalinen häirintä ja ahdistelu.
--	--

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
243
244

3. Järjestöt ja hallinto: Yhdenvertaisuus lähtee järjestön sisältä

245
246
247
248
249
250
251
252
253
254
255
256
257
258
259
260
261
262

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 pyytamisestä) 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.

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

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

Vinkkejä järjestöille [kuva]

- etä- tai hybridiosallistuminen

Löytyykö järjestöltänne? [kuva]

- 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

3.1 Valintaprosessit

308
309

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 suunnitellessa otetaan huomioon mm. sukupuolivaikutukset. Järjestö ottaa käyttöön pariteettisäännön (luottamustoimiin valituista tulee olla 40% toista juridista sukupuolta, mikäli hakijoita on riittävästi eikä hakijoiden pätevyydessä ole eroja

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. Järjestössä huolehditaan tehtävien tasapuolisesta jakautumisesta ja toimijoiden jaksamisesta.

	Järjestötoimijoille annetaan koulutusta yhdenvertaisuuden edistämisestä, kuten esteettömyydestä ja sukupuolivaikutusten arvioinnista päätöksenteossa.
Järjestön päätöksenteko on avointa. Kaikilla on mahdollisuus tulla kuulluksi. Kaikki kokevat kokouksen kulun oikeudenmukaiseksi. Jäsenistön edustajat voivat esittää myös omia asiakohtia käsiteltäväksi hallituksen kokouksissa.	Järjestössä noudatetaan hyviä kokouskäytäntöjä, joista on yhdessä sovittu jäsenistön kesken. Hallituksen jäsenille toimitetaan asia- tai esityslista hyvissä ajoin ennen kokousta. Pääsääntönä voidaan pitää, että mitä harvemmin kokoustetaan, sitä aikaisemmin kokouksen käsiteltävinä olevien asioiden tulisi olla vähintään kokoustajien tiedossa. Kokouksista pidetään pöytäkirjaa. Vähemmistöön jääneet puheenvuorot kirjataan pöytäkirjaan. Jäsenistöllä on mahdollisuus tutustua käsittelyssä oleviin asioihin etukäteen ja ilmaista kantansa niistä. Puheenvuorot jakautuvat oikeudenmukaisesti, eikä kokouksissa puhuta päällekkäin. Erimielisyydet käsitellään asiallisesti ja rakentavasti.
Järjestössä edistetään systemaattisesti yhdenvertaisuuden toteutumista.	Toimenpiteiden sukupuolivaikutuksia arvioidaan ennen päätöksentekoa. 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.	Häiritsevään tai epäasialliseen käytökseen puututaan välittömästi ja myös silloin, kun sitä ilmenee sosiaalisessa mediassa.
Järjestön toiminnasta on mahdollista antaa palautetta.	Jäsenistö tietää, miten järjestölle voi antaa palautetta ja sitä voi antaa sekä nimellä että nimettömästi.
Järjestö kykenee toimimaan myös kriisitilanteissa	Yhdenvertaisuuden toteutumisesta järjestössä kerätään palautetta, jota voi antaa anonyymisti. Palautteeseen suhtaudutaan vakavasti ja palautteen antajan yksityisyyden suojaa varjellaan. Järjestöllä on olemassa ohjeet kriisiviestintään.

