



ITÄ-SUOMEN YLIOPISTON YLIOPPILASKUNTA

Yhdenvertaisuussuunnitelma

ISYYn hallituksen hyväksymä 10.10.2018
ISYYn edustajiston hyväksymä 24.10.2018

3

4 **Johdanto**

5

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

11

12 Yhdenvertaisuussuunnitelma on toimintaa ohjaava asiakirja ja siihen sitoutumista
13 edellytetään niin ISYYn toimijoilta kuin työntekijöiltä. Itä-Suomen yliopiston
14 ylioppilaskunnan hallitus on hyväksynyt yhdenvertaisuussuunnitelman
15 kokouksessaan 10.10.2018 ja ylioppilaskunnan edustajisto kokouksessaan
16 24.10.2018.

17

18 Yhdenvertaisuussuunnitelma on voimassa vuosina 2018 - 2022. Tämä
19 yhdenvertaisuussuunnitelma kumoaa aiemman, edustajiston vuonna 2011
20 hyväksymän yhdenvertaisuussuunnitelman.

21

22 **Yhdenvertaisuussuunnitelman perusta**

23

24 Suomen perustuslain (6 §1-2 ja 6 § 4) mukaan

25

26 "Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä.

27 Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän,
28 alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan,
29 vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

30 Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä
31 työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista
32 määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään."

33 Yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on edistää perustuslaillisten oikeuksien
34 toteutumista ISYYn toiminnan piirissä. ISYY on julkisoikeudellisena yhteisönä
35 velvollinen edistämään tasa-arvoa yhteiskunnassa. ISYY on hallintolakia noudattava
36 viranomainen, jolloin sen toiminnassa tulee näkyä hallinnon oikeusperiaatteet, kuten
37 lainmukaisuus, tasapuolisuus, puolueettomuus, kohtuullisuus sekä
38 luottamuksensuoja. ISYY tekee tasa-arvotyötä yhdessä viranomaisten, sidosryhmien
39 ja Itä-Suomen yliopiston (UEF) kanssa. Suunnitelman on oltava linjassa muiden
40 toimintaa ohjaavien asiakirjojen, kuten ylioppilaskunnan sääntöjen,
41 toimintasuunnitelman, strategian sekä talousarvion kanssa. Suunnitelma täydentää
42 muita toiminnassa noudatettavia lakeja ja ohjeistuksia, joita ovat:

- 43 - Suomen perustuslaki (731/1999)
- 44 - Hallintolaki (434/2003)
- 45 - Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (609/1986)
- 46 - Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)
- 47 - Työsopimuslaki (55/2001)
- 48 - Työturvallisuuslaki (738/2002)
- 49 - Tasa-arvovaltuutetun kannanotot
- 50 - Yhdenvertaisuusvaltuutetun kannanotot
- 51 - Korkeimman oikeuden ennakkopäätökset
- 52 - Korkeimman hallinto-oikeuden ennakkopäätökset.

53

54 **Määritelmät**

55

56

57 *Syrjintä*

58

59 Tilanne, jossa joku asetetaan perusteetta eriarvoiseen asemaan iän, sukupuolen,
60 etnisyyden, seksuaalisen suuntautumisen, mielipiteen, terveydentilan,
61 vammaisuuden tai muun henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella.

62

63

64 *Välillinen syrjintä*

65

66 Tilanne, jossa näennäisesti neutraali asia toimii eriarvoistavana tekijänä siten, että
67 se suosii jotakuta jonkun toisen kustannuksella. Tällainen voi olla esimerkiksi
68 työpaikkailmoituksen laatiminen niin, että se räätälöidään vain tiettyä henkilöä
69 varten.

70

71

72 *Positiivinen erityiskohtelu*

73

74 Toimintaa, jolla edistetään tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumista ja
75 ehkäistään syrjinnästä johtuvia haittoja. Positiivista erityiskohtelua on esimerkiksi
76 heikommassa asemassa olevan ihmisen erityinen huomioiminen ja tukeminen.
77 Erityiskohtelun tulee olla perusteltua ja oikeassa suhteessa tavoitteisiin nähden.
78 Sillä ei voida rekrytointitilanteessa sivuuttaa tehtävään haastateltavan pätevyyden
79 arviointia.

