

# Turun ammattikorkeakoulun opiskelijakunta – TUO

## YHDENVERTAISUUSOHJELMA

### Sisällysluettelo

|                                                                |   |
|----------------------------------------------------------------|---|
| 1. Yhdenvertaisuus opiskelijakunta TUOssa.....                 | 1 |
| 2. Keinoja ja tavoitteita yhdenvertaisuuden edistämiseksi..... | 2 |
| 3. Toiminta häirintä- ja syrjintätapauksessa.....              | 3 |
| 4. Ohjelman seuranta ja päivittäminen .....                    | 4 |
| LIITE: TARKISTUSKORTTI TOIMIJOILLE .....                       | 5 |
| LIITE: TAPAHTUMAN JÄRJESTÄMINEN .....                          | 6 |

### 1. Yhdenvertaisuus opiskelijakunta TUOssa

Korkeakouluyhteisömme jäsenten erilaiset taustat näkyvät kaikessa toiminnassa. Opiskelijakunta TUO tekee työtä sen eteen, että kaikki ovat yhdenvertaisia ja opiskelu Turun ammattikorkeakoulussa on esteetöntä ja saavutettavaa.

Opiskelijakunta tiedostaa, että opiskelijajoukkoon kuuluu monenlaisia opiskelijoita ja pitää tätä moninaisuutta rikkautena. Opiskelijakunta pyrkii kaikessa toiminnassaan mahdollistamaan tasavertaisen kohtelun ja yhtäläiset mahdollisuudet kaikille Turun ammattikorkeakoulun opiskelijoille.

Opiskelijakunta TUOn visio: ”Opiskelijakunta TUO on Suomen merkittävin opiskelijayhteisö. Ennakkoluulottomasta ja innostavasta opiskelijasta kehittyi Turun ammattikorkeakoulun korkeakouluyhteisössä osaamisestaan ylpeä, rohkea ja elinvoimainen edelläkävijä.” TUO-yhteisön toimijat katsovat, että päämäärä on mahdollista saavuttaa yhdenvertaisuutta edistämällä.

Mitä on syrjintä?

Syrjintä on tyypillisesti ihmisten eriarvoista kohtelua sillä perusteella, että he kuuluvat (tai heidän oletetaan kuuluvan) tiettyyn ryhmään, esimerkiksi tunnustavat tiettyä uskontoa tai kuuluvat seksuaalivähemmistöön. Syrjintää voi olla yksittäinen sana tai tilanne, tai se voi olla seurausta yhteiskunnan rakenteista.

Yhdenvertaisuuslaki 8 §:

”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.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.”

Miksi yhdenvertaisuusohjelma on olemassa?

Opiskelijakunnan yhdenvertaisuusohjelma perustuu yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014) sekä lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1329/2014), ja sen tehtävänä on tukea opiskelijakunnan toimijoita näiden lakien noudattamisessa. Opiskelijakunnan tehtävä on edistää ja seurata yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista sekä omassa toiminnassaan, koko ammattikorkeakoulu yhteisössä kuin toiminta-alueellaankin.

Yhdenvertaisuusohjelman tavoitteena on antaa välineitä yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän ehkäisemiseen sen eri ilmenemismuodoissa sekä tehdä yhdenvertaisuustyöstä suunnitelmallista määrittelemällä tavoitteita ja konkreettisia toimenpiteitä, joilla yhdenvertaisuutta edistetään.

Ohjelma on tehty koko TUO-yhteisölle. Ohjelman täytäntöönpano on jokaisen toimijan vastuulla, mutta erityisesti edustajisto, hallitus ja toimihenkilöt huolehtivat sen toteutumisesta. Opiskelijakunta kannustaa kumppaniryhdistyksiä noudattamaan yhdenvertaisuusohjelmaa omassa toiminnassaan. Ohjelman tavoitteiden toteutumista seurataan vuosittain.

## 2. Keinoja ja tavoitteita yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Opiskelijakunta TUOn strategian mukaan: ”Korkeakoulu yhteisömme jäsenten erilaiset taustat näkyvät kaikessa toiminnassa. Opiskelijakunta TUO tekee työtä sen eteen, että kaikki ovat yhdenvertaisia ja opiskelu Turun ammattikorkeakoulussa on esteetöntä ja saavutettavaa. Opiskelijoiden huomioiminen yhteiskunnassa on tärkeä vaikuttamiskohde opiskelijakunta TUOLle.”