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	
Tavoitteet	Toimenpiteet

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

321
322
323
324
325
326
327
328

- Pohdittavaa [kuva]:
- Välitetäänkö jäsenistölle riittävästi ja riittävän selkeää tietoa järjestön toiminnasta?
- 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 valmistelevaan 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 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	
Osallistujat ovat yhdenvertaisessa asemassa.	Tapahtuman osallistujan yksilölliset tarpeet ja toiveet huomioidaan (esimerkiksi liikuntarajoitteet ja tulkin tarve saada ennakkoon ohjelmaa koskevat materiaalit). Osallistujat tietävät kehen olla yhteydessä erilaisissa ongelmatilanteissa. Tilaisuudessa voi olla nimetty yhdenvertaisuustarkkailija tai -vastaava, josta mainitaan tapahtuman alussa ja tapahtumakuvauksessa. Osallistujilla on mahdollisuus antaa anonymisti palautetta tilaisuuden aikana ja sen jälkeen. Tapahtumaan osallistumisesta aiheutuvat kulut (esim. pääsymaksu) ovat kohtuullisia.
Ruokavaliosta tai allergioista huolimatta jokainen osallistuja saa yhtä kattavan aterian tapahtumassa. Nämä on kysytty ennen tapahtumaa osallistujilta	Tilaisuudessa on otettu huomioon erilaiset ruokavaliot ja allergiat

Tilaisuudessa ei kannusteta tai painosteta päihteiden käyttöön	Tapahtumakutsussa tuodaan esiin, ettei tilaisuudessa tarvitse käyttää alkoholia / tilaisuus on päihteetön. Alkoholittomat juomavaihtoehdot tarkennetaan tapahtuman kuvauksessa, esim. kivennäisvesi, limsa tai alkoholiton viini.
Osallistujat ovat yhdenvertaisessa asemassa.	Tapahtuman osallistujan yksilölliset tarpeet ja toiveet huomioidaan (esimerkiksi liikuntarajoitteet ja tulkin tarve saada ennakoon ohjelmaa koskevat materiaalit). Osallistujat tietävät kehen olla yhteydessä erilaisissa ongelmatilanteissa. Tilaisuudessa voi olla nimetty yhdenvertaisuustarkkailija tai -vastaava, josta mainitaan tapahtuman alussa ja tapahtumakuvauksessa. Osallistujilla on mahdollisuus antaa anonymisti palautetta tilaisuuden aikana ja sen jälkeen. Tapahtumaan osallistumisesta aiheutuvat kulut (esim. pääsymaksu) ovat kohtuullisia.
Ruokavaliosta tai allergioista huolimatta jokainen osallistuja saa yhtä kattavan aterian tapahtumassa. Nämä on kysytty ennen tapahtumaa osallistujilta	Tilaisuudessa on otettu huomioon erilaiset ruokavaliot ja allergiat
Tilaisuudessa ei kannusteta tai painosteta päihteiden käyttöön	Tapahtumakutsussa tuodaan esiin, ettei tilaisuudessa tarvitse käyttää alkoholia / tilaisuus on päihteetön. Alkoholittomat juomavaihtoehdot tarkennetaan tapahtuman

	kuvauksessa, esim. kivennäisvesi, limsa tai alkoholiton viini.
--	--

Tapahtumien rakenne ja toteutus	
Tapahtumien ohjelma on selkeä.	Tauot ovat riittävän pitkiä.
Tapahtuma	Istumajärjestyksissä, vessoissa tai tilaisuuden ohjelmassa (esimerkiksi laulut) ei jaotella osallistujia binäärisesti miehiin ja naisiin. Voit jakaa ihmiset esim. heidän kattauksensa servetin värin perusteella. 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. 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 tunnereaktioita. Etäosallistuminen tilaisuuteen järjestetään, jos se on mahdollista ja tarkoituksen mukaista.

Ruokavaliosta tai allergioista huolimatta jokainen osallistuja saa yhtä kattavan aterian tapahtumassa.	Tilaisuudessa on otettu huomioon erilaiset ruokavaliot ja allergiat Erilaiset ruokavaliot ja allergiat selvitetään jo tapahtumakutsun yhteydessä.
Tilaisuudessa ei kannusteta tai painosteta päihteiden käyttöön	Tapahtumakutsussa tuodaan esiin, ettei tilaisuudessa tarvitse käyttää alkoholia / tilaisuus on päihteetön. Alkoholittomat juomavaihtoehdot tarkennetaan tapahtuman kuvauksessa, esim. kivennäisvesi, limsa tai alkoholiton viini.

