



YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTON
YLIOPPILASKUNTA

Sisältö

Johdanto	3
Saavutettavuus	3
Tavoitteet	4
Toimenpiteet	4
Turvallisempi tila	4
Tavoitteet	4
Toimenpiteet	5
Inklusiivisuus	5
Tavoitteet	5
Toimenpiteet	5
ISYY ja järjestöt	6
ISYYn viestintä	6
ISYY työnantajana	7
Määritelmät	8

Johdanto

Tämä on Itä-Suomen yliopiston ylioppilaskunnan (ISYYn) yhdenvertaisuussuunnitelma. Sen tarkoituksena on edistää tasa-arvoa, syrjimättömyyttä, yhdenvertaisuutta sekä opiskeluympäristön fyysistä ja psyykkistä turvallisuutta ISYYssä sekä sen toiminnan piirissä olevissa järjestöissä ja kerhoissa.

Yhdenvertaisuussuunnitelma on toimintaa ohjaava asiakirja ja siihen sitoutumista edellytetään niin ISYYn toimijoilta kuin työntekijöiltä. Itä-Suomen yliopiston ylioppilaskunnan hallitus on hyväksynyt yhdenvertaisuussuunnitelman kokouksessaan 13.10.2022 ja ylioppilaskunnan edustajisto kokouksessaan 25.10.2022.

Yhdenvertaisuussuunnitelma on voimassa vuosina 2023–2026. Tämä yhdenvertaisuussuunnitelma korvaa aiemman, edustajiston vuonna 2018 hyväksymän yhdenvertaisuussuunnitelman.

Yhdenvertaisuuslain 1325/2014 § 8 mukaan:

”Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.”

Tämän suunnitelman teemoina ovat saavutettavuus, turvallisempi tila ja inklusiivisuus. Teemojen tavoitteet esitellään saatesanoin, jonka jälkeen on kerrottu toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi. Suunnitelman lopussa on eritelty yhdenvertaisuustekijät ISYYn ja järjestöjen välillä, ylioppilaskunnan viestinnässä sekä ISYYn roolissa työnantajana.

Yhdenvertaisuussuunnitelman liitteenä on Itä-Suomen yliopiston ylioppilaskunnan turvallisemman tilan periaatteet.

Saavutettavuus

ISYYlle saavutettavuus merkitsee fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten esteellisyyksien tunnistamista ja niiden purkamista.

Näiden lisäksi käsitämme viestinnän ja palveluiden saavutettavuuden osana tätä kokonaisuutta.

Tavoitteet

Esteettömyys huomioidaan ISYYn tapahtumissa ja pyrimme lisäämään liikuntarajoitteisten ja muuten esteellisten opiskelijoiden osallistumisen mahdollisuuksia niihin.

Tilaisuudet ovat mahdollisimman saavutettavia jokaiselle osallistujalle hänen henkilökohtaisista ominaisuuksistaan riippumatta.

Ylioppilaskunnan viestinnässä huomioidaan selkokieliäisyys, sekä muut kuin äidinkielenään suomea tai englantia puhuvat.

Toimenpiteet

ISYY tekee yhteistyötä yliopiston kanssa varmistaakseen esteettömyyden huomioimisen kampuskehittämisessä.

ISYYn tapahtumaviestintään sisällytetään esteettömyysviestintää, joka huomioi liikkumisen esteellisyyden, osallistujien kielitaidon sekä muut mahdollisesti esteellisyyttä aiheuttavat tekijät.

Saavutettavuuden toteutumista seurataan säännöllisesti ja ilmeneviin epäkohtiin reagoidaan asianmukaisesti.

Turvallisempi tila

Yhdenvertaisuussuunnitelman laadinnan ohella ISYY on laatinut ylioppilaskunnan ensimmäiset turvallisemman tilan periaatteet. Haluamme, että opiskelu- ja työympäristömme ylioppilaskunnassa ja yliopistossa ovat tiloja, jossa jokainen osoittaa käyttäytymisellään kunnioitusta ja solidaarisuutta muita ihmisiä kohtaan silloinkin, kun kohtaamme ristiriitoja.