Poliittiseen ohjelmaan on kirjattu tavoitteet koskien yhdenvertaisuuden edistämistä ammattikorkeakoulussa sekä laajemmin yhteiskunnassa.

TUO viestii jokaiselle

- viestimme ymmärrettävällä yleiskielellä, suomeksi ja englanniksi
- jokainen opiskelijakunnan toimija huolehtii omalta osaltaan englanninkielisestä viestinnästä
- emme tuota stereotyyppioita vahvistavaa viestintää
- tarjoamme matalan kynnyksen sähköisiä yhteydenottomahdollisuuksia, jotta opiskelijoiden on helpompaa olla yhteydessä opiskelijakuntaan

TUO palvelee kaikkia

- tarjoamme ohjaus- ja neuvontapalveluita sekä jäsenillemme että muille opiskelijoille samantarvoisesti
- järjestämme tapahtumamme esteettömästi ja erilaiset osallistujat huomioiden
- kutsumme tapahtumiimme monipuolisia asiantuntijoita ja keskustelijoita
- järjestämme myös maksuttomia ja päihteettömiä tapahtumia
- tarjoamme tilaisuuksissamme aina alkoholittomia vaihtoehtoja
- vammaisen henkilön avustaja voi osallistua maksutta opiskelijakunnan tapahtumiin
- tuemme kumppaniryhdistyksiämme yhdenvertaisesti
- huomioimme myös kansainväliset opiskelijat edunvalvontatyössämme
- kannustamme kumppaniryhdistyksiämme ottamaan ulkomaalaiset vaihto- ja tutkinto-opiskelijat huomioon toiminnassaan
- nettisivuillamme on häirintäyhdyshenkilöiden yhteystiedot

TUOssa jokainen saa olla oma itsensä

- tarjoamme kaikille toimijoille yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua asioiden valmisteluun sekä kasvattaa asiantuntijuuttaan
- emme aseta toimihenkilöitä ja muita toimijoita eriarvoiseen asemaan työtehtävien jakautumisen, palkitsemisen, henkilökohtaisen perhetilanteen tai muun vastaavan syyntä
- mahdollistamme työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen joustavin työaikajärjestelyin
- rohkaisemme opiskelijoita osallistumaan yhteiskunnalliseen keskusteluun
- tuemme mahdollisuutta toteuttaa erilaisiin vakaumuksiin perustuvaa ruokavaliota
- käsittelemme työyhteisössä ilmenevät ongelmat ja ristiriidat avoimesti sekä kaikkia osapuolia tasavertaisesti kuunnellen
- kunnioitamme jokaisen seksuaalista suuntautumista sekä sosiaalista sukupuolta ja oikeutta kertoa tai jättää kertomatta yksityiselämästä, parisuhteesta tai seksuaalisesta suuntautumisesta
- luomme vammaisille henkilöille yhtäläiset mahdollisuudet osallistua opiskelijakuntatoimintaan ja päätöksentekoon sekä järjestää toimintaansa esteettömissä tiloissa
- sisällytämme tuutorikoulutuksiin tietoa moninaisuuden kohtaamisesta
- kannustamme moninaista joukkoa hakemaan opiskelijakunnan työ- ja luottamustehtäviin
- kannustamme edustajistovaaleissa vaalilistoja kiinnittämään huomiota oman ehdokasjoukon sukupuolijakaumaan
- hyödynnämme anonyymiä työnhakua rekrytoinneissamme

### 3. Toiminta häirintä- ja syrjintätapauksessa

Häirintä on toimintaa, jonka häiritty kokee jollakin tavalla epämiellyttäväksi. Se voi olla yhteydessä esimerkiksi häirityn etnisyyteen, seksuaalisuuteen, varallisuuteen, uskontoon, fyysisiin ominaisuuksiin tai sukupuoleen. Häirinnän piiriin voidaan lukea myös korkeakoulukiusaaminen ja syrjintä. Syrjintää ovat esimerkiksi nöyryyttävät käskyt, sanallinen tai fyysinen uhkailu, seksuaalisävytteiset vihjaukset sekä yhteisön ulkopuolelle sulkeminen. Syrjintää ja epäasiallista kohtelua eivät puolestaan ole työtä tai järjestötoimintaa ja työnjakoa koskevat asialliset päätökset ja ohjeet. Syrjintänä ei myöskään pidetä kahden keskenään tasavertaisen henkilön riitelyä.