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 avicia 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.
--	--

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 avicia 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.
--	--

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
 - 376 puheet.
 - 377 - Videoita esitettäessä tekstitys laitetaan päälle.
 - 378 - Järjestäjät järjestävät tulille sellaisen paikan, jossa hän näkee ja kuulee
 - 379 hyvin, ja on sopivan etäisyyden päässä tulkattavista.
 - 380 - Esityksissä on riittävästi kontrasteja ja ainakin pääkohdat luetaan ääneen.
 - 381 Fonttikoko on riittävän iso ja selkeä. Kuvan ja tekstin näyttämistä
 - 382 päällekkäin vältetään.
 - 383 - Ei kuormiteta liikaa aistikanavia, ärsykkeet minimoidaan.
 - 384 - Tilaisuuden puhujina on eritaustaisia ja -ikäisiä esiintyjiä.

385 Tapahtumaa järjestäessä on hyvä kysyä:

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

396 - Miksi tapahtuma järjestetään ja miksi se järjestetään juuri niin kuin se
397 järjestetään?
398

399 6. Mitä *muuta* on hyvä muistaa? 400

401 6.1 Yleisiä muistisääntöjä

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

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 kokemuksesta.
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
443 TYYn hallituksen yhdenvertaisuusvastaavaan, jos haluat keskustella tai antaa
444 palautetta TYYn tapahtumista tai toimintatavoista

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

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

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

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

457 458 6.3 Luettavaa

459
460 TURUN YLIOPISTON YLIOPIILASKUNTA
461 • [TYYn Yhdenvertaisuusohjelma 2021–2024](#).
462 • [TYY Equality Program 2021-2024](#) in English.
463 • [Turun yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma](#).

464
465 YLEISTÄ
466 • Perustietoa yhdenvertaisuudesta: www.yhdenvertaisuus.fi
467 • Tietoa tasa-arvosta, tasa-arvovaltuutettu: www.tasa-arvo.fi
468 • Tietoa esteettömästä opiskelusta: www.esok.fi
469 • Materiaalia mielenterveyteen liittyen: www.nyyti.fi
470 • Tietoa opiskelukyvystä: www.opiskelukyky.fi
471 • [12 ohjetta sukupuolivaikutusten arviointiin](#).
472 • Seksuaalisesta yhdenvertaisuudesta: seta.fi
473 • Tasa-arvoasian neuvottelukunta: 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 Disabilismilla tarkoitetaan yhteiskunnassa rakennettuja esteitä, jotka vähentävät
489 vammaisten osallisuutta. Sitä tapahtuu ihmisten välillä ja rakenteissa, kuten
490 organisaatiossa, yrityksessä, 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 työllä. (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 ihmisryhmänerimerkiksi
528 etnisyyden, ihonvärin, kansalaisuuden, kulttuurin, äidinkielen tai uskonnonperusteella
529 alempiarvoisiksi 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 värittyneet viitsit 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 stereotypiat. 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, antisemitismia tai muuta vihaa, joka
566 pohjaa suvaitsemattomuuteen. Yleiskielessä ja julkisessa keskustelussa käytetty termi
567 vihapuhe on muodostunut käsitteenä tulkinnanvaraiseksi.

568 Väilillinen syrjintä tarkoittaa sitä, kun näennäisesti puolueeton sääntö, peruste tai käytäntö
569 asettaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan. Väilillisen syrjinnän kriteerit eivät
570 kuitenkaan täyty, jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite, jonka
571 saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat tarpeellisia ja asianmukaisia. Käytännössä väilillinen
572 syrjintä tarkoittaa usein sitä, että johonkin tiettyyn ryhmään kuuluvien henkilöiden on
573 tosiasiaassa muita 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 väilillistä 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 henkilölle 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, autismikirjoon 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 määritellä 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 hyökkääviä 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 kaipaavat 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.