

**Turun yliopiston ylioppilaskunnan
yhdenvertaisuusopas
järjestöille**



Sisällys

Taitettu vuoden 2017
joulukuussa.

Pohjautuu TYYn
yhdenvertaisuusohjelmaan
2017–2020.



- 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:

Mihin yhdenvertaisuus TYYssä perustuu?

Turun yliopiston ylioppilaskunnan (TYY) tavoitteena on edistää yhdenvertaista ja tasa-arvoista yliopistoyhteisöä ja yhteiskuntaa. TYY pyrkii kaikessa toiminnassaan siihen, että opiskelijat voivat toteuttaa itseään vailla pelkoa syrjinnästä niin yliopistossa, ylioppilaskunnassa kuin arkielämässään yliopistoyhteisön ulkopuolella.¹Järjestöt ovat osa ylioppilaskuntaa, joten myös niiden toiminnan tulee olla yhdenvertaista ja tasa-arvoista sekä edistää jäsenistönsä hyvinvointia.

Tämän oppaan tarkoituksena on tarjota TYYn järjestöille keinoja parantaa toimintansa yhdenvertaisuutta. Tavoitteena on, että TYYn järjestöt oppivat tunnistamaan syrjinnän, puuttumaan siihen, lisäämään osallisuutta, arvioimaan toimintaa ja käytäntöjä yhdenvertaisuuden näkökulmasta sekä toteuttamaan yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä. Pyrkimyksenä on fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti saavutettava toimintakulttuuri, joka huomioi opiskelijoiden moninaisuuden.

Kyseinen yhdenvertaisuusopas perustuu TYYn edustajiston 26.10.2016 hyväksymään yhdenvertaisuusohjelmaan vuosille 2017-2020. Yhdenvertaisuusohjelma on luettavissa niin [suomeksi](#) kuin [englanniksi](#).² [TYYn internetsivuilta](#).

[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.”³ Lisäksi lait yhdenvertaisuudesta ja miesten ja naisten tasa-arvosta velvoittavat yhdenvertaiseen ja tasa-arvoiseen toimintaan.

1 TYYn yhdenvertaisuusohjelma 2017–2020.
2 Linkit löytyvät sivulta 18.
3 Perustuslaki 6§ 2.

Tämä opas on kirjoitettu palvelemaan erityisesti opiskelijajärjestöjä. Sen vuoksi oppaassa käydään läpi erilaisia opiskelijajärjestöille tyypillisiä tilanteita ja tapahtumia, joiden kautta herätellään toimijoita pohtimaan yhdenvertaisuutta. Oppaassa on myös runsaasti toimenpide-ehdotuksia, joiden avulla yhdenvertaisuuden edistämiseen olisi järjestöissä mahdollisimman helppo tarttua.

Yhdenvertaisuus on erilaisten ihmisten huomioon ottamista. Yhdenvertaisen toiminnan tavoitteena on, että kaikilla yhteisön jäsenillä on hyvä olla. 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 yksittäisten toimijoiden tulee aina miettiä, miten esimerkiksi tapahtuman teema, lauluvalinta, kerrottu vitsi tai ohjelmanumero voi vaikuttaa toisiin.

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.

Mikäli oppaan sisältö tai muut yhdenvertaisuuteen liittyvät asiat herättävät sinussa kysymyksiä, voit olla yhteydessä [TTYn yhdenvertaisuusvastaavaan](#).

1. Sanastoa: yhdenvertaisuuden lyhyt ABC

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, poliittisesta tai ammattiyhdistystoiminnastaan, perhesuhteistaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Tasa-arvo on yhdenvertaisuutta suppeampi käsite, joka viittaa useimmiten sukupuolten tasa-arvoon eli siihen, että yksilöillä on yhtäläiset yhteiskunnalliset tehtävät, oikeudet ja velvollisuudet sukupuolesta riippumatta. Tasa-arvosta puhuttaessa tulee muistaa sukupuolten moninaisuus ja välttää binääristä (“mies/nainen”) asettelua, joka jättää muut sukupuolet ja sukupuolettomat ihmiset automaattisesti huomioimatta. Sukupuoli-identiteetti on ainoastaan yksilön itsensä määriteltävissä.

