



Turun ammattikorkeakoulun opiskelijakunta - TUOn yhdenvertaisuussuunnitelma

Yhdenvertaisuus on opiskelijakunta TUOn yksi tärkeimmistä asioista, joita edistetään päivittäisessä toiminnassa. Tämän suunnitelman avulla tulemme kehittämään opiskelijakunta TUOta entistä yhdenvertaisemmaksi, avoimemmaksi sekä saavutettavammaksi. Tätä suunnitelmaa sovelletaan koko TUO yhteisön sekä mahdollisuuksien mukaan korkeakoulun toiminnassa.

Yhdenvertaisuuslaissa yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Yhdenvertaisuuden edistäminen on kaikkien yhteisön jäsenten asia, ja se on edellytys hyvälle yhteisölle.

Suunnitelman tavoitteet ja tarkoitus

Kaikilla yhteisön jäsenillä on velvollisuus puuttua syrjintään, häirintään ja kiusaamiseen. Asiaa voidaan viedä eteenpäin työsuojelupäällikön, työsuojeluvaltuutetun tai häirintäyhdyshenkilön kautta. Näistä kaksi ensimmäistä ovat lakisääteisiä ja häirintäyhdyshenkilö on opiskelijakunnan keskuudestaan vuosittain valitsema henkilö tai henkilöt.

Tässä yhdenvertaisuussuunnitelmassa määritellään TUO -yhteisön yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyvät periaatteet, tavoitteet ja toimenpiteet. Suunnitelman tavoitteena on sekä edistää yhdenvertaisuutta, että ennaltaehkäistä syrjintää ja puuttua siihen. Tarkoituksena on luoda kunnioittava ja yhdenvertainen ilmapiiri sekä toimintamallit ja prosessit yhdenvertaisuusongelmien ja häirintätapausten käsittelyyn.

Tavoitteet:

Yhdenvertaisuussuunnitelma kuuluu jokaisen TUOn uuden luottamustoimijan ja työntekijän perehdytykseen.

TUO varmistaa, että vuosittain hallitukselle ja henkilöstölle on tarjolla vähintään yksi yhdenvertaisuuskoulutus, johon heidän tulee osallistua.

TUO varmistaa, että vuosittain yhteisön muille toimijoille on tarjolla vähintään yksi yhdenvertaisuuskoulutus, johon heidän tulee osallistua.



Syrjintä ja häirintä

Syrjintä tarkoittaa henkilön eriarvoiseen asemaan asettamista hänen ominaisuuksiensa perusteella. Syrjintä on kielletty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaeissa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien mukaan syrjinnän käsite kattaa välillisen ja välittömän syrjinnän. Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan esimerkiksi henkilön kohtelua epäsuotuisammin kuin jotakuta toista. Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan esimerkiksi henkilön asettamista epäedulliseen asemaan näennäisesti perustellun syyn perusteella.

Häirintä on epäasiallista käytöstä henkilöä tai ihmisryhmää kohtaan. Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä on tasa-arvolaisissa tarkoitettua syrjintää. Seksuaalinen häirintä voi olla halventavaa puhetta toisen sukupuolesta, erilaisia vihjailuja, ei-toivottuja kosketuksia, seksuaalisesti värittyneitä vitsejä tai vartaloa koskevia puheita tai kysymyksiä. Seksuaalinen häirintä voi siis olla sekä sanallista että fyysistä. Työnantajan on puututtava työntekijän terveydelle vaaraa tai haittaa aiheuttavaan häirintään työturvallisuuslain mukaan. Myös sanallinen häirintä voi olla terveydelle vaarallista.

Häirintäyhdyshenkilöt ovat aina tehtävänsä koulutettuja henkilöitä, joiden tehtävänä on tarjota luottamuksellinen kanava keskusteluun koetusta häirinnästä. TUOn häirintäyhdyshenkilöinä toimivat hallituksen valitsevat henkilöt. Opiskelijakunta luo lomakkeen minkä kautta häirintää kokenut opiskelija voi ottaa yhteyttä. Lomakkeella opiskelija saa valita minkä sukupuolen edustajaa hän halua itselleen auttajaksi. Sukupuolet määräytyvät henkilöstön sukupuolten mukaan. Opiskelija voi myös valita, että henkilöllä ei ole väliä. Häirintäyhdyshenkilöt käyvät läpi tapahtuneen häirintää kokeneen kanssa sekä ohjaavat tarvittaessa opiskelijan täyttämään korkeakoulun turvallisuuspoikkeamailmoituksen tai terveydenhuollon ammattilaisen luokse. Kaikki tilanteet käsitellään luottamuksellisesti ja niistä ei tehdä muistioita. Ilmoitukset tilastoidaan ainoastaan numeroina niin opiskelijakunnan sisäisellä seurantalomakkeella kuin korkeakoulun järjestelmään.

