

# **Itä-Suomen yliopiston ylioppilaskunta yhdenvertaisuussuunnitelma**

ISYY:n Hallitus hyväksynyt kokouksessaan 9.12.2011

ISYY:n Edustajisto hyväksynyt kokouksessaan 10.12.2011

## Sisällysluettelo

1. Yhdenvertaisuus ylioppilaskunnassa .....	2
2. Yhdenvertaisuus ylioppilaskunnan toimintaympäristössä .....	3
2.1 Yhdenvertaisuustyö Itä-Suomen yliopistossa .....	3
2.2 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvolainsäädäntö .....	4
3. Syrjinnän ja häirinnän määritelmät ja tuntomerkit .....	5
4. Esteettömyys ja saavutettavuus .....	6
4.1 Fyysinen ympäristö .....	7
4.2 Sosiaalinen ympäristö .....	7
4.3 Psykkinen ympäristö .....	7
5. Syrjinnän erilaisia syitä .....	8
5.1 Vammaisuus ja vajaakuntoisuus .....	8
5.2 Vakaumus, uskonto, elämäntapa, politiikka .....	8
5.3 Sukupuoli .....	9
5.4 Seksuaalinen suuntautuminen ja seksuaalinen moninaisuus .....	10
5.5 Ikä .....	11
5.6 Etninen tausta, kansallisuus, kieli .....	12
5.7 Vanhemmuus ja huoltajuus .....	13
6. Häirintäyhdyshenkilöt .....	13
Käsitteet .....	14
Seksuaalisanasto .....	15

# 1. Yhdenvertaisuus ylioppilaskunnassa

Itä-Suomen yliopiston ylioppilaskunnassa (ISYY) yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat keskeisiä arvoja. Tämän yhdenvertaisuussuunnitelman on tarkoitus edistää yhdenvertaisuutta ISYY:ssä ja sen toiminnassa sekä ehkäistä syrjintää. Yhdenvertaisuussuunnitelma ohjaa ylioppilaskuntaa ja sen toimintaa suunnitelmassa esitettyjen tavoitteiden ja keinojen mukaisesti. Suunnitelma toimii ohjaavana työkaluna ylioppilaskunnan toimijoille myös kaiken toiminnan suunnittelussa. Suunnitelman tehtävänä on auttaa ylioppilaskunnan toimijoita edistämään yhdenvertaisuuden toteutumista ylioppilaskunnassa sekä sen jäsenten välillä ISYYn strategian rinnalla sekä sen sisällöt huomioiden. Yhdenvertaisuussuunnitelman on omalta osaltaan tarkoitus edistää strategiaan kirjattujen periaatteiden toteuttamista ja strategian sisältöjen muuttamista käytäntöön ISYYn jokapäiväisessä toiminnassa. Suunnitelma on periaatteellinen asiakirja, joka asettaa ylioppilaskunnan toiminnalle kehykset ja joka velvoittaa kehittämään toimintaa yhdenvertaisuusperiaatteiden mukaiseksi.

ISYYn muodostavat sen yli 11 000 jäsentä. Jäsenistö koostuu eri-ikäisistä ja erilaisista taustoista tulevista ihmisistä. Jäsenistössä on edustettuina eri kansallisuksia, uskontokuntia ja kulttuureja. Yhdenvertaisuussuunnitelma on tarkoitettu kaikille ISYYn jäsenille, henkilökunnalle, aktiiveille, järjestöille ja yhdistyksille. Sen käytännön toteutuksesta vastaa koko ylioppilaskunta, mutta erityisesti edustajisto, hallitus ja työntekijät. ISYYn tulee pyrkiä aktiivisesti siihen, että kaikilla ihmisillä on samanlaiset lähtökohdat ja mahdollisuudet toteuttaa itseään ylioppilaskunnan toiminnassa. Tällöin voidaan puhua mahdollisuuksien tasa-arvosta. Tavoitteena on, että yhdenvertaisuussuunnitelman avulla voidaan osaltaan lisätä jäsenistön osallisuutta.

Ylioppilaskunnan tehtävänä on vaalia ja edistää opiskelijakulttuuria. Jäsenistön välisen yhdenvertaisuuden toteutumiseen kiinnitetään huomiota opiskelijakulttuurin vaalimisessa. Yhdenvertaisuussuunnitelman avulla ohjataan opiskelijakulttuurin edistämistä ja kehittymistä suuntaan, jossa ihmisten erilaisuus ja jäsenistön moninaisuus tulee arvostetuksi ja kunnioitetuksi.

Yhdenvertaisuussuunnitelmassa mainitut asiat tulee ottaa huomioon kaikessa ISYYn toiminnassa, muun muassa sisäisessä ja ulkoisessa viestinnässä sekä henkilöstön rekrytoinnissa. Yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon pyrkimällä tuetaan jokaisen opiskelijan täysipainoista opiskelua sekä yhteisöllistä toimintaa ylioppilaskunnan sisällä.

ISYYn yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisestä ja kehittämisestä on vastuussa ylioppilaskunnan hallitus. Hallitus seuraa aktiivisesti yhdenvertaisuuden toteutumista ylioppilaskunnassa, jotta se voi tarvittaessa ryhtyä täydentämään tai muuttamaan suunnitelmaa. Hallitus voi halutessaan käyttää yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisessä apunaan muita ylioppilaskunnan toimielimiä ja jäseniä sekä sidosryhmiä. Yhdenvertaisuussuunnitelmaa ja sen päivityksiä käsitellään kuitenkin aina ylioppilaskunnan hallituksessa, joka hyväksyy lopulliset päivitykset ja kehittämistoimenpiteet. Yhdenvertaisuuden liittyvät kehittämistoimenpiteet kirjataan vuosittain ylioppilaskunnan toimintasuunnitelmaan, mikä varmistaa niiden huomioimisen ylioppilaskunnan toiminnassa sekä edistää yhdenvertaisuuden toteutumista käytännön tasolla.