Tiedostamme, että turvallisempi tila on fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kokonaisuus.

Tavoitteet

ISYYn henkilökunta, luottamustoimijat ja jäsenistö ovat tietoisia turvallisemman tilan periaatteista ja huomioivat ne ISYYn toiminnassa.

Arvostamme erilaisuutta ja yhteisömme moninaisuutta.

Luodaan ympäristöä, jossa kaikilla on hyvä olla omana itsenään ja jossa häiritsevään käytökseen puututaan.

Jokainen pyrkii omalla toiminnallaan ylläpitämään kiusaamisesta, rasismista, ableismista, syrjinnästä ja seksuaalisesta häirinnästä vapaata yhteisöä.

Jokaisella on oman kehonsa itsemääräämisoikeus. Fyysiseen häirintään puututaan, mikäli sellaista havaitaan.

Kunnioitamme sanan- ja mielipiteenvapautta.

Toimenpiteet

ISYY julkaisee turvallisemman tilan periaatteensa ja antaa ainejärjestöille mahdollisuuden siirtää ne omaan toimintaansa sellaisenaan.

ISYY järjestää jäsenistölleen, luottamushenkilöilleen ja henkilökunnalleen koulutusta yhdenvertaisuuteen liittyvistä teemoista kuten turvallisesta tilasta, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä, antirasismista sekä esteettömyydestä.

ISYY varmistaa, että toiminnassa jokainen voi tuoda avoimesti esille mielipiteensä ja näkemyksensä muita kunnioittavasti.

ISYYllä on toiminnassaan nimetyt häirintäyhdyshenkilöt ja isoimmissa tapahtumissa yhdenvertaisuustarkkailijat, joihin voi olla yhteydessä kohdatessaan häiritsevää käytöstä.

Inklusiivisuus

Haluamme, että ylioppilaskunnan yhteisöt ovat inklusiivisia opiskelijoille. Yhteisöllisyys rakennetaan varmistamalla jokaisen mahdollisuus osallistua hänen henkilökohtaisista ominaisuuksistaan riippumatta. Edistämme sekä arjen että rakenteellista inklusiivisuutta.

Tavoitteet

Tunnistamme rakenteellisia eriarvoisuuksia ja etsimme ratkaisuja niiden purkamiseksi.

Edellytämme, että ketään ei painosteta edes välillisesti toimintaan, johon ei halua osallistua.

Jäsenillemme on selkeää, miten he voivat vaikuttaa ylioppilaskunnan toimintaan.

Ylioppilaskunnan jäsenet voivat tuntea itsensä osaksi opiskelijayhteisöä.

Pyrimme vähentämään toimintaamme osallistumisen vaativaa itseohjautuvuutta kohti matalan kynnyksen toimintaa.

Toimenpiteet

Keräämme jäsenistöltämme palautetta toimintakulttuuristamme ja pyrimme palautteen avulla kehittämään kulttuuriamme yhdenvertaisemmaksi.

ISYY toteuttaa viestintää tapahtumien yhdenvertaisuudesta ja tapahtumat ovat avoimia jäsenille heidän henkilökohtaisista ominaisuuksistaan riippumatta.

Tiedotamme jäsenistölle, missä aiheissa ISYYllä on vaikutusvaltaa ja missä sitä ei ole.

Kehitämme palautekanavia, jotta yhdenvertaisuuspalaute saavuttaa keskeiset toimijat, jotka pystyvät viemään asiaa eteenpäin yliopistolla tai ylioppilaskunnassa.

ISYY ja järjestöt

ISYY edellyttää aine- ja kampusjärjestöiltään yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä. Järjestöt saavat koulutusta ja neuvoja yhdenvertaisuuteen viestinnässä, tapahtumajärjestämisessä sekä yhdenvertaisen toimintakulttuurin rakentamisessa.