Saavutettavuus tarkoittaa jokaisen yhdenvertaista mahdollisuutta osallistua ominaisuuksistaan riippumatta tilaisuuksiin ja tapahtumiin. *Psyykinen saavutettavuus* voidaan nähdä mielen hyvinvointina ja yhteisössä vallitsevina hyväksyvinä ja sensitiivisinä asenteina. Yhteisössä tuetaan ja mahdollistetaan myös sellaisten ihmisten osallistuminen ja osallisuuden tunne, joilla on haasteita psyykkisen toimintakyvyn suhteen. *Sosiaalinen saavutettavuus* merkitsee esimerkiksi vastaanottavaa ja turvallista ryhmää, jossa ei tarvitse pelätä joutuvansa kiusatuksi tai painostetuksi.

Fyysinen saavutettavuus tarkoittaa esimerkiksi rakennetun ympäristön **esteettömyyttä** tai helposti luettavia, riittävän suurella fontilla ja kontrastilla tehtyjä tapahtumajulisteita. Saavutettavuus ja esteettömyys ovat rinnakkaiskäsitteitä. Esteettömyydestä puhuttaessa viitataan fyysiseen, rakennettuun ympäristöön ja termi olettaa, että on olemassa jokin konkreettinen este, joka tulee poistaa. Saavutettavuus on käsitteenä laajempi, eikä oletta esteen olemassaoloa.

Suoralla **syrijinnällä** tarkoitetaan ihmisten eriarvoista kohtelua sillä perusteella, että he kuuluvat johonkin ryhmään. Syrijintää voi olla yksittäinen teko tai se voi olla seurausta epäoikeudenmukaisuutta tuottavista käytännöistä, säännöistä tai normeista. Välillistä syrijintää on se, jos näennäisen neutraali kohtelu johtaa syrijiviin lopputuloksiin. Välillinen syrijintä on usein huomaamattomampaa kuin suora syrijintä ja siten yleisempää. Syrijintä voi olla niin tiedostettua kuin tiedostamatonta. Erilaiset syrijinnän muodot voivat olla myös samanaikaisia, eikä niitä ole välttämättä mahdollista erottaa toisistaan.

Positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan sellaista erilaista kohtelua, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrijinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen. Positiivinen erityiskohtelu ei ole syrijintää.

Häirinnällä tarkoitetaan henkilön tai ihmisryhmän arvon tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirintä voi olla sanallista, sanatonta tai fyysistä, ei-toivottua käytöstä. Esimerkiksi halventava puhe, toisen alentaminen, kiusaaminen sekä ei-toivotut ehdotukset ja kosketukset ovat häirintää.

AGEISMI
eli ikäsyrijintä

SEKSUAALISUUTEEN
liittyvä syrijintä

SEKSISMI eli
sukupuolittunut syrijintä

USKONTOON, aatteeseen
tai mielipiteeseen liittyvä
syrijintä

**Erilaisia
syrijinnän
muotoja ovat
esimerkiksi**

RASISMI eli syrijintä
etnisyyden tai taustan
perusteella

Sosiaaliseen tai
taloudelliseen **ASEMAAN**
liittyvä syrijintä

ABLEISMI eli vammaisuudesta
tai muista terveydellisistä
syistä johtuva syrijintä

2. Epäasiallinen käyttäytyminen ja häirintä: Muodot ja miten puuttua

2.1 Yleistä

Epäasiallista käyttäytymistä, häirintää, kiusaamista tai syrjintää ei pidä hyväksyä missään muodossa eikä missään tilanteessa. Jokainen yhteisön jäsen voi vaikuttaa siihen, millainen ilmapiiri yhteisössä on ja jokaisella on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta puuttumalla kaikkeen epäasialliseen käytökseen. Tapaukset tulee aina käsitellä välittömästi, jotta ei synny käsitystä siitä, että toiminta olisi sosiaalisesti hyväksyttävää.

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. Itseen tai omaisuuteen kohdistuvaa fyysistä vahingoittamista ja teknologiavälitteistä loukkaamista tai häirintää koetaan harvemmin.⁴

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

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. 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.

2.2. Epäasiallisen käyttäytymisen ja häirinnän muotoja

Muotoja	Esimerkkejä
Sanattomat, henkilöön suuntautuvat viestit.	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 ja vaikeuttaminen.	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.