80

81 *Häirintä*

82

83 Tilannetta, jossa henkilön yksityisyyttä, henkilökohtaista tilaa, koskemattomuutta tai
84 työrauhaa loukataan häiritsevällä ja loukkaavalla tavalla.

85 Häirinnän muotoja voivat olla esimerkiksi:

- 86 - nimittely
- 87 - henkilökohtaisten tavaroiden tai omaisuuden vieminen, piilottaminen tai
- 88 sabotointi
- 89 - loukkaavat eleet ja ilmaisut
- 90 - häirintä puhelimitse
- 91 - epäasiallinen kuvaaminen salaa
- 92 - perättömät juorut ja ilmiannot.

93

94

95 *Seksuaalinen häirintä*

96

97 Seksuaalisessa tarkoituksessa tehtyä henkilökohtaisen tilan ja turvallisuuden sekä
98 seksuaalisen itsemääräämisoikeuden loukkaaminen, joka tapahtuu vastoin henkilön
99 tahtoa.

100

101 Seksuaalista häirintää voi olla muun muassa:

- 102 - rivot eleet ja vihjailut
- 103 - ei-toivottu koskettelu
- 104 - seksuaalissävytteiset viestit
- 105 - kaksimieliset vitsit sekä henkilön vartaloa tai pukeutumista koskevat
- 106 huomautukset
- 107 - tilanteet, joissa ihminen pyritään pelkistämään seksuaaliseksi objektiksi
- 108 - tilanteet joissa henkilön seksuaalista itsemääräämisoikeutta pyritään
- 109 loukkaamaan.

110

111

112 *Kiusaaminen*

113

114 Ihmisen henkilökohtaisen tilan, fyysisen tai psyykkisen, häiritseminen loukkaavalla ja
115 ihmisarvoa tai yhdenvertaisuutta alentavalla tavalla. Kiusaamista voi tapahtua
116 yksittäisten ihmisten välillä tai kollektiivisesti ryhmässä. Kiusaamista ei ole normaali
117 akateemisessa yhteisössä tapahtuva rakentava kritiikki. Esimerkkejä kiusaamisesta
118 ovat:

- 119 - joukosta eristäminen
- 120 - perättömät juorut ja vihjailut
- 121 - henkilökohtaisten tavaroiden sabotointi tai piilottaminen
- 122 - nettikiusaaminen
- 123 - valta-aseman väärinkäyttäminen.

124

125

126 *Yhdenvertaisuus*

127

128 Ihmisten kohteleva tilanteesta riippuen aina samanarvoisena ja ihmisarvoa
129 kunnioittaen. Yhdenvertaisuus ei ole sitä, että kaikkia kohdellaan samalla tavalla,
130 vaan sitä että hän saa omista lähtökohdistaan huolimatta tasa-arvoisen kohtelun.

131

132

133 *Rasismi*

134

135 Järjestelmällinen sorto ja eriarvoiseen asemaan asettaminen erilaisten
136 ominaisuuksien vuoksi. Rasismi voi esiintyä syrjintänä, vähättelevänä tai
137 loukkaavana puhetapana tai sanamuotoina tai vihamielisinä tekoina.

138

139

140 *Saavutettavuus*

141

142 Erilaisten psyykkisten ja fyysisten esteiden poistaminen, jotka vaikeuttavat henkilön
143 hakeutumista ISYYn toiminnan piiriin. Fyysinen saavutettavuus tarkoittaa sellaisten
144 esteiden poistamista, jotka haittaavat fyysisesti rajoittuneen henkilön etenemistä.
145 Psyykinen saavutettavuus ilmenee suvaitsevana ja terveenä toimintakulttuurina,
146 jossa erilaiset mielipiteet ja asenteet otetaan huomioon.

147

148

149 *Kansainvälinen opiskelija*

150

151 Kansainvälisiä UEF:ssa joko tutkintoa tai opiskelijavaihtoa suorittavat opiskelijat,
152 jotka puhuvat äidinkielenään muuta kuin suomea tai ruotsia.

153

154

155 **Seuranta**

156

157 Yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan:

- 158 - tekemällä sukupuolivaikutusten arviointi luottamustoimen täyttämisen suhteen
159 (esim. tilastoimalla sukupuolijakauma luottamustoimien täyttämisen suhteen)
- 160 - tilastoimalla ylioppilaskunnan tietoon tulleet häirintätapaukset
- 161 - keräämällä säännöllisesti palautetta ISYYn toiminnan yhdenvertaisuudesta ja
162 saavutettavuudesta
- 163 - päivittämällä yhdenvertaisuussuunnitelmaa toimintaympäristön sekä
164 lainsäädännön muutosten mukaan, kuitenkin vähintään (4) vuoden välein.

