

YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA
ITÄ-SUOMEN YLIOPISTON YLIOPPILASKUNTA

Sisällys

Johdanto	3
Esteettömyys ja saavutettavuus	4
Turvallisempi tila.....	4
Inklusiivisuus	5
ISYY ja järjestöt.....	6
ISYYn viestintä	6
ISYY työnantajana	7
Määritelmät	8
Epäasiallinen käytös työpaikalla.....	11

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.

Mikään yhteisö ei ole koskaan täysin yhdenvertainen, siksi yhdenvertaisuuden eteen pitää tehdä jatkuvasti töitä.

Yhdenvertaisuussuunnitelma on toimintaa ohjaava asiakirja ja siihen sitoutumista edellytetään niin ISYYn toimijoilta kuin työntekijöiltä. Itä-Suomen yliopiston ylioppilaskunnan hallitus on hyväksynyt yhdenvertaisuussuunnitelman kokouksessaan 7.9.2026 ja ylioppilaskunnan edustajisto kokouksessaan 15.9.2026.

Tämä yhdenvertaisuussuunnitelma pohjautuu edelliselle, vuonna 2022 hyväksytylle yhdenvertaisuussuunnitelmalle ja on voimassa toistaiseksi.

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 toimenpide-ehdotukset tavoitteiden saavuttamiseksi. Suunnitelman lopussa on eritelty yhdenvertaisuustekijät ISYYn ja järjestöjen välillä, ylioppilaskunnan viestinnässä sekä ISYYn roolissa työnantajana. Suunnitelmaa ja siinä ehdotettuja toimenpiteitä tarkastellaan, ja mikäli tarvetta näiden päivittämiseen tulee, päivittämisestä vastaa ylioppilaskunnan hallitus.

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

Esteettömyys ja saavutettavuus

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

Näiden lisäksi käsitämme viestinnän ja palveluiden esteettömyyden osana tätä kokonaisuutta.

Tavoitteet

Tilaisuudet ovat mahdollisimman saavutettavia jokaiselle osallistujalle hänen henkilökohtaisista ominaisuuksistaan riippumatta. Tapahtumat suunnitellaan esteettömyysnäkökulma huomioiden. Järjestäjä selvittää mahdollisuuksiensa mukaan toimenpiteet, joilla esteellisyydet voidaan poistaa.

Ylioppilaskunnan viestinnässä pyritään selkokielisyyteen, huomioiden näin myös muut kuin suomea tai englantia äidinkielenään puhuvat.

Toimenpiteet

ISYY tekee yhteistyötä yliopiston kanssa varmistaakseen esteettömyyden huomioimisen kampusten jatkosuunnittelussa.

Kampussuunnittelussa kiinnitetään huomiota psyykkiseen saavutettavuuteen kartoittamalla kiusaamista, häirintää sekä muita psyykkisiä esteellisyyksiä 2–3 vuoden välein.

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

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

Yhdenvertaisuussuunnitelman lisäksi ISYYllä on turvallisemman tilan periaatteet. Haluamme, että opiskelu- ja työympäristömme ylioppilaskunnassa ja yliopistossa ovat tiloja, jossa jokainen osoittaa käytöksellään kunnioitusta ja solidaarisuutta muita ihmisiä kohtaan silloinkin, kun kohtaamme ristiriitoja.

Tavoitteet

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

Arvostamme erilaisuutta ja yhteisömme moninaisuutta.

Jokainen luo osaltaan ympäristöä, jossa kaikilla on hyvä olla omana itsenään. Kiusaamiseen, häiritsevään käytökseen ja fyysisen koskemattomuuden loukkaamiseen puututaan. Puuttuminen ei ole vain yhden tietyn tahon tehtävä, vaan jokaisen on omalta osaltaan joko puututtava tai ilmoitettava taholle, joka voi puuttua em. asioihin.

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

Kunnioitamme sanan- ja mielipiteenvapautta.

Toimenpiteet

ISYY järjestää jäsenistölleen, luottamushenkilöilleen ja henkilökunnalleen koulutusta yhdenvertaisuuteen liittyvistä teemoista kuten turvallisesta tilasta, viestinnästä, 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. Yhteisöllisyyttä rakennetaan varmistamalla jokaisen mahdollisuus osallistua henkilökohtaisista ominaisuuksista 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.

Tavoittelemme matalan kynnyksen toimintaa.

Toimenpiteet

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

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

Otamme jäsentemme huolet vakavasti ja reagoimme epäkohtiin ISYYn ja yliopiston toiminnassa. Rohkaisemme jäsenistöä tuomaan esiin epäkohtia toiminnassa sekä esittämään ratkaisukeskeisiä toimintamalleja.

Kehitämme palautekanavia, jotta yhdenvertaisuudesta saatu palaute saavuttaa sellaiset 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.

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 stereotypioita.

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.

ISYY kannustaa toimijoitansa kunnioittamaan ISYYn arvoja myös työn tai luottamustehtävän ulkopuolisessa viestinnässä sekä käyttäytymisessään sosiaalisessa mediassa.

ISYY työnantajana

ISYY on vastuullinen työnantaja. ISYYssä noudatetaan työelämää koskevan lainsäädännön lisäksi työntekijöitä ja työnantajia edustavien tahojen neuvottelemia työehtosopimusta, mikäli sellainen on voimassa. Mikäli työehtosopimusta ei ole voimassa, on työskentelystä aiheutuvat kiistat pyrittävä ratkomaan ensisijaisesti työnantajaa sekä työntekijöitä edustavan tahon välisin neuvotteluin.