## **2. Yhdenvertaisuus ylioppilaskunnan toimintaympäristössä**

Itä-Suomen Yliopiston Ylioppilaskunnan toimintaympäristö on laaja. Ensinnäkin ISYY on tärkeä osa yliopistoyhteisöä. ISYY toimii yliopiston kolmella eri kampuksella, kolmessa eri kaupungissa. ISYYn turvaa jäsentensä yhdenvertaisuuden toteutumisen kampuksesta riippumatta. Eri kampuksilla opiskelevien ylioppilaskunnan jäsenten välisen yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan aktiivisesti. Vaikuttaminen yliopisto-organisaatiossa edesauttaa yhdenvertaisuutta myös ISYY:ssä sekä sen toiminnassa; ylioppilaskunnan jäsenistön ja yliopiston muiden toimijoiden välinen yhdenvertaisuus voi toteutua paremmin. Ylioppilaskunta pyrkii olemaan läheisessä yhteistyössä Joensuun, Kuopion ja Savonlinnan kaupunkien kanssa. Tämän ohella tärkeitä yhteistyötahoja ovat esimerkiksi opiskelija-asuntosäätiöt.

### **2.1 Yhdenvertaisuustyö Itä-Suomen yliopistossa**

Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja esteettömyys ovat tärkeitä arvoja Itä-Suomen yliopistossa. Yliopiston yhdenvertaisuuden toteuttamista ohjaa tasa-arvo ja yhdenvertaisuusohjelma, joka on hyväksytty vuosille 2010-2014. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuusohjelma asiakirja, jossa on analysoitu erityisen vahvasti sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista sekä henkilöstön tilannetta Itä-Suomen yliopistossa.

Yhdenvertaisuustoimikunta on yliopiston luottamuselin, jonka tehtävänä on tiedottaa yhdenvertaisuusasioista, laatia selvityksiä yhdenvertaisuuden toteutumisesta, ottaa kantaa yhdenvertaisuusongelmiin ja tehdä parannusehdotuksia havaitsemiinsa epäkohtiin. Ylioppilaskunta on aktiivisesti mukana yliopiston yhdenvertaisuus- ja esteettömyystyössä. ISYY:llä on kaksi edustajaa yliopiston yhdenvertaisuustoimikunnassa. Yliopiston työsuojelutoimikunta on lähinnä yliopiston henkilökunnan edunvalvontaorgaani. Työsuojelutoimikunta valvoo henkilöstön hyvinvointia ja työviihtyvyyttä

sekä pyrkii ehkäisemään häirintä ja syrjintätilanteita. ISYY:llä on myös oma edustajansa toimikunnassa. Itä-Suomen yliopisto on mukana ESOK (esteetön opiskelu korkea-asteen oppilaitoksissa) esteettömyyshankkeessa, jonka avulla pyritään lisäämään ja parantamaan yliopistojen esteettömyyttä.

## **2.2 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvolainsäädäntö**

Lainsäädäntö määrittelee säännöt ja perusteet yksilöiden tasa-arvoiselle ja yhdenvertaiselle kohtelulle yhteiskunnassamme. Yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta on säädetty mm. Suomen perustuslaissa, laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, yhdenvertaisuuslaissa, rikoslaissa sekä työo-  
pimuslaissa. Jokaisella suomalaisella yhteisöllä ja yksilöllä on velvollisuus noudattaa näissä laeissa ja säädöksissä annettuja määräyksiä.

Suomen perustuslaki (2 luku, 6 §) kieltää ihmisten asettamisen eriarvoiseen asemaan ilman hyväksyttävää perustetta sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuuslaki (20.1.2004/21) kieltää syrjimisen samojen syiden perusteella.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609) vuorostaan pyrkii estämään sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantamaan naisten asemaa erityisesti työelämässä. Laki myös kieltää välittömän tai välillisen syrjinnän sekä naisten ja miesten asettamisen eriarvoiseen asemaan raskaudesta tai synnytyksestä johtuvan syyn tai vanhemmuuden perusteella.

Myös työnantajalle on määrätty velvollisuuksia tasa-arvon edistämiseen (6 § Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa, 17.2.1995/206). Lain mukaan jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Työnantajan tulee myös edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen, kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille, helpottaa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista, sekä huolehtia mahdollisuuksien mukaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. ISYYn pääsihteeri on vastuussa siitä, että ylioppilaskunta työnantajana edistää työympäristössään tasa-arvoa.

Nämä lait ja asetukset tulee ottaa huomioon kaikessa Itä-Suomen yliopiston ylioppilaskunnan toiminnassa, jotta ylioppilaskunnan jäsenet ja työntekijät olisivat yhdenvertaisia keskenään, eikä ylioppilaskunnassa pääse esiintymään syrjintää tai häirintää.

### **3. Syrjinnän ja häirinnän määritelmät ja tuntomerkit**

Lainsäädännössä syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (välitön syrjintä) tai sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (välillinen syrjintä). Käytännössä syrjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua sillä perusteella, että he kuuluvat johonkin väestöryhmään, esimerkiksi tunnustavat tiettyä uskontoa tai kuuluvat seksuaalivähemmistöön. Syrjintää voi olla yksittäinen sana tai tilanne, tai se voi olla seurausta yhteiskunnan rakenteista.