165

166 Yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttamisesta ja seurannasta vastaa
167 ylioppilaskunnan hallitus yhdessä henkilöstön kanssa.

168

169

170 **Yhdenvertaisuus ISYYn toiminnassa**

171

172 ISYYn on omalta osaltaan ja omalla toiminnallaan edistettävä yhdenvertaisuutta
173 omassa toiminnassaan sekä yhteiskunnassa.

174

175 Vaalit

176

177 Edustajisto nimittää edustajistovaaleja varten vaalilautakunnan, jonka tehtävänä on
178 vaalijärjestyksen tehtävien lisäksi varmistaa yhdenvertaisuuden toteutuminen ISYYn
179 vaaleissa. Vaalilautakunnan tehtävänä on varmistaa ainakin, että vaalikuulutus on
180 laadittu esteettömästi ja käännetty englanniksi, äänestyspaikat on järjestetty
181 esteettömiksi ja vaalimainonta tapahtuu toisia kunnioittavasti sekä hyvän tavan
182 mukaisesti. Lisäksi vaalilautakunta huolehtii, että vaalilistojen edustajille taataan
183 tasapuolinen mahdollisuus edustaa vaalipaneeleissa.

184

185 Edustajiston toiminta

186

187 Edustajiston toiminnan on oltava esteetöntä ja objektiivista. ISYY huolehtii, että
188 kokoukset järjestetään esteettömissä tiloissa aikaan, jolloin opiskelijoiden on
189 helpointa osallistua päätöksentekoon. Edustajiston kokoukset ovat avoimia
190 jäsenistölle ja niitä voi seurata myös virtuaalisesti, ellei asian käsittelyn luonne vaadi
191 toisin.

192

193 Luottamushenkilöiden valinta

194

195 Luottamushenkilöiden valinnassa on noudatettava hienotunteisuutta sekä hyvää
196 hallintotapaa. Vakiintuneen tavan mukaan kiinnostuksensa toimia ylioppilaskunnan
197 hallituksessa voi ilmaista kirjoittamalla motivaatiokirjeen omasta halustaan vaikuttaa
198 ylioppilaskunnassa. Motivaatiokirjeessä ei tarvitse tuoda esiin sellaisia arkaluonteisia
199 asioita, joilla ei ole merkitystä luottamustoimen hoitamisen kannalta.

200

201 Luottamushenkilöiden valinnassa on pyrittävä heterogeenisyyteen niin, että valittavat
202 päättävät elimet sisältävät mahdollisuuksien mukaan tasapuolisesti mies- ja
203 naisoletettuja tai mahdollisia muita sukupuolia sekä edustavat kattavasti erilaisia
204 ryhmiä, näkökulmia ja sidosryhmiä.

205

206 Hallinnon opiskelijaedustajien valinnassa noudatetaan hallintolakia ja hallinnon
207 oikeusperiaatteita. Valinnoista vastaavat ISYYn työntekijät, hallitus sekä mahdollinen
208 rekrytointiryhmä.

209

210 Tapahtumat

211

212 ISYYn kampustapahtumien järjestämisessä saavutettavuus on keskeistä. ISYYn
213 tapahtumat suunnitellaan hyvissä ajoin yhteistyössä tapahtumavastaavien ja
214 sidosryhmien kanssa. Tapahtumien markkinoinnissa ilmaistaan selkeästi mitä
215 tapahtuu, missä, ja milloin sekä onko tapahtumaan pääsymaksua. Tiedotus on
216 kaksikielistä (suomi ja englanti).

217

218 Tapahtumat suunnitellaan niin, että myös liikuntarajoitteisilla tai muuten esteellisillä
219 on mahdollisuus osallistua. Tapahtumissa ei kannusteta päihteidenkäyttöön tai
220 vastuuttomaan käyttäytymiseen. Tapahtumien vastuuhenkilöillä on oikeus ja
221 velvollisuus välittömästi puuttua asiattomaan, loukkaavaan tai häiritsevään
222 käyttäytymiseen tai kielenkäyttöön. Tapahtumiin nimetään myös
223 yhdenvertaisuustarkkailijat, joiden tehtävänä on huolehtia yhdenvertaisuuden
224 toteutumisesta tapahtumassa. ISYYn hallitus vastaa yhdenvertaisuustarkkailijoiden
225 nimeämisestä tapahtumiin.