2.3 Epäasiallinen käyttäytyminen ja häirintä sekä niihin puuttuminen järjestöissä

Tavoitteet	Toimenpiteet
Järjestö edistää tasa-arvoon, muiden kunnioittamiseen ja vapaaseen tahtoon perustuvaa toimintakulttuuria. Järjestö toimii sen puolesta, ettei kiusaamis-, häirintä- tai syrjintätilanteita synny.	Järjestössä on selkeät toimintaohjeet kiusaamis-, häirintä- ja syrjintätapausten käsittelyyn. Järjestö tarjoaa toimijoilleen koulutuksia kiusaamis-, häirintä- ja syrjintätilanteista ja niihin puuttumisesta. Järjestö nimeää yhdenvertaisuusvastaavan, jonka tehtävänä on seurata yhdenvertaisuuden toteutumista järjestössä.
Järjestössä puututaan kiusaamis-, häirintä- ja syrjintätilanteisiin.	Tapaukset käsitellään välittömästi ja niihin suhtaudutaan vakavasti.

Toimi näin, mikäli koet tai kohtaat epäasiallista käytöstä tai häirintää

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 jatkuva. Ensisijainen tavoite on saada välitön tilanne loppumaan.

1

Mikäli häirintä jatkuu, kerro asiasta eteenpäin ja pidä mahdollisuuksien mukaan kirjaa tilanteista häirintätilanteista. Tapauksen käsittely ja tutkinta on helpompaa, kun on selkeää materiaalia siitä, mikä on koettu häiritseväksi.

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

2

Ota viimeistään tässä vaiheessa yhteyttä oman järjestösi yhdenvertaisuusvastaavaan tai ylioppilaskunnan häirintäyhdyshenkilöön.

3

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

4

[TYYN häirintäyhdyshenkilöihin](#) voi olla yhteydessä aina, kun kokee kohdanneensa epäasiallista kohtelua tai häirintää. Yhteydenotot ovat luottamuksellisia, eikä häirintäyhdyshenkilö kerro yksityiskohtia hänelle tulleiden yhteydenottojen sisällöstä tai määrästä kenellekään.

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 jäsenistöä.

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?

3.1 Valintaprosessit

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

3.2 Päivittäinen toiminta

Tavoitteet	Toimenpiteet
<p>Järjestöä johdetaan reilusti ja suunnitelmallisesti.</p>	<p>Järjestön johtotehtävissä toimiville henkilöille annetaan perehdytystä tehtäviinsä.</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. Pääsääntönä voidaan pitää, että mitä harvemmin kokoustetaan, sitä aikaisemmin kokouksen käsiteltävinä olevien asioiden tulisi olla vähintään kokoustajien tiedossa.</p> <p>Kokouksista pidetään pöytäkirjaa. 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. 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>Järjestön omiin tiloihin on tehty esteettömyyskartoitus.</p> <p>Tiloja varatessa kiinnitetään aina mahdollisuuksien mukaan huomiota esteettömyyteen.</p>
<p>Hankalat ja ristiriitaiset tilanteet kyetään käsittelemään järjestössä. 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. 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 samanlaista kuvaa 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 helpompaa 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 pitkälti myös psyykkisestä saavutettavuudesta ja avoimesta ilmapiiristä, jossa otetaan huomioon erilaiset ihmiset. Psyykkisen saavutettavuuden kannalta on tärkeää ymmärtää, että jäsenistön edustajat tulevat erilaisista taustoista ja jokaisella on omat kokemuksensa.

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

Miksi tapahtuma järjestetään ja miksi se järjestetään juuri niin kuin se järjestetään?

Millä tavalla tapahtuma voisi olla yhdenvertaisempi, tasa-arvoisempi ja mukaanotavampi yhä useammalle?

Järjestetäänkö tilaisuus esteettömässä tilassa?

Onko tapahtumien ajankohdissa huomioitu jäsenistön moninaisuus (perheelliset, työssäkäyvät, muuta kuin suomea äidinkielenään puhuvat)?

Pohdi järjestösi tapahtumia

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?

Osallistujien yksilöllisiä tarpeita voit tiedustella esimerkiksi näin: ”Ilmoitathan tapahtuman järjestäjälle etukäteen yksilöllisistä tarpeistasi, esimerkiksi tulkin tai avustajan mukanaolosta ja erityisruokavaliosta.”