Syrjinnäksi on ymmärrettävä kaikenlainen ei-hyväksyttävissä oleva erottelu ihmisten kesken heidän henkilökohtaisten erojensa vuoksi. Voimakas ihmisten välinen erottelu on aina hyväksymätöntä. Syrjinnän kieltoon ja ehkäisemiseen liittyy luonnollisesti myös suosimisen estäminen. Jonkun ihmisryhmän suosimista ei voi koskaan hyväksyä, jos suosiminen merkitsee samanaikaisesti muiden syrjimistä. Positiivinen erityiskohtelu kuitenkin hyväksytään ja sitä painotetaan niiden ihmisryhmien kohdalla, joilla on erityinen riski joutua syrjityksi. Positiivinen erityiskohtelu koskettaa ylioppilaskunnassa muun muassa ulkomaalaisia, ei-suomenkielisiä, perheellisiä ja aikuisopiskelijoita.

Häirintä on yksi syrjinnän muodoista. Tasa-arvolain mukaan häirintä tarkoittaa sukupuoleen perustuvaa häirintää, joka pitää sisällään seksuaalisen häirinnän. Yhdenvertaisuuslaissa häirintä määritellään henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellisenä tai tosiasiallisena loukkaamisena etnisen alkuperän, uskonnon tai vakaumuksen, vammaisuuden, iän, seksuaalisen suuntautumisen tai muun ominaisuuden perusteella siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirintä on ei-toivottuja tekoja, jotka perustuvat usein stereotypioihin jostakin ihmisryhmästä.

Sukupuoleen perustuva häirintä kattaa seksistisen, seksuaalisen ja homofobisen häirinnän. Se loukkaa henkilön vapautta ja itsemääräämisoikeutta. Seksistinen häirintä sisältää esimerkiksi vitsejä ja

kommentteja, jotka tukeutuvat stereotyyppisiin käsityksiin sukupuolista. Seksuaalinen häirintä sisältää myös ei-toivottuja tekoja ja puheita (esimerkiksi fyysinen koskettelu, seksiä koskevat ehdotukset, raiskaus tai sen yritys, kaksimielliset tai muuten ikävät vitsit, toisen ihmisen nöyryyttämiseen pyrkivä kielenkäyttö, kehoa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset ja seksuaalisesti värityneet ja vihamieliset kirjeet, viestit, puhelinsoitot tai sähköpostit), jotka ovat seksuaalisesti värityneitä ja joiden tarkoituksena voi olla halu päästä seksuaalisen kanssakäymiseen. Seksuaalinen häirintä on seksuaalisesti värityneitä tekoja, joita molemmat osapuolet eivät pidä miellyttävänä. Häirinnän tunnistaminen ei ole aina helppoa, ja rajanveto esimerkiksi flirtin ja häirinnän välillä voi olla hankalaa. Häirintä on siten aina subjektiivinen kokemus ja tunne.

Tämän yhdenvertaisuussuunnitelman avulla on tarkoitus auttaa siinä, ettei ylioppilaskunnassa pääse esiintymään syrjintää tai häirintää, tai mikäli näitä ilmiöitä esiintyy, ylioppilaskunta pystyy tunnistamaan tilanteet ja tekemään kaikki tarvittavat toimenpiteet niiden pois kitkemiseksi.

## **4. Esteettömyys ja saavutettavuus**

Esteettömyyden periaatteen mukaan rakennettu ympäristö ja infrastruktuuri, sekä laitteet, ohjelmistot ja palvelut ovat mahdollisimman saavutettavat toimintarajoitteisten henkilöiden näkökulmasta. Esteettömyys tarkoittaa myös yhdenvertaisia toimintamahdollisuuksia ja ympäristöä, jossa kaikki ihmiset pystyvät toimimaan riippumatta ominaisuuksistaan tai elämäntilanteistaan. Tilojen, palveluiden ja tiedotuksen tulee siis olla jokaisen saavutettavissa riippumatta esimerkiksi liikuntakyvystä tai apuvälineiden käytöstä.

Esteettömyys voidaan jakaa vähintäänkin fyysiseen (rakennetun ympäristön esteettömyys), psyykkiseen, sosiaaliseen, taloudelliseen sekä tiedonsaannin esteettömyyteen. Esteettömyydestä voidaan laskea olevan suoraa hyötyä n. 15 prosentille kaikista ihmisistä, osalle pysyvästi ja osalle (esimerkiksi kainalosauvojen avulla tai lastenrattaiden kanssa kulkeville) väliaikaisesti. Monille käyttäjäryhmille esteettömyys on ehdoton edellytys täysipainoiselle opiskelulle sekä muulle toiminnalle yliopiston ja ylioppilaskunnan tiloissa. Esteettömyyden esteitä pystytään madaltamaan vaikuttamalla ihmisten asenteisiin ja tiedottamalla toimintaympäristömme esteistä.

Esteettömyys koskettaa meitä kaikkia. Jokainen ihminen kohtaa jossain elämänsä vaiheessa vähintään väliaikaisia esteitä esimerkiksi vanhempi lastenvaunujen kanssa tai suomea puhumaton henkilö kokevat arjessaan haasteita. Ja toisaalta jo pienimmätkin heikkoudet rakennetussa ympäristössä

voivat heikentää esteettömyyttä. Pelkästään liian heikko valaistus voi vaikeuttaa näkemistä niin, että tehokas opiskelu ei ole mahdollista tai työskentely hidastuu.