ISYY pidättäytyy jakamasta toiminta-avustusta sellaiselle järjestölle, mikäli ISYY voi todistettavasti katsoa, ettei järjestön toiminta edistä yhdenvertaisuutta, tai sen piirissä esiintyy toistuvaa syrjintää, seksuaalista tai muunlaista häirintää, rasismia, ableismia tai kiusaamista.

Järjestöjä kannustetaan toteuttamaan omassa toiminnassaan tämän yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteita.

ISYY voi myös palkita järjestöjä hyvästä, yhdenvertaisuutta edistäneestä toiminnasta.

ISYYn viestintä

ISYY huolehtii viestinnän monimuotoisuudesta ja -kanavaisuudesta. Viestimme lähtökohtaisesti kahdella kielellä, suomeksi ja englanniksi. Viestinnän tulee olla selkeää, asiallista ja ymmärrettävää. Lyhenteet ja slangisanat kirjoitetaan auki. Viestinnässä pyritään sukupuolineutraalisuuteen ja välttämään stereotyyppioita.

Tärkeät asiat julkaistaan useammassa kuin yhdessä viestintäkanavassa. Sosiaalista mediaa hyödynnetään muiden viestintäkanavien ohella. ISYY pyrkii tekemään viestinnästä kaikille esteetöntä ja saavutettavaa. ISYYn tulee muotoilla digitaalinen sisältönsä ymmärrettäväksi ja helpoksi käyttää.

ISYY kunnioittaa viestinnässään sanan- ja mielipiteenvapautta. Kuitenkin, mikäli sen omilla viestintäkanavilla esiintyy rasismia, seksismiä, kiihottamista kansanryhmää vastaan, henkilökohtaisia loukkauksia tai mitään siihen verrattavaa, ISYYn henkilökunta tai luottamushenkilöt moderoivat loukkaavat viestit pois sekä tarvittaessa estävät keskustelijat.

Myös epävirallisen viestinnän on oltava linjassa muun viestinnän kanssa. ISYY kannustaa toimijoitansa kunnioittamaan ISYYn arvoja myös työn tai luottamustehtävän ulkopuolisessa viestinnässä sekä käyttäytymisessään sosiaalisessa mediassa.

ISYY työnantajana

ISYYn sääntöjen mukaan työntekijöiden rekrytoinnista, palkkauksesta sekä irtisanomisesta päättää ISYYn hallitus poissulkien pääsihteerin valinta ja tehtävästä vapauttaminen. Uuden toimen perustamisesta sekä toimen lakkauttamisesta päättää ISYYn edustajisto.

ISYYssä noudatetaan työsopimuslain lisäksi työntekijöitä ja työnantajia edustavien tahojen neuvottelemaa työehtosopimusta, mikäli sellainen on voimassa. Mikäli työehtosopimusta ei ole voimassa, on työskentelystä aiheutuvat kiistat pyrittävä ratkomaan ensisijaisesti työnantajaa sekä työntekijöitä edustavan tahon välisin neuvotteluin.

Lähtökohtaisesti jokainen uusi työsuhde ISYYssä on pyrittävä täyttämään avoimena hakumenettelynä. Työpaikkailmoituksen laadinnassa on pyrittävä tasapuolisuuteen ja siihen, ettei työpaikkaa suunnitella ketään varten. Työpaikkailmoituksesta on käytävä selkeästi ilmi tehtävän nimike, tehtävän luonne sekä se, minkälaista osaamista sekä pätevyyttä hakijalta edellytetään ja mitä tälle lasketaan eduksi. Ilmoituksessa on ilmoitettava ainakin ensisijainen työskentelykampus sekä aika, mistä lähtien työsuhde voi alkaa ja koska työntekijän oletetaan olevan työnantajan käytettävissä.

Rekrytointiprosessin etenemisestä saa antaa tietoa ainoastaan rekrytointia hoitava pääsihteerin, hallituksen puheenjohtaja tai rekrytoinnista päävastuussa oleva henkilö. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työhakemukset käsitellään luottamuksellisinasi asiakirjoina eikä niistä anneta tietoa ulkopuolisille rekrytointiprosessin aikana. Rekrytointipäätöksen jälkeen tarpeettomiksi tulleet hakuasiakirjat on turvallisuussyistä hävitettävä asianmukaisesti. Valituksi tulleen henkilön hakuasiakirjat tulee säilyttää turvallisesti.