Tilojen esteettömyydestä voit kertoa esimerkiksi näin: ”Talolle on esteetön kulku pyörätuolilla. Tilat sijaitsevat sisääntulokerroksessa, josta löytyy myös pyörätuolin käyttäjälle mitoitettu inva-wc. Mikäli toivot lisätietoa esteettömyydestä tai muista järjestelyistä, niin olethan yhteydessä!”

Tiesitkö: Maksullisissa tilaisuuksissa osallistujan tarvitsemalta henkilökohtaiselta avustajalta ei lähtökohtaisesti peritä osallistumismaksua. Myös avustajan yksilölliset tarpeet (ruokavalio yms.) tulee huomioida.

5.1 Sitsit ja vuosijuhlat 1/2

Tavoitteet	Toimeenpiteet
Esteettömyys huomioidaan tilavalintaa tehdessä.	<p>Tapahtumapaikka on mahdollisuuksien mukaan esteetön (myös WC). Tilan esteettömyys kuvataan selkeästi jo kutsun / mainonnan yhteydessä.</p> <p>Tapahtuman osallistujan yksilölliset tarpeet ja toiveet huomioidaan (esimerkiksi liikuntarajoitteet ja tulkin tarve saada ennakoon ohjelmaa koskevat materiaalit, esim. laulujen sanat).</p> <p>Ohjeistus paikalle pääsemisestä on riittävän selkeä (esimerkiksi havainnollistava kartta).</p> <p>WC-tilojen sijainti ja tilaisuuden tauot kerrotaan osallistujille tilaisuuden alussa. Tauot ovat riittävän pitkiä.</p>
Erityisruokavaliosta tai allergioista huolimatta jokainen osallistuja saa yhtä kattavan aterian tapahtumassa.	Tilaisuudessa on otettu huomioon erilaiset ruokavaliot ja allergiat.

5.1 Sitsit ja vuosijuhlat 2/2

Tavoitteet	Toimenpiteet
<p>Tilaisuudessa ei kannusteta tai painosteta päihteiden käyttöön.</p>	<p>Kutsun yhteydessä tuodaan esiin, ettei tilaisuudessa tarvitse käyttää alkoholia / tilaisuus on päihteetön.</p> <p>Tupakoitsijoille on osoitettu paikka tupakointia varten riittävän etäällä muusta tapahtumapaikasta.</p>
<p>Kaikki jäsenet kokevat olevansa tervetulleita vuosijuhliin, vaikeivat olisi olleet aiemmin aktiivisesti mukana järjestön toiminnassa.</p>	<p>Tilaisuuden kutsua levitetään mahdollisimman avoimesti, esimerkiksi jäsenistön sähköpostilistalla ja järjestön nettisivuilla että sosiaalisessa mediassa. Kutsussa tuodaan esiin, että kaikki ovat tervetulleita.</p> <p>Mahdollisuus osallistua tilaisuuteen ilman avencia tuodaan selkeästi esiin kutsussa.</p> <p>Mahdollisuus käyttää tilaisuudessa myös muita kieliä kuin suomea tuodaan esiin jo kutsussa, esimerkiksi tekemällä kutsu sekä suomeksi että englanniksi.</p>
<p>Sukupuolten moninaisuus huomioidaan tapahtumassa.</p>	<p>Mikäli tieto osallistujien sukupuolesta on välttämätön (esimerkiksi majoitusta varten), osallistujat saavat mahdollisuuden ilmaista sen itse vapaasti ilmoittautumislomakkeessa.</p> <p>Pukukoodi antaa mahdollisuuden ilmaista itseään vapaasti, esimerkiksi ”pukukoodi: juhlapuku / tumma puku / täyspitkä ilta- tai juhlapuku / vastaava juhlava asustus + akateemiset kunniamerkit”.</p> <p>Istumajärjestyksissä, vessoissa tai tilaisuuden ohjelmassa (esimerkiksi laulut) ei jaotella osallistujia binäärisesti miehiin ja naisiin.</p>
<p>Tilaisuus ei ole luonteeltaan syrjivä tai loukkaava. Tilaisuudessa puututaan kaikkeen syrjintään, häirintään ja epäasialliseen käytökseen</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.</p> <p>Osallistujat tietävät kehen olla yhteydessä erilaisissa ongelma tilanteissa. Tilaisuudessa voi olla nimetty yhdenvertaisuus-vastaava, josta mainitaan tapahtuman alussa ja tapahtumakuvauksessa. Osallistujilla on mahdollisuus antaa anonymisti palautetta tilaisuuden aikana ja sen jälkeen.</p> <p>Tapahtumaan osallistumisesta aiheutuvat kulut (esim. pääsymaksu) ovat kohtuullisia.</p>