ISYYn tulee huomioida toiminnassaan erilaiset ihmisryhmät ja heidän tarpeensa, ja pyrkiä sitä kautta mahdollisimman esteettömään ympäristöön. Esteettömyydellä tuetaan ja edistetään yhdenvertaisuutta.

## **4.1 Fyysinen ympäristö**

Ylioppilaskunnan tiloissa tulee huomioida kaikkien käyttäjien tarpeet. Jo olemassa olevien tilojen osalta on mietittävä, onko tiloihin tarvetta tehdä esteettömyyttä parantavia muutostöitä. Uusien tilojen käyttöön ottoa mietittäessä esteettömyyden on oltava yksi tärkeimmistä valintakriteereistä. Ylioppilaskunnan tiloissa täytyy olla selkeät opasteet, helppo sisäänpääsy ja vapaat kulkureitit. Neuvonta- ja muut asiakaspalvelut on sijoitettava siten, että kynnyksiä ja porrasmuureja on mahdollisimman vähän. Ylioppilaskunnan henkilökunnan on kyettävä opastamaan kaikkien ylioppilaskunnan palveluiden, materiaalien ja laitteiden käytössä, jotta esteettömyys toteutuu myös käytännössä.

## **4.2 Sosiaalinen ympäristö**

ISYYn tiedotuksen on oltava selkeää ja hyvien käytäntöjen mukaista. Ylioppilaskunnan tarjoamassa neuvonnassa on oltava asiallinen ja sen on oltava ylioppilaskunnan toimintaympäristöön suhteutettuna asiantuntevaa sekä ammattitaitoista. Sekä sisäisen että ulkoisen viestinnän on palveltava mahdollisimman monia ja kaiken viestinnän on perustuttavan ylioppilaskunnan viestintäohjeistukseen.

## **4.3 Psyykinen ympäristö**

Ylioppilaskunta pyrkii olemaan kaikessa toiminnassaan kannustava ja luomaan sellaisen henkisen ympäristön, jossa ihmiset voivat toteuttaa itselleen ja muille tärkeiksi kokemiaan asioita. ISYY:ssä moninaisuus ja ihmisten erilaisuus ovat voimavaroja, joita arvostamalla halutaan edistää osallisuutta.

- **ISYY huolehtii, että ylioppilaskunnan tiloja uudistettaessa esteettömyyteen kiinnitetään huomiota ja tiloista pyritään tekemään mahdollisimman esteettömiä.**
- **ISYY kiinnittää huomiota sähköiseen ja muuhun viestintäänsä saavutettavuuden toteutumiseksi.**
- **Vammaisuus tai vajaakuntoisuus ei vaikuta ISYYn rekrytointiin.**



## **5. Syrjinnän erilaisia syitä**

Ylioppilaskunta koostuu niin useista erilaisista yksilöistä ja ryhmistä, että syrjinnän ympäristö voi olla todella laaja. Ylioppilaskunnassa on tiedostettava mahdolliset syrjinnän syyt ja kohteet, jotta epätoivottaviin tilanteisiin osataan varautua ja tarvittaessa puuttua. Yhdenvertaisuussuunnitelman seuraavissa alaluvuissa on esitelty piirteitä ja ominaisuuksia, joihin tulee kiinnittää erityistä huomiota ISYYn yhdenvertaisuustyössä ja varmistaa, ettei ylioppilaskunnassa tapahdu syrjintää muun muassa seuraavan esiteltyjen syiden perusteella tai niistä johtuen.

### **5.1 Vammaisuus ja vajaakuntoisuus**

Sosiaalisen määritelmän mukaan vamma ei ole vain lääketieteellinen käsite, vaan se liittyy yksilön ja hänen ympäristönsä väliseen suhteeseen. Kuulo-, näkö-, puhe- tai liikuntavamma ei saa olla esteenä ylioppilaskunnan toimintaan osallistumiseksi tai ylioppilaskunnan tiloissa asioimiseksi. Myös vammaisen tai vajaakuntoisen henkilön on voitava pystyä ilmaisemaan itseään ja hänet on huomioitava siinä missä muutkin. Ylioppilaskunnan toiminta ja tapahtumat ovat suunniteltava niin, ettei vammaisten tai vajaakuntoisten osallistumismahdollisuuksia heikennetä.

### **5.2 Vakaumus, uskonto, elämäntapa, politiikka**

Suomen perustuslaissa taataan uskonnon ja omantunnon vapaus. Tämä tarkoittaa sitä, että jokaisella ihmisellä on oikeus tunnustaa ja harjoittaa uskontoa, ilmaista vakaumuksensa ja kuulua tai olla kuulumatta uskonnolliseen yhdyskuntaan. Yhteiskunnalliset näkemykset, poliittinen sitoutuminen ja eettinen katsomus ovat myös vakaumuksia. Yksilön perusoikeuksiin kuuluu mielipiteen- ja sananvapaus. Laki kieltää syrjimisen vakaumuksen perusteella. Myös oman syrjivän käytöksen perusteleminen vakaumuksella on laissa kielletty.

Vakaumuksenvapaus voidaan jakaa kolmeen osaan: vapaus vakaumuksiin, vapaus vakaumuksista ja vakaumusten tasa-arvo. Yksilöllä on oikeus ilmaista vakaumuksiaan tai tunnustaa uskontoa tai vaihtoehtoisesti myös oikeus olla tunnustamatta vakaumusta.

