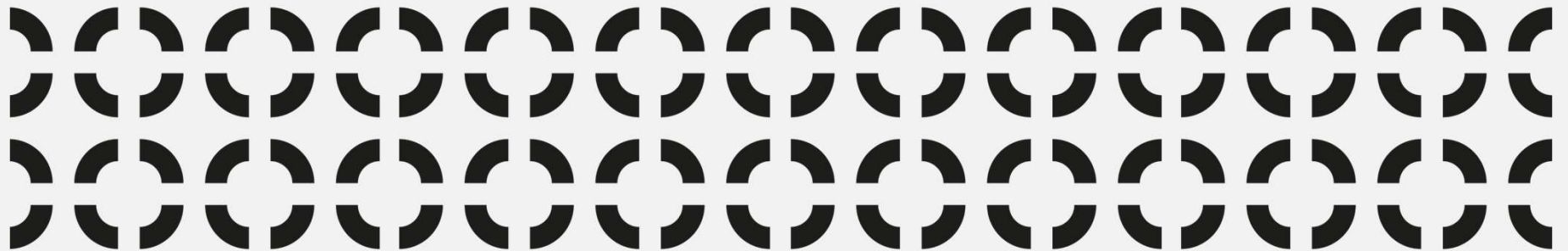


Yhdenvertaisuus yhdistyksissä

1.12.2020



Tämän esityksen tavoitteet

- Oppia lisää yhdistystä koskevasta yhdenvertaisuuslainsäädännöstä ja peruskäsitteistä
- Saada lisätietoa syrjinnän eri muodoista ja syistä
- Tarjota työkaluja oman yhdistyksen yhdenvertaisuuden kehittämiseen.

Yhdenvertaisuuslaki

Laki yhdenvertaisuudesta, 8 § syrjinnän kieltö, koskee kaikkia:

"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."

Syrjinnän määritelmästä

- On eri ihmisten asettamasta eriarvoiseen asemaan tai kohtelemaan ihmisiä eri tavalla heidän henkilöllisten ominaisuuksiensa takia – ilman perusteltua syytä.
- Syrjintää voi olla välitöntä, jolloin ihmisiä kohdellaan tietoisesti eri lailla
- Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Mikä on erityistä järjestötoiminnassa?

- Järjestön jäsenten muodostama yhteisö
- Vertaisuus, vapaaehtoisuus, sivutoimisuus, vapaa-aika (ei virallista vastuuta)
- Toiminta voi olla pistemäistä tapahtumiin tai kampanjoihin osallistumista (ei kiinteitä yhteisöjä tai ryhmiä)
- Some ja digitaaliset yhteisöt
- Harrastustoiminnan luonteeseen (tapahtumat, toiminta, juhlat) liittyvät piirteet
- Luottamushenkilöt, ja vapaaehtoiset

Minkälaista häirintä voi olla yhdistyksessä

- Ulossulkemista toiminnasta, tai toimintaan liittymisen tekeminen mahdottomaksi
- Tapahtumien tai bileiden aikana erilaiset hyväksytyt asiat (bilelääppiminen, koskemattomuuden loukkaaminen)
- Mustamaalaaminen, huhujen levittäminen, kasvokkain ja verkkoalustoissa
- Seksuaalisesti virittynyt vainoaminen, stalkkaaminen
- Epäasiallinen ja tilanteeseen sopimaton puhetapa, ei-toivottu seksuaalinen ehdottelu

Yhdenvertaisuussuunnitelma

- Yhdistyksen tekemä suunnitelma siitä, kuinka se toiminnassaan edistää yhdenvertaisuuden toteutumista ja ehkäisee sekä puuttuu syrjintään.
- Suunnitelman luonnissa keskeistä on ottaa jäsenien mielipide ja kokemukset huomioon. Niitä voi kartoittaa esim. hyvinvointi- ja mielipidekyselyillä.
- jaettu osakokonaisuuksiin
- tavoitteet vastuutettu jollekin taholle
- Toimenpiteet listattu, joilla tavoitteet pyritään saavuttamaan
- Tavoitteiden toteutumisen mittaaminen.
- Huomioidaan erilaisia, mahdollisesti eriarvoistavaa kohtelua kokevia ryhmiä.
- Vähemmistöjen asioita ajettaessa kuunnellaan vähemmistöjä.
- Voidaan myös käyttää luotettuja lähteitä tai olemassa olevia pohjia.