TUOn toiminnassa häirintää ja syrjintää ehkäistään seuraavilla tavoilla:

- Häirintäyhdyshenkilötoiminta
- Osallistujille tarjolla oleva anonyymi lomake tapahtumien yhteydessä
- Yhdenvertaisuuskoulutukset
- TUOn hallituksen valitsevat henkilöt koulutetaan toimimaan häirintäyhdyshenkilöinä



Anonyymirekrytointi

Opiskelijakunta ottaa käyttöönsä anonyymirekrytoinnin. Anonyymissä rekrytointiprosessissa hakemuksista poistetaan näkyvistä hakijan tunnistetiedot, kuten nimi, ikä, sukupuoli, äidinkieli ja kuva. Menetelmän tarkoituksena on perustaa haastattelukutsupäätökset puhtaasti hakijan osaamiseen ja kyvykkyyteen ilman, että ennakkokäsitykset demografisista tiedoista vaikuttavat rekrytoijan mielikuvaan hakijasta. Tarkoituksena on saada rekrytoitua opiskelijakunnalle pätevin hakija kyseiseen tehtävään.

Kolme painavaa syytä, miksi opiskelijakunta TUO aikoo jatkossa käyttää anonyymiä rekrytointia:

1. Tasa-arvon lisääminen ja syrjinnän vähentäminen.

Työmarkkinoilla kohdataan merkittävän paljon muun muassa ikään, sukupuoleen, etniseen taustaan tai ulkonäköön liittyvää syrjintää. Vähemmistöjen lisäksi erityisesti nuorilla naisilla on haasteita työllistymisessä *“lastentekoriskin”* vuoksi. Anonyymi rekrytointi on tehokas tapa lisätä tasa-arvoa ja vähentää kokemuksia syrjinnästä.

2. Vastuullisuuden jalkauttaminen.

Meille vastuullisuus, ennakkoluulojen vähentäminen ja diversiteetin kasvattaminen ovat tärkeitä asioita, tähän anonyymi rekrytointi on erinomainen työkalu. Anonyymiä rekrytointia käyttämällä voimme osoittaa, etteivät meidän arvomme ole pelkkää sanahelinää.

3. Passiivisten työnhakijoiden aktivointi.

Mahdollisuus oman identiteetin salaamiseen madaltaa jo työllistettyjen osaajien kynnystä hakea uusia töitä nykyisen työpaikan ulkopuolelta. Monet jo työsuhteessa olevat eivät halua nykyisen työnantajansa tietävän työpaikan vaihtoaikastaan, minkä vuoksi anonyymina työn hakeminen ja mielenkiintoisten työnantajien kanssa keskustelu on turvallinen tapa kartoittaa uusia uramahdollisuuksia. Näin anonyymirekrytoinnin avulla saadaan osallistettua myös passiivisia työnhakijoita työmarkkinoille ja heidän tavoittamisensa helpottuu.

Tiedot kerätty: MeetFrank työhakusovelluksen -sivuilta

Saavutettavuus ja esteettömyys

Saavutettavuus tarkoittaa, että fyysinen (mm. rakennettu ympäristö, liikkuminen, turvallisuus, aistiesteettömyys), psyykinen (mm. kokemus arvostetuksi tulemisesta, eheä identiteetti) ja sosiaalinen (mm. ilmapiiri, asenteet) toimintaympäristö sopii jokaiselle.

TUO tekee työtä, että Turku AMK:n kaikki kampukset ja niiden tilat ovat saavutettavia. Opiskelijakunta huomio myös omassa toiminnassaan saavutettavuuden mahdollisuuksien mukaan.

TUOn verkkosivut ovat kaikille saavutettavissa ja käytettävissä, samoin sosiaalisen median kanavat mahdollisuuksien mukaan. Saavutettavuus kattaa myös muut esteet, kuten tiedon saatavuuden tai ympäristön asenteet.



Etniset ja kielivähemmistöt

Suomen perustuslaissa mainittuja kielivähemmistöjä ovat suomenruotsalaiset, saamelaiset, romanit ja viittomakieliset. Kaikki mahdollinen viestintä toteutetaan suomeksi sekä englanniksi. Tarvittaessa toimiston työkielenä käytetään englantia tai käytetään selkosuomea siten, että dokumentit ja keskustelu ovat helpommin ymmärrettävissä. Opiskelijakunnan hallinnollinen kieli on kaikissa tapauksissa suomi.