ISYYn tulee ottaa toiminnassaan huomioon jäsentensä ja työntekijöidensä erilaiset vakaumukset ja kunnioittaa niitä. Yksilöllä tulee olla vapaus ilmaista omaa vakaumustaan tai uskontoaan tai jättää se ilmaisematta. Ylioppilaskunnan tulee myös varmistaa, ettei sen sisällä tapahdu yksilön vakaumuksesta, uskonnosta, elämäntavasta tai poliittisesta kannasta johtuvaa syrjintää.

- **ISYY kunnioittaa jäsentensä uskonnollisia, poliittisia ja muita vakaumuksia, pyrkii ottamaan jäsentensä erilaiset vakaumukset toiminnassaan huomioon ja pyrkii siihen, ettei kenenkään vakaumusta loukata ylioppilaskunnan toiminnassa.**
- **ISYY pyrkii ottamaan ylioppilaskunnan järjestämissä tapahtumissa huomioon erilaisiin vakaumuksiin perustuvat ruokavaliot.**
- **Tapahtumissaan ISYY tarjoaa aina myös alkoholittoman vaihtoehdon.**
- **Vakaumukselliset tekijät eivät vaikuta ISYYn rekrytointiin.**

## 5.3 Sukupuoli

Tasa-arvoisessa yhteisössä eri sukupuolten erilaiset käyttäytymistavat, halut, tarpeet ja pyrkimykset ovat yhtä arvostettuja ja samassa asemassa. Sukupuolten välinen tasa-arvo ei merkitse samanlaisuuden vaatimusta, vaan sitä, että sukupuolten erilaisuus ei saa johtaa eriarvoiseen asemaan tai kohteluun yhteiskunnassa. Suomalaisessa tasa-arvoajattelussa korostetaan, että samat mahdollisuudet eivät yksin riitä, vaan myös kaiken toiminnan lopputuloksen on oltava oikeudenmukaista.

Sukupuolten tasa-arvo voidaan ymmärtää kolmella tavalla. Voidaan puhua muodollisesta tasa-arvosta, mahdollisuuksien tasa-arvosta ja toteutuneesta tasa-arvosta. Muodollinen tasa-arvo sukupuolten välillä toteutuu silloin, kun säädökset ja ohjeet koskevat samalla tavalla eri sukupuolia. Ajatuksen taustalla on käsitys siitä, että eri sukupuolten edustajat ovat samanlaisia ihmisiä. Muodollisia oikeuksia ovat esimerkiksi äänioikeus, oikeus opiskella, oikeus samaan palkkaan jne. Mahdollisuuksien tasa-arvon mallissa oletuksena on, että vaikka eri sukupuolilla on samat muodolliset oikeudet, tasa-arvoiset mahdollisuudet eivät toteudu kaikkien kohdalla mm. työolosuhteista, koulutuksesta, sosiaalisesta tuesta, perhetilanteesta tai muista olosuhteista johtuen. Toteutuneessa tasa-arvossa arvioidaan eri sukupuolten todellisia olosuhteita. Toteutuneen tasa-arvon määrittelemiseksi tarvitaan sopimus siitä, mikä on tavoiteltu tila ja miten sen saavuttamista mitataan.

Puhuttaessa sukupuolesta ja sukupuolten tasa-arvosta on huomioitava, että ei ole olemassa selkeästi ja pelkästään kahta sukupuolta. Sukupuolella tarkoitetaan kunkin ihmisen omaa sukupuoli-identiteettiä ja sukupuolen ilmaisua, ei siis pelkästään syntymässä määriteltyä juridista sukupuolta. Yksilön sukupuoli-identiteetti voi siis olla muukin kuin "nainen" tai "mies". Siksi on tärkeää ottaa huomioon myös sukupuolen moninaisuus. Tätä moninaisuutta edustavat esimerkiksi transsukupuoliset (kokevat syntyneensä väärään sukupuoleen), transvestiitit (haluavat toisinaan ottaa vastakkaisen sukupuolen roolin) ja intersukupuoliset henkilöt (korvaa vanhan käsitteen hermafrodiitti, syn-

nynnäisesti biologisesti epäselvä sukupuoli, jossa on sekä miehen että naisen fyysisiä ominaisuuksia).

ISYYn tulee pyrkiä kaikessa toiminnassaan sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Tasa-arvon tulee näkyä niin henkilövalinnoissa, päätöksenteossa kuin palkkauksessakin. ISYYn tulee ottaa toiminnassaan huomioon myös sukupuolen moninaisuus. ISYY:ssä pitää olla tilaa kaikenlaisille ihmisille ja jokaisella ylioppilaskunnan jäsenellä ja työntekijällä tulee olla vapaus ilmaista omaa sukupuoltaan tai sukupuolettomuuttaan joutumatta häirinnän tai syrjinnän kohteeksi.

- **Sukupuoleen liittyvät tekijät eivät vaikuta ISYYn rekrytointiin.**
- **ISYYn hallituksen jäseniä valitessa pyritään lopputulokseen, jossa sekä naisilla että miehillä on tasapuolinen edustus, mikäli erityisistä syistä ei muuta johdu.**
- **ISYYssä toteutetaan tasa-arvoista palkkausjärjestelmää sukupuolten välillä.**
- **ISYY osallistuu aktiivisesti Itä-Suomen yliopiston tasa-arvotyöhön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan kautta.**

## **5.4 Seksuaalinen suuntautuminen ja seksuaalinen moninaisuus**

Seksuaalisuudesta puhuttaessa ihmiset voivat määritellä itsensä mm. homoseksuaaleiksi, biseksuaaleiksi, heteroseksuaaleiksi tai trans-suuntautuneiksi. Seksuaalinen suuntautuminen tarkoittaa eri ihmisille eri asioita.