226

227 Opiskelu UEF:ssa

228

229 ISYY tekee yhdenvertaisuustyötä yhdessä ainejärjestöjen ja UEF:n päättävien
230 toimijoiden kanssa. Havaitut esteet sekä puutteet viedään viipymättä asiasta
231 vastuullisten tahojen tietoon. ISYY pyrkii yhdessä UEF:n kanssa tunnistamaan
232 erilaisia esteellisyyden muotoja sisältäen niin fyysisen, psyykkisen kuin sosiaalisen
233 esteellisyyden. ISYY tekee säännöllisesti yhdessä yliopiston omien toimielinten sekä
234 valvontaa hoitavan viranomaisen kanssa kampusten turvallisuus- ja
235 esteellisyyskartoituksen ja alkaa viipymättä tämän edellyttämiin toimenpiteisiin.

236

237 ISYY pyrkii sekä yhteiskunnallisessa että koulutuspoliittisessa vaikuttamisessaan
238 mahdollisuuksien tasa-arvoon. Kenenkään opintojen ei tulisi estyä tai keskeytyä
239 sosioekonomisen aseman, sukupuolen, kansalaisuuden, kielen, vammaisuuden,
240 asuinpaikkansa tai niihin rinnastettavien seikkojen vuoksi. ISYY tarjoaa apua
241 tilanteissa, joissa opiskelijan oikeusturvan voidaan epäillä murentuneen eikä
242 opiskelija ole saanut tasa-arvoista kohtelua.

243

244 **ISYY ja järjestöt**

245

246 ISYY vaatii järjestöiltään ja kerhoiltaan yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä. ISYY
247 antaa järjestöilleen koulutusta ja neuvoja yhdenvertaisuusasioissa, viestinnässä,
248 tapahtumajärjestämisessä sekä toimintakulttuurissa. ISYY pidättäytyy jakamasta
249 toiminta-avustusta järjestölle, mikäli ISYY voi todistettavasti katsoa, ettei järjestön
250 toiminta edistä yhdenvertaisuutta tai sen piirissä esiintyy toistuvaa seksuaalista
251 ahdistelua, rasismia tai kiusaamista. ISYY voi myös palkita hyvästä,
252 yhdenvertaisuutta edistävästä toiminnasta.

253

254 ISYY kannustaa järjestöjään laatimaan hallinnoimiinsa kerhotiloihin ns. turvallisen
255 tilan ohjeet, joiden avulla järjestötiloihin voidaan luoda turvallista, positiivista sekä
256 välittävää ilmapiiriä ja toivotetaan kaikki tulijat tervetulleiksi. ISYY tarjoaa
257 ainejärjestöille apua turvallisten tapahtumien järjestämisen suunnitteluun ja
258 yhdenvertaisuuden toteutumisen seurantaan.

259

260 **Kansainväliset opiskelijat**

261

262 ISYY huolehtii siitä, että kansainväliset opiskelijat otetaan vastaan ISYYn toimintaan
263 täysivaltaisina jäseninä. Tarpeellinen viestintä ja keskeisimmät asiakirjat käännetään
264 englanniksi.

265

266 ISYY avustaa yliopistoa tarvittaessa järjestämään kansainvälisten opiskelijoiden ja
267 kotimaisten opiskelijoiden yhteisen orientaation kansainvälisten opiskelijoiden
268 tarpeita vastaavalla tavalla

269

270 ISYY jakaa jäsenilleen tietoutta siitä, miten opiskelijoita voidaan osallistaa
271 ylioppilaskunnan toimintaan ja minkälaisia kysymyksiä ISYYn alaisten järjestöjen on
272 hyvä ottaa huomioon toimintaa suunnitellessaan kansainvälisten opiskelijoiden
273 näkökulmasta. ISYY kannustaa kansainvälisiä opiskelijoita mukaan toimintaan muun
274 muassa jaostojen ja kerhojen kautta.