Uuden työntekijän rekrytointi

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 pääsihteeri, hallituksen puheenjohtaja tai rekrytoinnista päävastuussa oleva henkilö. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työhakemukset käsitellään luottamuksellisina 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.

Työsuojelu ISYYssa

ISYYn on työnantajana kohdeltava työntekijöitä asiallisesti ja hyvin ja epäasialliseen käytökseen on puututtava.

Työntekijän epäasiallinen käytös, sekä työntekijän epäasiallinen kohtelu ovat tarkemmin määritelty dokumentin lopussa.

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

ISYYn työsuojelupäällikkönä toimii pääsihteeri. Työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on tuoda työyhteisössä ilmenevät epäkohdat, häirintä- ja kiusaamistilanteet sekä fyysistä tai psyykkistä turvallisuutta rikkovat seikat viipymättä työnantajan tietoon.

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.

Opiskeluympäristö

Opiskeluympäristöllä tarkoitetaan ympäristöä ja olosuhteita, joissa Itä-Suomen yliopiston opiskelija harjoittaa opintojaan. Opiskeluympäristö käsittää fyysisen ja psyykkisen opiskeluympäristön. Opiskeluympäristöön luetaan myös sähköiset oppimisalustat.

Syrjintä

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

Saavutettavuus

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

Esteettömyys

Esteettömyydessä 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 ilmapiiiriä 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:

- rassististen ilmaisujen käyttö
- loukkaavat eleet ja ilmaisut
- toisen omaisuuden tuhoaminen tai varastaminen
- salakuvaaminen tai -äänittäminen
- 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, jotka loukkaavat seksuaalista itsemääräämisoikeutta
- 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 kumpuaa yhteiskunnan valtarakenteista ja tuottaa epätasa-arvoa sukupuolten välille ja kohdistuu pääasiassa tyttöihin ja naisiin.

Rasismi

Rasismi on valta-asetelmasta käsin ihmisen tai ihmisryhmän sortamista etnistetyn tai rodullistetun identiteetin perusteella, joka on suhteessa tieteellisen rasismien 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.

Ableismi

Ableismi tarkoittaa asenteita, käytäntöjä ja järjestelmiä, jotka syrjivät tai aliarvioivat vammaisia ihmisiä. Se perustuu oletukseen, että vammattomuus on normaali tila, ja että kaikki ihmiset, jotka eivät täytä tätä normaalia kriteeriä, ovat jotenkin alempiarvoisia tai vähemmän kykeneviä. Ableismi voi ilmetä monin tavoin, kuten esteiden rakentamisena vammaisten henkilöiden pääsyyn, negatiivisina stereotyyppinä tai jopa kielellisinä valintoina, jotka vahvistavat vammaisten ihmisten marginalisoimista. Tämän ilmiön ymmärtäminen on tärkeää, jotta voidaan edistää inklusiivisuutta ja tasa-arvoa yhteiskunnassa. (Lähde: Ableismi, Suomi Sanakirja [Verkkosivu] [Viitattu 8.5.2026]. Saatavilla: <https://www.suomisanakirja.fi/ableismi>)

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/psyykkiseen 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 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)

Epäasiallinen käytös työpaikalla

Epäasiallista käytöstä työntekijän taholta on esimerkiksi

- työtehtävien huolimaton hoitaminen
- myöhästely
- asiattomat kommentit työntekijöistä tai luottamushenkilöistä
- työnantajan omaisuuden varastaminen
- väkivallalla uhkailu
- päihtyneenä esiintyminen työtehtävissä.

Työntekijän epäasiallinen kohtelu.

Työntekijän epäasiallinen kohtelu on tilanne, jossa työnantaja käyttää työjohtovaltaansa tavoilla, jotka eivät ole työsopimuslain tai työturvallisuuslain mukaisesti hyväksyttäviä tai tarkoituksenmukaisia. Työnantaja saa käyttää työjohtovaltaansa yksinomaan työn tekemisen, työstä suoriutumisen ja työn tavoitteiden kannalta hyväksyttäviin tarkoituksiin.

Epäasiallista työjohtovallan käyttöä voivat olla mm:

- Uhkailu tai pelottelu

- Epäasiallinen ja häiritsevä käyttäytyminen työntekijää kohtaan, joka ilmenee esim. huutamalla tai arvostelemalla tavalla, joka ylittää henkilökohtaisen tilan rajan.
- Toistuva perusteeton puuttuminen työntekoon
- Työn perusteeton arvostelu
- Osaamiseen nähden nöyryyttävien tai vähäpätöisten työtehtävien antaminen
- Toistuvat varoitukset, joissa ei ole asiallista perustetta
- Työtehtävien toistuva muuttaminen lyhyellä varoitusajalla
- Työtehtävistä suoriutumisen kannalta välttämättömän ja olennaisen tiedon panttaaminen
- Riittämättömien työvälineiden tai aikarajojen antaminen tehtäviin nähden
- Toistuva huonojen työvuorojen tai -tehtävien antaminen samalle henkilölle

Epäasiallista käytöstä työnantajan taholta ei kuitenkaan ole esimerkiksi

- työnantajan normaalit työnjohtovaltaan kuuluvat toimet,
- työhön liittyvä normaali päätöksenteko
- erilaiset tulkinnat työtehtävistä
- työyhteisöön liittyvien ongelmien käsittely työyhteisön jäsenten kesken
- työntekijän ohjaus työterveyshuoltoon
- satunnaiset näkemyserot.