Seksuaalivähemmistöjen kohtaama syrjintä on usein epäsuoraa ja siksi sen osoittaminen voi tuntua vaikealta. Syrjintä ilmenee usein vihamielisenä ilmapiirinä, vitsailuna tai ulkopuolelle sulkemisena.

ISYY:ssä tulee kunnioittaa seksuaalisuuden moninaisuutta eikä ihmisiä saa asettaa eriarvoiseen asemaan seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Seksuaalinen moninaisuus tulee ottaa huomioon ja sitä tulee kunnioittaa kaikessa ISYYn toiminnassa. Ylioppilaskunnassa pitää vallita avoin ja yhdenvertainen ilmapiiri, jossa ihmisillä on mahdollisuus halutessaan kertoa tai vaieta omasta seksuaalisesta suuntautumisestaan ilman, että tämä johtaa yksilön syrjimiseen tai eriarvoiseen asemaan asettamiseen muihin ihmisiin nähden. Sekä omasta seksuaalisesta suuntautumisesta kertomisen että vaikenemisen täytyy olla ISYY:ssä sosiaalisesti mahdollista. Jokaisella ISYYn jäsenellä tai henkilökunnan edustajalla tulee myös olla oikeus määritellä seksuaalinen suuntautumisensa haluamallaan tavalla, ja ihmisen omaa käsitystä seksuaalisuudestaan tulee kunnioittaa.

Ihmisen seksuaalinen suuntautuminen ei saa ylioppilaskunnassa vaikuttaa esimerkiksi työntekijöiden rekrytointiin, luottamushenkilöiden valintaan tai mahdollisuuteen osallistua erilaisiin ylioppilaskunnan järjestämiin tapahtumiin. Seksuaalinen moninaisuus ja sen kunnioittaminen ja vaaliminen tulee ottaa huomioon myös ylioppilaskunnan viestinnässä, mainonnassa, jäsenten ja työntekijöiden käyttäytymisessä sekä tapahtumien järjestämisessä. ISYY:ssä ei hyväksytä minkäänlaista toimintaa, joka voi heikentää yksilöiden seksuaali-identiteettiä.

- **ISYY:ssä kunnioitetaan jokaisen oikeutta kertoa tai jättää kertomatta yksityiselämästään, parisuhteestaan tai seksuaalisesta suuntautumisestaan.**
- **ISYY:ssä ei hyväksytä seksuaalisuuteen tai seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä halventavia kommentteja tai vitsailua.**
- **Seksuaalinen suuntautuminen tai moninaisuus ei vaikuta ISYYn rekrytointiin.**
- **ISYYn vuosijuhlien istumajärjestys mahdollistaa muutkin kuin mies-naisparit.**

## 5.5 Ikä

Ikäsyryntä eli ageismi on valitettavan yleistä etenkin työelämässä. Ikäsyryntää kohtaavat kaiken ikäiset ihmiset ja sitä esiintyy sekä suorana että epäsuorana esim. työhönotossa, uralla etenemisessä ja arvostuksessa. Ikäsyryntä saattaa olla myös sukupuolittunutta. Tällaista on esimerkiksi nuorten naisten työelämässä kohtaama työttömyys tai vähättely ja lasten hankkimisen mahdollisuudesta aiheutuva syrjintä.

Itä-Suomen yliopiston opiskelijat edustavat monia eri ikäluokkia ja elämäntilanteita. Onkin erittäin tärkeää, että nämä seikat otetaan huomioon myös ISYYn toiminnassa. ISYYn tulee varmistaa, että ylioppilaskunnassa ei tapahdu iästä johtuvaa syrjintää. Kaikilla ylioppilaskunnan jäsenillä tulee olla iästään riippumatta samanlaiset mahdollisuudet osallistua ylioppilaskunnan toimintaan. Ikä ei saa olla vaikuttava tekijä esim. luottamustehtävään valitsemisessa tai työntekijöiden rekrytoinnissa, vaikka ylioppilaskuntaan viitataan monesti "nuorekkaana työympäristönä". Ikä tuo mukanaan elämäkokemusta ja hiljaista tietoa, ja tätä tulee ylioppilaskunnassa vaalia ja kunnioittaa. Ylioppilaskunnan markkinoinnissa ja viestinnässä tulee olla erityisen tarkkana, ettei ikäsyryntää tapahdu edes tahattomasti.

ISYYn tulee myös pyrkiä järjestämään jäsenilleen toimintaa, johon aikuisopiskelijat sekä perheelliset mielellään osallistuvat. Saadun palautteen perusteella muun muassa alkoholittomat tapahtumat palvelevat aikuisopiskelijoiden tarpeita.

- **ISYY kunnioittaa eri-ikäisiä ja eri tilanteessa olevia ihmisiä tärkeänä osana ylioppilaskuntaa ja ISYYn työyhteisöä, sekä arvostaa iän mukanaan tuomaa kokemusta ja hiljaista tietoa.**
- **ISYY ottaa aikuisopiskelijat huomioon toiminnassaan ja tapahtumien suunnittelussa.**
- **ISYY:ssä otetaan perheellisten työntekijöiden tilanne huomioon ja mahdollistetaan työn ja perheen joustava yhteensovittaminen.**
- **Ikä ei vaikuta ISYYn rekrytointiin.**

## **5.6 Etninen tausta, kansallisuus, kieli**

Itä-Suomen yliopistossa opiskelee satoja ulkomaalaisia vaihto- sekä tutkinto-opiskelijoita. Ulkomaalaiset opiskelijat ovat merkittävä osa ISYY:tä. Heidät ja heidän tarpeensa tulee myös ottaa huomioon ylioppilaskunnan toiminnassa. Lisäksi on erittäin tärkeää varmistaa, ettei ylioppilaskunnassa ilmene rasismia tai syrjintää esimerkiksi etnisen taustan tai kansallisuuden perusteella.