Laittomat syrjintäperusteet eivät saa olla este rekrytoinnille.

Epäasiallista kohtelua ei ole esimerkiksi työnantajan normaalit työnjohtovaltaan kuuluvat toimet, työhön liittyvä normaali päätöksenteko, erilaiset tulkinnat työtehtävistä, työyhteisöön liittyvien ongelmien käsittely työyhteisön jäsenten kesken, työntekijän ohjaus työterveyshuoltoon tai satunnaiset näkemuserot.

Pääsihteerin vastaa uuden työntekijän perehdyttämisestä työhönsä. Mikäli työsuhde puretaan työnantajan aloitteesta koeajalla, on työntekijälle annettava tämän pyydetessä selvitys purkuun johtaneista syistä.

ISYYn henkilöstö nimeää keskuudestaan työsuojeluvaltuutetun, jonka tehtävänä on puuttua yhteistoiminnassa, mikäli ISYYn piirissä esiintyy mm. työpaikkakiusaamista, seksuaalista häirintää tai muuta häirintää tai työskentelyrauhan rikkomista. ISYYn työsuojelupäällikkönä toimii pääsihteerin.

Palkkauksessa noudatetaan viimeksi voimassa olleen ylioppilaskuntien työehtosopimuksen palkkataulukkoa. Myös työntekijän kokemus- ja koulutuslisät määräytyvät viimeisen työehtosopimuksen mukaan.

Määritelmät

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuus tarkoittaa, että kaikki ovat samanarvoisia heidän henkilökohtaisista ominaisuuksistaan riippumatta.

Henkilökohtainen ominaisuus

Henkilön ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, terveydentila, vammaisuus, sukupuoli, seksuaalinen suuntautuminen, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhde tai jokin muu edellä mainittuihin verrattavissa oleva yksilön ominaisuus, harrastus tai suuntautuneisuus.

Syrjintä

Tilanne, jossa henkilö on asetettu eriarvoiseen asemaan henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella.

Saavutettavuus

Saavutettavuudella tarkoitetaan ihmisten monimuotoisuuden huomioimista muissa kuin fyysisissä tilanteissa, kuten tiedottamisessa, verkkosivuilla, palveluissa ja asenteissa.

Esteettömyys

Esteettömydessä on kyse ihmisten moninaisuuden huomioon ottamisesta ympäristöjen suunnittelussa, toteuttamisessa ja kunnossapidossa. Esteettömyyteen sisältyy myös oikea-aikainen ja helposti ymmärrettävä tiedonsaanti.

Turvallisemman tilan periaatteet

Turvallisemman tilan periaatteilla ja toimintatavoilla pyritään luomaan tila, jossa kaikki pyrkivät omalla toiminnallaan rakentamaan yhdenvertaista, kunnioittavaa ja avointa ilmapiiriä ja keskustelua.

Inklusiivisuus

Inklusiivisuus on pyrkimys rakentaa käytäntöjä ja toimintamalleja organisaatiossa, jotta organisaation toiminta on erilaisista taustoista tuleville ryhmille ja yksilöille mahdollisimman avointa.

Häirintä

Tilanne, jossa henkilön yksityisyyttä, henkilökohtaista tilaa, koskemattomuutta tai työrauhaa loukataan häiritsevällä tai loukkaavalla tavalla.

Häirinnän muotoja voivat olla esimerkiksi:

- rasististen ilmaisujen käyttö
- loukkaavat eleet ja ilmaisut
- toisen omaisuuden tuhoaminen tai varastaminen
- salakuvaaminen
- perättömät juorut ja ilmiannot
- seksuaalinen häirintä

Seksuaalinen häirintä

Ilman suostumusta seksuaalisessa tarkoituksessa tehtyä henkilökohtaisen tilan ja turvallisuuden sekä toisen seksuaalisen itsemääräämisoikeuden loukkaamista.