275

276 **ISYY ja tasa-arvo**

277

278 ISYY pyrkii toiminnassaan edistämään esteettömyyttä sekä saavutettavuutta. Ikä,
279 kieli, etninen tausta, kansalaisuus, seksuaalinen suuntautuminen, poliittinen
280 suuntaus tai mikään siihen verrattava seikka ei saa lähtökohtaisesti olla este ISYYn
281 toimintaan osallistumiselle.

282 ISYY tunnustaa sukupuolten moninaisuuden ja välttää binääristä (nais-/mies)
283 vastakkainasettelua, joka jättää muunsukupuoliset ja sukupuolettomat ulkopuolelle.

284

285 ISYY pyrkii mahdollisuuksien mukaan huomioimaan fyysisen esteettömyyden omien
286 tilojensa suunnittelussa.

287

288

289 **Häirintä**

290

291 ISYYllä on nollatoleranssi piirissään tapahtuvaan häirinnän ja kiusaamisen suhteen
292 ja jokaiseen esille tulleeseen häirintätapaukseen suhtaudutaan vakavasti. ISYY
293 kannustaa viestinnässään ilmoittamaan jokaisesta häirintä- tai kiusaamistapauksesta
294 häirintäyhdyshenkilöille.

295

296 ISYY kannustaa myös henkilöstöään ja järjestöjään tunnistamaan piirissään
297 tapahtuvaa häirintää. Erityisesti varhainen puuttuminen epäterveelliseen
298 toimintakulttuuriin auttaa järjestöjä huomioimaan seikat, jotka voivat aiheuttaa
299 häirintätapauksia. Toiminnassa ilmeneviin häirintätapauksiin on helpompi puuttua
300 varhaisessa kuin myöhemmässä vaiheessa. Perinteisen häirinnän lisäksi järjestöjä
301 kannustetaan myös tunnistamaan netti- tai somekiusaaminen.

302

303 ISYY seuraa alaistensa järjestöjen toimintaa. ISYYn hallituksella on oikeus
304 välittömästi huomauttaa järjestöä, mikäli sen tapahtumissa tai viestinnässä esiintyy
305 rasismia, seksismiä, vihapuhetta tai vähemmistöjä halventavaa kielenkäyttöä.

306

307 Häirintäyhdyshenkilöt

308

309 ISYY nimeää henkilöstöstään vähintään kaksi häirintäyhdyshenkilöä, kummallekin
310 kampukselle yhden. Häirintäyhdyshenkilöiden on edustettava kattavasti
311 sukupuoliolettamia. Häirintäyhdyshenkilöiden tulee käsitellä kaikki yhteydenotot
312 luottamuksellisesti eikä niistä tule antaa tietoa ulkopuoliselle.

313

314 Häirintäyhdyshenkilöiden tehtävänä on toimia matalan kynnyksen tukihenkilöinä.
315 Häirintäyhdyshenkilö voi toimenpiteinä tarjota matalan kynnyksen keskusteluapua
316 ahdistavaksi koetussa tilanteessa, toimia sovittelun järjestäjänä sekä auttaa
317 mahdollisen rikosilmoituksen tekemisessä.

318

319 **ISYYn viestintä**

320

321 ISYY huolehtii viestinnän monimuotoisuudesta ja monikanavaisuudesta. ISYY viestii
322 lähtökohtaisesti kahdella kielellä, suomeksi ja englanniksi. Viestinnän tulee olla
323 selkeää, asiallista ja ymmärrettävää. Lyhenteet ja slangisanat kirjoitetaan auki.
324 Viestinnässä pyritään sukupuolineutraalisuuteen ja välttämään stereotyyppioita.

325

326 Tärkeät asiat julkaistaan useammassa kuin yhdessä viestintäkanavassa. Sosiaalista
327 mediaa hyödynnetään muiden viestintäkanavien ohella. ISYY pyrkii kehittämään
328 viestintäänsä sekä tekemään siitä kaikille esteetöntä ja saavutettavaa. ISYYn tulee
329 muotoilla digitaalinen sisältö ymmärrettäväksi ja helpoksi käyttää. Viestinnässä
330 noudatetaan EU:n saavutettavuusdirektiiviä. ((EU) 2016/2102)

331

332 ISYY kunnioittaa viestinnässään ihmisten sanan- ja mielipiteenvapautta. Kuitenkin
333 mikäli sen omilla viestintäkanavilla esiintyy rasismia, seksismiä, kiihottamista
334 kansanryhmää vastaan, henkilökohtaisia loukkauksia tai mitään siihen verrattavaa,
335 on ISYYn henkilökunnalla ja luottamushenkilöillä oikeus välittömästi moderoida
336 loukkaavat viestit pois sekä tarvittaessa estää keskustelijat.