Rasismi ilmenee ennakkoluuloina, asenteellisena ilmapiirinä, negatiivisina huomautuksina etnisistä ryhmistä, maahanmuuttajista tai ulkomaalaisista, sekä ei-toivottuina ja jopa vihamielisinä tekoina. Tämä johtaa siihen, että etnisistä suomalaisista eroavat kokevat usein etnistä syrjintää. Syrjintä etnisen alkuperän perusteella kielletään Suomen perustuslaissa, yhdenvertaisuuslaissa, työsuojelulaissa ja rikoslaissa.

Kv-sihteerin on erittäin keskeinen ja tärkeä osa ISYYn ulkomaalaisille opiskelijoille tarjoamia palveluita. Lisäksi hän on ulkomaalaisten opiskelijoiden tuki ja turva erilaisissa ongelmatilanteissa ja tiedottaa ulkomaalaisia opiskelijoita ja muuta ylioppilaskuntaa erilaisista kansainvälisyyteen liittyvistä asioista.

Kv-sihteerin tarjoamien palvelujen lisäksi ISYYn tulisi ottaa ulkomaalaisten opiskelijoiden tarpeet huomioon esimerkiksi ylioppilaskunnan viestinnässä niin, että ulkomaalaisille opiskelijoille olisi tarjolla englanninkielistä tietoa ylioppilaskunnasta ja sen toiminnasta.

- **ISYY tarjoaa jatkossakin ulkomaalaisille opiskelijoille kv-sihteerin palveluita ja pyrkii vaikuttamaan positiivisesti ulkomaalaisten opiskelijoiden viihtyvyyteen.**
- **Ajantasaista tietoa ylioppilaskunnasta, sen toiminnasta ja tapahtumista on tarjolla myös englannin kielellä.**
- **ISYY ei hyväksy rasistisia mielipiteitä viestintäkanavillaan. Viestintäkanavia valvotaan ja mahdolliset rasistiset kommentit sekä materiaali poistetaan, minkä ohella tapauksen taustat selvitetään.**
- **Etninen tausta ja kansallisuus eivät vaikuta rekrytointiin ISYY:ssä.**

## **5.7 Vanhemmuus ja huoltajuus**

Ylioppilaskunnan tulisi olla toimintaympäristönä sellainen, että nekin jäsenet, jotka ovat lapsen vanhempia tai huoltajia, voivat muiden lailla osallistua ylioppilaskunnan toimintaan. ISYYn tiloissa ja tapahtumissa on oltava mahdollisuus olla mukana pienenkin lapsen kanssa, jos siitä ei aiheudu tarpeetonta häiriöitä ja tapahtuman luonne on lapsille soveltuva. Ylioppilaskunnan tiloissa tai välitömmässä läheisyydessä on oltava mahdollisuus lastenhoitoon. Tapahtumat pyritään toteuttamaan niin, etteivät ne suosi vain niitä opiskelijoita, joilla ei ole huollettavia lapsia. Ylioppilaskunnassa tulee suhtautua ymmärtävästi työntekijöiden perhetilanteeseen ja mahdollistaa työn ja perheen joustava yhteensovittaminen.

- **ISYYn järjestämien tilaisuuksien ja tapahtumien suunnittelussa otetaan huomioon perheellisten opiskelijoiden elämäntilanteet.**

## **6. Häirintäyhdyshenkilöt**

Ylioppilaskunnalla on omat häirintäyhdyshenkilönsä, joihin ylioppilaskunnan jäsenet voivat tarvittaessa ottaa yhteyttä. Jokaisella Itä-Suomen yliopiston ylioppilaskunnan jäsenellä tulee olla mahdollisuus osallistua ylioppilaskunnan toimintaan sen yhdenvertaisena ja tasa-arvoisena jäsenenä, ja ylioppilaskunnassa tulee kunnioittaa ja arvostaa jokaisen yksilön identiteettiä. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon vaaliminen on välttämätöntä ISYY:ssä myös sen työnantaja-aseman vuoksi. Jos syrjintää tai häirintää kuitenkin jostain syystä ilmenee, häirintäyhdyshenkilöt auttavat ja tukevat asiassa.

- **ISYY tukee häirintäyhdyshenkilöiden toimintaa ja tiedottaa ylioppilaskuntaa häirintäyhdyshenkilöiden olemassaolosta ylioppilaskunnan lehdessä sekä nettisivuillaan.**
- **Ylioppilaskunta jakaa tietoutta siitä mitä häirinnän piiriin mm. kuuluu.**

## Käsitteet

### [Yhdenvertaisuus](#)

Yhdenvertaisuutta on ihmisten moninaisuuden kirjon tasavertainen tukeminen, arvostaminen ja siitä oppiminen. Yhdenvertaisuus on myös erilaisuuden ja moninaisuuden havaitsemista, kohtaamista, ymmärtämistä, suvaitsemista, hyväksymistä ja kunnioittamista.