5.2 Bileet ja muut seuralliset tapahtumat

Tavoitteet	Toimenpiteet
Esteettömyys huomioidaan tilavalintaa tehdessä.	<p>Tapahtumapaikka on mahdollisuuksien mukaan esteetön liikuntarajoitteisille ihmisille (myös WC) ja siitä on ilmoitettu jo kutsun / mainonnan yhteydessä.</p> <p>Ohjeistus paikalle pääsemisestä on riittävän selkeä, esim. havainnollistava kartta.</p>
Tilaisuudessa ei kannusteta tai painosteta päihteiden käyttöön.	Kutsun yhteydessä tuodaan esiin, ettei tilaisuudessa tarvitse käyttää alkoholia / tilaisuus on päihteetön. Tupakoitsijoille on osoitettu paikka tupakointia varten riittävän etäällä muusta tapahtumapaikasta
Kaikki jäsenet kokevat olevansa tervetulleita tapahtumaan, vaikkeivat olisi olleet aiemmin aktiivisesti mukana järjestön toiminnassa.	<p>Tilaisuuden kutsua levitetään mahdollisimman avoimesti, esim. sekä jäsenistön sähköpostilistalla, järjestön nettisivuilla että sosiaalisessa mediassa. Kutsussa tuodaan esiin, että kaikki ovat tervetulleita.</p> <p>Mahdollisuus käyttää tilaisuudessa myös muita kieliä kuin suomea, tuodaan esiin jo kutsussa, esim. tekemällä kutsu sekä suomeksi että englanniksi.</p> <p>Tilaisuuksia järjestetään eri kellonaikoina ja viikonpäivinä, jotta eri elämäntilanteissa olevat voivat osallistua tapahtumiin.</p>
Sukupuolten moninaisuus huomioidaan tapahtumassa.	<p>Pukukoodi antaa mahdollisuuden ilmaista itseään vapaasti. Myös ehdottomia pukukoodeja tulee välttää, esim. ”sisäänkäynti vain haalareissa”.</p> <p>Istumajärjestyksissä, vessoissa tai tilaisuuden ohjelmassa (esim. laulut, puheet) ei jaotella osallistujia miehiin ja naisiin.</p> <p>Mikäli tilaisuudessa saunotaan ja peseydytään, osallistujille tarjotaan mahdollisuus tehdä tämä vuoroissa tai yksinään. Tapahtumassa on asialliset pukeutumistilat.</p>
Tilaisuus ei ole luonteeltaan syrjivä tai loukkaava. Tilaisuudessa puututaan kaikkeen syrjintään, häirintään ja epäasialliseen käytökseen.	<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.</p> <p>Osallistujat tietävät kehen olla yhteydessä ongelmatilanteissa. Tapahtumaan osallistumisesta aiheutuvat kulut (esimerkiksi pääsymaksu) ovat kohtuullisia.</p> <p>Osallistujilla on mahdollisuus antaa anonymisti palautetta tilaisuuden aikana ja sen jälkeen.</p>