Seksuaalisen häirinnän muotoja:

- asiattomat teot, eleet ja vihjailu
- koskettaminen ilman selkeää suostumusta
- seksuaalissävytteiset viestit
- vitsailun välityksellä tapahtuva asiaton kommentointi
- toisen kehon ja pukeutumisen asiaton kommentointi
- toisen esineellistäminen seksuaalisessa kontekstissa
- alastomuuteen tai seksuaalisiin tekoihin painostaminen

Seksismi

Väheksymistä, alistamista tai syrjimistä henkilön sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Seksismi ilmenee tekoina, eleinä, puheina, kuvina ja käytöksenä, jotka perustuvat ajatukseen ihmisen tai ihmisryhmän vähempiarvoisuudesta hänen tai heidän sukupuolensa perusteella. Seksismi on myös rakenteellinen ilmiö.

Rasismi

Rasismi on valta-asetelmasta käsin ihmisen tai ihmisryhmän sortamista etnistetyn tai rodullistetun identiteetin perusteella, joka on suhteessa tieteellisen rasismin ja kolonialismin historiaan.

Rasismi voi olla arjen rasismia, kuten loukkaavaa puhetta ja toimintaa, vähättelyä tai ulossulkemista ryhmästä. Rasismi voi myös olla rakenteellista, kuten ulossulkemista yhteiskunnan instituutioissa tai syrjintää työmarkkinoilla tai opiskelijavalinnoissa.

Antirasismi

Antirasismi on aktiivista ja tietoista toimintaa kaikkia rasismien muotoja vastaan.

Antirasistista toimintaa on se työ, joka vähentää etnistä syrjintää, syrjivien käytäntöjen vaikutuksia ja kielteisiä ennakkoluuloja.

Antirasistinen työ edellyttää valtarakenteiden, normien ja toimintatapojen tarkastelua uusista näkökulmista ja valmiutta tarkastella myös omaa ajattelua ja toimintaa kriittisesti.

Kiusaaminen

Kiusaaminen on toistuvaa, tahallista toisen ihmisen henkistä, fyysistä tai sosiaalista vahingoittamista. Tämän lisäksi kiusaamisessa vallitsee epätasapaino osapuolten välillä; kiusaaja käyttää valtaa kiusattua kohtaan ja kiusattu on jollain lailla heikommassa asemassa kiusaajaan nähden.

Kiusaaminen voidaan jakaa suoraan ja epäsuoraan kiusaamiseen. Suorassa kiusaamisessa negatiiviset teot osoitetaan suoraan kiusatulle esim. lyömällä, potkimalla tai haukkumalla. Epäsuora kiusaaminen on piilotettua ja ilmenee esim. selän takana puhumisena tai eristämisenä.

Kiusaaminen voidaan jaotella myös fyysiseen, henkiseen/psykkiseen ja sosiaaliseen kiusaamiseen. Fyysinen kiusaaminen on fyysistä väkivaltaa eri muodoissa; tönimistä, potkimista jne. Henkinen kiusaaminen tapahtuu sanoilla, eleillä ja ilmeillä. Sosiaalisessa kiusaamisessa kiusattua syrjitään tai hänet eristetään ryhmästä.

Netti- tai somekiusaaminen voidaan nykyään mainita omiksi kiusaamisen muodoikseen. Ne ilmenevät esim. ikävien viestien lähettelynä tai loukkaavan materiaalin jakamisena sosiaalisessa mediassa.

Kiusaaminen kehittyy aina ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ja sosiaalisissa suhteissa. Kiusaamista voi esiintyä kaikenikäisten yhteisöissä, kuten myös opiskelijayhteisössä. Kiusaaminen rakentuu sen varaan, mitä yhteisössä arvostetaan ja mitä ei. (Lähde: Mannerheimin Lastensuojeluliitto, Selviydytään kiusaamisesta-projekti 2017-2022)