Opiskelijakunnassa on kaksi eri sukupuolta olevaa häirintäyhdyshenkilöä, ja heidän yhteystietonsa löytyvät opiskelijakunnan nettisivuilta. Opiskelijakunta tarjoaa heille tarvittavan koulutuksen.

Kun kohtaat häirintää

- 1) Ilmaise häiritsijälle, että koet tilanteen ei-toivottuna sekä epäasiallisena ja pyydä, ettei hän enää toimisi samalla tavalla.
- 2) Mikäli häirintä jatkuu, kirjaa ylös kaikki viestit ja häirinnäksi kokemasi teot sekä niiden päivämäärät. Säilytä muistiinpanot.
- 3) Ole yhteydessä opiskelijakunnan häirintäyhdyshenkilöihin. Voit soittaa, lähettää sähköpostia tai tulla käymään. Häirintäyhdyshenkilöt käsittelevät yhteydenotot luottamuksellisesti.

- 4) Häirintäyhdyshenkilö antaa vaihtoehtoja, miten asiassa voidaan edetä. Hän antaa toimintaohjeita, miten voit viedä asiaa eteenpäin itse tai suostumuksellasi hän vie asiaa eteenpäin.

Häirintäyhdyshenkilön kanssa asiasta keskusteltuasi asia voidaan viedä suostumuksellasi opiskelijakuntaa koskevissa häirintätapauksissa esimerkiksi toiminnanjohtajan tai hallituksen puheenjohtajan tietoon. Ammattikorkeakoulu yhteisöä koskevissa tapauksissa asia viedään esimerkiksi opintopsykologille tai työsuojeluvaltuutetulle.

#### 4. Ohjelman seuranta ja päivittäminen

Tämä ohjelma tulee voimaan kun edustajisto on sen hyväksynyt 12.12.2016. Ohjelman muuttamisesta päättää edustajisto.

Opiskelijakunnan häirintäyhdyshenkilöiden vastuulla on, että yhdenvertaisuusohjelma käydään läpi uusien toimijoiden perehdytyksissä vuosittain, jotta jokainen opiskelijakunnan toimija tuntee sen.

Toiminnanjohtaja vastaa, että ohjelman toteutumista arvioidaan vuosittain ja että ohjelma päivitetään tarvittaessa.

## LIITE: TARKISTUSKORTTI TOIMIJOILLE

Lähde: Kop kop – Pääseekö sisään? Yhdenvertaisen järjestötoiminnan opas urheilu- ja nuorisojärjestöille. Sisäasiainministeriön julkaisut 28/2011.

### VIESTINTÄ

- Tavoittaako viestimme mahdollisimman monen?
- Voisimmeko tarjota tietoa toiminnastamme uusin keinoin?
- Onko viestintämme helposti ymmärrettävää?
- Onko viestintämme esteetöntä?
- Käytämmekö viestinnässämme syrjimätöntä kieltä?

### JÄSENTEN JA VAPAAEHTOISTEN HANKINTA

- Olemmeko miettineet millaisia esteitä on olemassa toimintaamme mukaan tulemiselle?
- Tarjoammeko erilaisia toimintamahdollisuuksia ja tehtäviä?
- Onko järjestömme imago luotaantyöntävä vai luokseen kutsuva?
- Ketä varten olemme olemassa?
- Kannustammeko moninaista jäsenistöä hakemaan luottamustoimia? Esim. ”Hallituksen jäseniksi toivotaan ehdolle eri puolilta järjestömme toiminta-aluetta eri-ikäisiä, eri sukupuolien edustajia sekä kieli-, kulttuuri- ja muihin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä”.

### TUO-YHTEISÖN KOULUTUS

- Tarjoammeko yhdenvertaisuuskoulutusta kaikille?
- Osaammeko kohdentaa yhdenvertaisuuskoulutusta tarpeiden mukaan?
- Tiedämmekö, mitä yhdenvertaisuuskoulutuksen tulisi sisältää?
- Vastaako koulutuksemme sisältö järjestön toiminnan arkea?
- Hyödynnämmekö syrjinnän vastaista työtä tekevien järjestöjen koulutuksia? Esim. EHYT ry/ Ryyppämällä ryhmäksi ja SPR/ Rasisminvastainen treenikehä

### HENKILÖSTÖPOLITIikka

- Tavoittaako rekrytointimme kaikki potentiaaliset työntekijät?
- Rajaako sukupuoli, ikä tai jokin muu tekijä sitä, millaisiin työtehtäviin ihminen järjestössä soveltuu?
- Hyödynnämmekö kaikkien järjestössämme työskentelevien osaamista?
- Onko kaikilla toimihenkilöillämme yhdenvertaiset mahdollisuudet palkkauksessa, henkilöstökoulutukseen pääsemisessä ja uralla etenemisessä?