337

338 Myös epävirallisen viestinnän on oltava linjassa ISYYn viestinnän kanssa. ISYY
339 olettaa toimijoidensa kunnioittavan ISYYn arvoja myös työn tai luottamustehtävän
340 ulkopuolisessa viestinnässä sekä käyttäytymisessään sosiaalisessa mediassa.

341

342

343

344

345

346

347 Tämä on ISYYn yhdenvertaisuussuunnitelman liite koskien ISYYn toimintaa
348 työnantajana

349

350 **ISYY työnantajana**

351

352 ISYYn sääntöjen mukaan työntekijöiden rekrytoinnista, palkkauksesta sekä
353 irtisanomisesta päättää ISYYn hallitus poislukien pääsihteeri. Uuden toimen
354 perustamisesta sekä toimen lakkauttamisesta päättää ISYYn edustajisto.

355

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

361

362 Lähtökohtaisesti jokainen uusi työsuhde ISYYssä on pyrittävä täyttämään avoimena
363 hakumenettelynä. Pääsihteeri voi käyttää rekrytointioikeuttaan vain lyhyisiin (alle 3
364 kk) työsuhteisiin, jos asian kiireellisyys tai sen luonne niin vaatii. Tällöin pääsihteeri
365 on velvollinen antamaan asiasta selvityksen hallitukselle. Työpaikkailmoituksen
366 laadinnassa on pyrittävä tasapuolisuuteen ja siihen, ettei työpaikkaa suunnitella
367 ketään varten. Työpaikkailmoituksesta on käytävä selkeästi ilmi tehtävän nimike,
368 tehtävän luonne sekä se, minkälaista osaamista sekä pätevyyttä hakijalta
369 edellytetään ja mitä tälle lasketaan eduksi. Ilmoituksessa on ilmoitettava myös
370 alkupalkka, työsuhteen kesto, ensisijainen työskentelykampus, sekä aika, jolloin
371 viimeistään uuden työntekijän on oltava työnantajan käytettävissä.

372

373 Rekrytointiprosessin etenemisestä saa antaa tietoa ainoastaan rekrytointia hoitava
374 pääsihteeri tai hallituksen puheenjohtaja. Rekrytointia hoitavan hallituksen on
375 huolehdittava siitä, että työhakemukset käsitellään luottamuksellisina asiakirjoina
376 eikä niistä anneta tietoa ulkopuolisille rekrytointiprosessin aikana. Rekrytointiprosessin
377 jälkeen tarpeettomiksi tulleet hakuasiakirjat on turvallisuussyistä hävitettävä
378 asianmukaisesti. Valituksi tulleen henkilön hakuasiakirjat tulee säilyttää turvallisesti

379

380 Sukupuoli, seksuaalinen suuntautuminen, vammaisuus, ikä, poliittinen näkökanta tai
381 mikään siihen verrattava ominaisuus ei saa olla este rekrytoinnille.

382

383 Epäasiallinen kohtelu työntekijää kohtaan on usein järjestelmällistä ja jatkuvaa ja se
384 voi liittyä henkilöön tai tämän työhön. Epäasiallinen kohtelu voi kuitenkin olla myös
385 yksittäisiä tai lievempiä tekoja. Epäasiallista kohtelua on esimerkiksi kiusaaminen,
386 laiminlyönti, vähättely, sivuuttaminen elein tai ilmein, eristäminen, uhkailu, nöyryytys,
387 syrjiminen, suosiminen tai työnjohtovallan väärinkäyttö.

388

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

393

394 Pääsihteeri vastaa uuden työntekijän perehdyttämisestä työhönsä. Mikäli työsuhde
395 puretaan työnantajan aloitteesta koeajan perusteella, on työntekijälle annettava
396 tämän pyydettyä selvitys purkuun johtaneista syistä.

397

398 ISYYn henkilöstö nimeää keskuudestaan työsuojeluvaltuutetun, jonka tehtävänä on
399 puuttua, mikäli ISYYn piirissä esiintyy työpaikkakiusaamista, seksuaalista häirintää,
400 muuta häirintää tai työskentelyrauhan rikkomista.

401

402 Palkkaus

403

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

407