5.3 Koulutukset ja keskustelutilaisuudet

Tavoitteet	Toimeenpiteet
Esteettömyys huomioidaan tilavalintaa tehdessä.	<p>Tapahtumapaikka on mahdollisuuksien mukaan esteetön liikuntarajoitteisille ihmisille (myös WC) ja siitä on ilmoitettu jo kutsun / mainonnan yhteydessä.</p> <p>Ohjeistus paikalle pääsemisestä on riittävän selkeä, esim. havainnollistava kartta.</p>
Kuulo- ja näkövammät, lukivaikeudet ja neurologiset vammat huomioidaan.	<p>Tilassa on joko kiinteä induktiosilmukka tai järjestäjä tuo tilaisuuteen kannettavan silmukan. Mahdollisuudesta käyttää tilaisuudessa induktiosilmukkaa on ilmoitettu jo kutsun / mainonnan yhteydessä.</p> <p>Puhujat käyttävät mikrofonia ja puhuvat selkeästi.</p> <p>Materiaalit toimitetaan etukäteen kirjallisina tai tiedostomuodossa, mahdollisesti muutenkin kuin kirjallisesti.</p> <p>Videoita esitettäessä tekstitys laitetaan päälle.</p> <p>Järjestäjät järjestävät tulkille sellaisen paikan, jossa hän näkee ja kuulee hyvin, ja on sopivan etäisyyden päässä tulkattavista.</p> <p>Esityksissä on riittävästi kontrasteja ja ainakin pääkohdat luetaan ääneen. Fonttikoko on riittävän iso ja selkeä. Kuvan ja tekstin näyttämistä päällekkäin vältetään.</p> <p>Ei kuormiteta liikaa aistikanavia, ärsykkeet minimoidaan</p>
Tilaisuuden ohjelmassa tuodaan positiivisella tavalla esiin ihmisten moninaisuus.	<p>Tilaisuuden puhujina on eritaustaisia ja -ikäisiä esiintyjiä.</p> <p>Tilaisuudessa käsiteltäviä aiheita valittaessa kiinnitetään huomiota siihen, voivatko ne olla loukkaavia, ahdistavia tai muuten asiattomia.</p> <p>Lisäksi kiinnitetään huomiota siihen, miten aiheita käsitellään. Erityistä huomiota kiinnitetään aiheisiin, jotka voivat herättää tunnereaktioita.</p>
Jäsenten erilaisista elämäntilanteista johtuvat mahdollisuudet osallistua otetaan huomioon.	<p>Kutsun yhteydessä tuodaan esiin, voiko tilaisuuteen tulla myöhässä tai poistua ajoissa.</p> <p>Kutsusta käy ilmi, ovatko lapset tervetulleita tilaisuuteen. Etäosallistuminen tilaisuuteen on mahdollista.</p>
Tilaisuudessa puututaan kaikkeen syrjintään, häirintään ja epäasialliseen käytökseen.	<p>Osallistujat tietävät kehen olla yhteydessä ongelmatilanteissa.</p> <p>Osallistujilla on mahdollisuus antaa anonymisti palautetta tilaisuuden aikana ja sen jälkeen.</p>

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-arvo-kysymyksissä yliopistolla

Turun yliopiston esteettömyyssuunnittelijaan, jos haluat neuvontaa tai ohjausta opiskelun ja opetuksen saavutettavuutta ja yliopiston esteettömyyttä koskevilla asioilla. Esteettömyyssuunnittelijaan voi ottaa yhteyttä myös tapahtumien esteettömyyttä ja saavutettavuutta koskevilla asioilla.

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

6.3 Luettavaa

TURUN YLIOPISTON YLIOPIILASKUNTA

- [TYYn Yhdenvertaisuusohjelma 2017–2020.](#)
- [TYE Equality Program 2017-2020 in English.](#)
- [Turun yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma.](#)
- [Turun yliopiston perheelliset opiskelijat TYYn sivuilla.](#)
- Perheellisille opiskelijoille suunnattu Facebook-ryhmä:
[Turun yliopiston perheelliset opiskelijat / Turku Uni Students with Kids.](#)
- Turun yliopiston iäkkäämmille opiskelijoille suunnattu Facebook-ryhmä:
[TYE kypsät opiskelijat / TEE “Senior” students.](#)

YLEISTÄ

- Perustietoa yhdenvertaisuudesta: www.yhdenvertaisuus.fi
- Tietoa tasa-arvosta, tasa-arvovaltuutettu: www.tasa-arvo.fi
- Tietoa esteettömästä opiskelusta: www.esok.fi
- Materiaalia mielenterveyteen liittyen: www.nyyti.fi
- Tietoa opiskelukyvystä: www.opiskelukyky.fi
- [12 ohjetta sukupuolivaikutusten arviointiin.](#)
- Seksuaalisesta yhdenvertaisuudesta: seta.fi
- Tasa-arvoasian neuvottelukunta: tane.fi
- Yhdenvertaisen [järjestötoiminnan opas](#) urheilu- ja nuorisjärjestöille.
- [Käsikirja yhdenvertaisuudesta](#), syrjinnän vastustamisesta ja vapaudesta olla oma itsensä.
- Korkeakouluopiskelijoille suunnattu [YTHS:n terveystutkimus 2016](#) (teetetään kahden vuoden välein).
- Lakimiesliiton [kiusaamiskysely](#) 2017.