### ESTEETTÖMYYS

- Olemmeko kiinnittäneet huomiota fyysiseen esteettömyyteen?
- Tiedämmekö, mitä sosiaalinen esteettömyys tarkoittaa ja miten sitä voi edistää?

## LIITE: TAPAHTUMAN JÄRJESTÄMINEN

- Tapahtumasta tiedottaminen: Muista kertoa jo tiedotusvaiheessa, onko tapahtuman tila esteetön. Esteettömyyttä voi mainostaa eräänlaisella esteettömyyslausekkeella, josta selviää esimerkiksi se, voiko tilassa, wc mukaan lukien, liikkua pyörätuolilla ja onko yleisavustajan apua saatavilla.
- Osallistujien tarpeet: Kartoita osallistujien tarpeita jo tapahtumiin ilmoittautumisvaiheessa. Voit käyttää seuraavaa lauseketta: "Ilmoitathan tapahtuman järjestäjälle etukäteen yksilöllisistä tarpeistasi (esimerkiksi tulkkauksen tarve, erityisruokavalio)".
- Induktiosilmukka: Jos tiloissa on induktiosilmukka, huolehdi, että kaikki käyttävät mikrofonia puhuessaan.
- Visuaaliset tehokeinot: Kaikki mitä tapahtumassa näytetään visuaalisesti, kuten PowerPoint-esitykset, on hyvä kertoa myös ääneen. Näin tulee toimia erityisesti silloin, kun osallistujina on henkilöitä, jotka eivät näe tai ovat heikkonäköisiä. Etu- ja jälkikäteen osallistujille toimitettavista materiaaleista tekstimuotoiset (Word, rtf) dokumentit ovat saavutettavia mm. ruudunlukuohjelmilla.
- Sukupuoli: Jos jostain syystä tarvitset tietää osallistujan sukupuolen (esimerkiksi majoitusta varten), huomioi sukupuolen moninaisuus ja anna osallistujille mahdollisuus itse ilmaista se. Esim. ilmoittautumislomakkeissa: Sukupuoli: \_\_\_\_\_
- Kieli: Tilaisuuden kohderyhmän mukaan harkitse, tarvitaanko tilaisuudessa tulkkeja. Kerro etukäteen, millä kielellä tapahtuma järjestetään ja millä kielillä mahdollinen tulkkaus järjestetään.
- Toimita tapahtuman mahdolliset materiaalit tulkeille etukäteen. Tilaisuuden alussa voi sopia erikseen, mitä kieliä tilaisuudessa on mahdollista käyttää (esim. ruotsi, englanti).
- Toiminnallisuus: Toiminnallisia osioita tai tapahtumia suunniteltaessa huomioi, miten toimintakyvyltään erilaiset ihmiset voivat osallistua tapahtuman aktiviteetteihin.
- Rauhallinen tila: Pitkäkestoisissa tapahtumissa voi joku osallistuja tarvita suljettua ja rauhallista tilaa esim. rukoushetkeä varten. Rauhallisesta tilasta voi kertoa ennen tilaisuutta, ja osallistujia voi myös pyytää kertomaan muista tarpeista tai toiveista etukäteen. Henkilökohtaiset avustajat: Maksullisissa tilaisuuksissa osallistujan tarvitsemalta henkilökohtaiselta avustajalta ei lähtökohtaisesti peritä osallistumismaksua. Myös avustajan erityistarpeet (ruokavalio yms.) tulee huomioida.
- Ilmapiiri: Fyysisen esteettömyyden turvaamisen lisäksi tapahtumissa huolehditaan siitä, että ilmapiiri on moninaisuutta kunnioittava. Tapahtumasta voidaan esimerkiksi tiedottaa Syrjinnästä vapaana alueena, ja itse tapahtumapaikalle voi laittaa näkyvästi esille Syrjinnästä vapaa alue -kylttejä.