### [Tasa-arvo](#)

Tasa-arvolla tarkoitetaan tässä suunnitelmassa sukupuolten välistä yhdenvertaisuutta. Eri sukupuolten edustajilla on samat oikeudet, velvollisuudet ja mahdollisuudet kaikilla elämänalueilla. Tasa-arvo merkitsee myös sitä, että kaikki ihmiset ovat vapaita kehittämään henkilökohtaisia kykyjään ja tekemään valintoja ilman tiukkojen sukupuoliroolien asettamia rajoituksia.

### [Esteettömyys ja saavutettavuus](#)

Saavutettavuus on ajatusmalli, mikä ymmärretään yleisesti niin, että ympäristön, palvelujen ja viestinnän täytyy soveltua mahdollisimman erilaisten ihmisten käyttöön. Esteettömyys on saavutettavuuden lähikäsite, joka on osa laajempaa saavutettavuuden ajatusmallia. Hyvä saavutettavuus on esteettömyyttä.

### [Rasismi](#)

Rasismi tarkoittaa ajattelutapaa, jonka mukaan eri ihmisryhmillä on erilaisia ominaisuuksia, ja ihmisryhmät ovat näihin ominaisuuseroihin perustuen hierarkkisessa suhteessa toisiinsa.

### [Positiivinen erityiskohtelu](#)

Henkilöä tai ihmisryhmää tuetaan erityistoimenpitein, jos ilman niitä on olemassa vaara joutua eriarvoiseen asemaan muihin nähden.

### [Vammaisuus](#)

Vammaisella henkilöllä tarkoitetaan henkilöä, jolla vamman tai sairauden johdosta on erityisiä pitkäaikaisia tai pysyviä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämäntoiminnoista (Vammaispalvelulaki 2§).

# Seksuaalisanasto

## [Homoseksuaalisuus](#)

Eroottista ja emotionaalista vetovoimaa samaa sukupuolta oleviin tunteva henkilö. Homo tai lesbo ihastuu, rakastuu, kohdistaa seksuaaliset halunsa sekä tarpeensa läheisyyteen, hellyyteen ja/tai parisuhdekumppanuuteen pääasiallisesti hänen itsensä kanssa samaa sukupuolta oleviin ihmisiin.

## [Heteroseksuaalisuus](#)

Eroottista ja emotionaalista vetovoimaa eri sukupuolta oleviin. Hetero ihastuu, rakastuu, kohdistaa seksuaaliset halunsa sekä tarpeensa läheisyyteen, hellyyteen ja/tai parisuhdekumppanuuteen pääasiallisesti hänen itsensä kanssa eri sukupuolta oleviin ihmisiin.

## [Biseksuaalisuus](#)

Eroottista ja emotionaalista vetovoimaa sekä miehiin että naisiin ja/tai transihmisiin. Bi-ihminen voi ihastua, rakastua, kaivata hellyyttä, läheisyyttä, rakkautta, seksiä, kumppanuutta tai joitakin näistä sukupuolesta riippumatta tietyltä ihmiseltä tai tietyiltä ihmisiltä. Jotkut biseksuaalit kokevat ihastuvansa itseään viehättäviin miehiin ja naisiin, toiset kokevat ihastuvansa itseään viehättäviin ihmisiin tai mieheyden ja naiseuden yhdistelmiin ihmisissä. Useimmiten biseksuaalia kiinnostaa eroottisesti enemmän jompikumpi sukupuoli; toisinaan häntä kiinnostavat yhtä paljon kummankin sukupuolen jäsenet. Biseksuaali voi myös kokea eroottisen kiinnostuksensa eri sukupuoliin joustavaksi ja muuttuvaksi eri elämänvaiheissaan, ehkä useammin kuin homo- ja heteroseksuaalit.

Biseksuaalista näkökulmasta katsoen heteroseksuaalisuus ja homoseksuaalisuus ovat molemmat monoseksuaalisuutta eli viehätystä yhdenlaiseen, kun taas biseksuaalisuus on viehätystä kahdenlaiseen.

## [Trans-suuntautuneisuus](#)

Trans-suuntautunut ihminen kokee emotionaalista ja eroottista vetoa erityisesti trans-ihmisiä kohtaan. Vetovoiman kohteena voivat olla esimerkiksi trans-sukupuoliset miehet ja/tai trans-sukupuoliset naiset ja/tai transvestiitit. Osaa viehättää erityisesti ruumiillinen sukupuolikaksinaisuus, toisia taas persoonaltaan ja sukupuolen tyylyltään hyvin androgyynit (yhtä aikaa maskuliiniset ja feminiiniset) ihmiset. Trans-suuntautunut kokee eroottisesti puoleensavetäväksi sen, että samassa ihmisessä yhdistyy ja on yhtä aikaa läsnä häntä kiehtovalla tavalla sekä mieheys että naiseus.



Toisinaan trans-suuntautuneisuus liittyy ihmisen omaan trans-kokemukseen, josta tunnistetaan ensimmäisenä emotionaalinen vetovoima toisia trans-ihmisiä kohtaan. Trans-suuntautuneisuus on silloin ensimmäinen askel oman trans-kokemuksen tietoisessa käsittelyssä. Toisinaan trans-suuntautuneisuus on yhteydessä ihmisen biseksuaalisuuteen. Trans-suuntautuneisuudessa mieheyden ja naiseuden yhtäaikainen läsnäolo kiehtoo. Ihminen voi olla yksinomaan trans-suuntautunut, mutta useammin hän on homo, lesbo, hetero tai bi ja lisäksi trans-suuntautunut.

Lähteet: [www.seta.fi](http://www.seta.fi)