Rasistinen toiminta on etnistä syrjintää, jossa ihmiset asetetaan keskenään eriarvoiseen asemaan taustansa tai oletetun ominaisuutensa perusteella. Tunnistamme helposti rasismiksi vain sen äärimmäiset ja näkyvimät muodot, kuten väkivallan. Rasistiset asenteet ilmenevät kuitenkin monin arkipäiväisin tavoin, kuten sanavalintoina, haukkumisena, viattomalta kuulostavina vitseinä, ilmeinä, pieninä eleinä ja ryhmästä poissulkemisena.

Vastuut

Kaikilla TUO yhteisössä toimivilla on velvollisuus noudattaa tätä suunnitelmaa, sekä puuttua häirintätilanteisiin.

Toiminnanjohtajan rooli on huolehtia, että työntekijät ovat perehtyneet yhdenvertaisuussuunnitelmaan ja sitoutuneet sen noudattamiseen. Toiminnanjohtaja myös valvoo yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista toimiston jokapäiväisessä arjessa. Tämän lisäksi toiminnanjohtaja varmistaa yhdessä muun johtosektorin (TJ, EPJ, EVPJ, HPJ sekä HVPJ) yhdenvertaisuus asioiden kokonaisuuden tilannetta TUO-yhteisössä.

Hallituksen puheenjohtajan rooli on huolehtia, että hallituksen jäsenet ovat perehtyneet yhdenvertaisuussuunnitelmaan ja sitoutuneet sen noudattamiseen. Hän käy lisäksi keskusteluita muiden TUO-yhteisöön kuuluvien ryhmien yhdenvertaisuustoiminnasta.

Edustajiston puheenjohtaja rooli on huolehtia, että edustajiston jäsenet ovat perehtyneet yhdenvertaisuussuunnitelmaan ja sitoutuneet sen noudattamiseen. Hän käy lisäksi keskusteluita muiden TUO-yhteisöön kuuluvien ryhmien yhdenvertaisuustoiminnasta.

Toimijan tulisi lähtökohtaisesti olla ensin yhteydessä esihenkilöön yhdenvertaisuusongelma- tai häirintätilanteessa. Tarvittaessa työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä työsuojeluasioissa ja hänen tehtäviinsä kuuluu lisäksi toimia työn turvallisuutta ja terveellisyyttä edistävien toimintatapojen lisäämiseksi työpaikalla.

Luottamushenkilöön voi olla myös yhteydessä. Luottamushenkilö voi toimia yhdenvertaisuusongelmia tai häirintätilanteen kohdanneen tukena ja neuvoa jatkotoimenpiteistä.

Hallituksen jäsenten tulisi ottaa yhteyttä ensisijaisesti hallituksen puheenjohtajaan yhdenvertaisuusongelma- tai häirintätilanteessa. Häirintäyhdyshenkilöt ovat myös käytettävissä.

Muut luottamustoimijat ottavat yhteyttä toiminnanjohtajaan tai häirintäyhdyshenkilöihin.



Toimenpiteet häirintä- ja muissa epäasiallisen kohtelun tilanteissa

Häirintätilanteet ilmoitetaan opiskelijakunnalle lomakkeen kautta. Häiritty on saanut toivoa minkä sukupuolenedustajalta hän haluaa saada apua tilanteeseen. Sukupuolivaihtoehdot määrittyvät henkilöstön sukupuolien mukaisesti. Häiritty voi myös ilmoittaa, että hänellä ei ole sukupuolella väliä. Opiskelijakunnan häirintäyhdyshenkilöt käyvät tarkastamassa lomakkeen ja häirityn toiveiden mukaisesti valittu sukupuolenedustaja ottaa häirittyyn yhteyttä.

Häirintäyhdyshenkilö tapaa häirintää kokeneen mahdollisimman nopeasti. Tapaamisesta ei tehdä muistiota vaan tilaisuus on ohjausta ja tukemista varten. Häirintäyhdyshenkilö tukee häirittyä kuuntelemalla sekä tarvittaessa täyttämään turvallisuuspoikkeamalomakkeen tai ohjaamalla henkilö terveydenhuollon palveluiden piiriin.

Häirintäyhdyshenkilö tilastoi tapaamiset opiskelijakunnan seurantalomakkeelle sekä korkeakoulun tilastointiin. Tilaisuuksista ei jää mitään muuta tietoa opiskelijakunnalle talteen kuin numeraalinen tilastointi merkintä.

Seuranta

Opiskelijakunta TUOn yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan puolivuositain. Suunnitelmaa tarkastellaan ja muutetaan tarvittaessa opiskelijakunnan sääntöjen mukaisesti.

Vuoden alussa toiminnanjohtaja ja uusi hallituksen- sekä edustajiston puheenjohtaja käyvät läpi tammikuun aikana edellisen vuoden yhdenvertaisuusraportin tulokset ja niiden pohjalta tehdyt toimenpiteet.