Esimerkkejä teemoista, joita yhdenvertaisuussuunnitelmassa voi käsitellä 1/2

- Toiminnan läpinäkyvyys
Hyvä hallintotapa: avoimuus, tiedetään miten ja mistä päätetään, mahdollisuus osallistua kokouksiin ja lukea kokospöytäkirjoja. Ei kähmintää, painostusta, tiedon pimittämistä tai korruptiota.
- Toimintaan osallistumisen kustannukset, ja hinnoittelu
Osallistumismaksut tapahtumiin, kuten vuosijuhliin, pysyvät kohtuullisina. Järjestetään maksuttomia tapahtumia.
- Viestintä
Kattavaa, ennakoivaa ja avointa. Vältetään epäselvyyksiä ja tiedotetaan ajoissa. Viestitään relevanteilla kielillä ja tarjotaan aina mahdollisuus yhteydenottoon.
- Sukupuoli ja seksuaalisuus
Pyritään eroon sukupuolittuneista käytännöistä. Sukupuolta tai seksuaalista suuntautumista ei oleteta tai kysytä tarpeettomasti.

Teemoja yhdenvertaisuussuunnitelmaan 2/2

- Esteettömyys

Tapahtumaviestinnässä mainitaan, onko tapahtumapaikalle esteetön pääsy. Ei vain "valitettavasti esteetön", vaan miten esteetön (portaat, kynnykset etc.). Ilmoittautumislomakkeissa kysytään, tarvitseeko osallistujia erityisjärjestelyjä. Nimetään henkilö, johon voi ottaa yhteyttä esteettömyyskysymyksissä.

- Eri taustaisten huomioiminen

Kaikkia opiskelijoita kannustetaan lähtemään toimintaan mukaan – luodaan kulttuuria, jossa kaikki kokevat olevansa tervetulleita. Järjestetään erilaisia tapahtumia.

- Alkoholittomuus

Mikään toiminta ei velvoita juomaan alkoholia eikä juomiseen koskaan painosteta. Järjestetään riittävästi alkoholittomia tapahtumia ja holittomiinvaihtoehtoihin panostetaan (muu kuin pelkkä vesi)

Opiskelijahuumori & laulukulttuuri

- Olennainen osa opiskelijakulttuuria, paikoin värikästä ja irvailevaa.
- Riippuu paljolti siitä, miten se tulkitaan ja otetaan vastaan, ja on kontekstisidonnaista
Mitä tapahtumaan tai toimintaan liittyy
Onko osallistujilla tietoa mitä odottaa tilaisuudessa
- Lähtökohtana oltava se, että kaikilla on hauskaa, mukavaa ja turvallista olla.
- Huumori epäonnistuu, jos se loukkaa jotain henkilöä, jollekin tulee turvaton olo tai joku kokee vaikeaksi tai epämukavaksi osallistua sen takia.
- **Negatiiviset stereotyyppit ja rasistiset vitsit ja laulut uusintavat syrjiviä valtarakenteita.**
- Tarkoitus olla kevyttä, oivaltavaa ja hauskaa –kaikille. Siksi vaikeita, herkkiä, poleemisia, raskaita ja muuten tunteita herättäviä aiheiden käsittelyä on syytä harkita tarkkaan.
- Kyse tunnelmasta: mauton vitsailu vaikuttavat negatiivisesti kaikkien olotilaan.
- Kyky palautteeseen ja valmius keskusteluun jos erimielyksiä nousee.

Ylioppilaskunnan häirintäyhdyshenkilöt

- Häirintäyhdyshenkilölle voi ilmoittaa aina jos kohtaa tai havaitsee häirintää tai epäasiallista kohtelua
- Häirintäyhdyshenkilöltä voi pyytää neuvoa tai apua omasta tai toisen henkilön puolesta
- Jos yhteyttä ottanut haluaa, häirintäyhdyshenkilö auttaa tilanteen ohjaamisessa eteenpäin tai lisäävun saamiseksi
- On riippumaton ja puolueeton, välttää arvottavia kommentteja
- Tärkein tehtävä on kuulla ja tarjota tukea häirintää kohdanneelle
- Kaikki yhteydenotot ovat luottamuksellisia, eivätkä ne aiheuta toimenpiteitä ellei ilmoittaja itse niin pyydä

Yhdistysten omat häirintäyhdyshenkilö

- AYY suosittelee samoja periaatteita kuin omassa toiminnassaan: riippumattomuutta, puolettomuutta ja luottamuksellisuutta.
- Sanktioita tai toiminnan yhdenvertaisuutta ja turvallisuutta koskevat asian ovat koko yhdistyksen hallituksen vastuulla, joten niitä ei voi ulkoistaa vain yhdelle toimijalle.

Työtä yhdistyksessä voi olla joko ei-lainkaan tai vaikeat tapaukset voivat työllistää paljonkin. Yhdistyksen oman häirintäyhdyshenkilön on hyvä tarkkailla oman jaksamisen ja osaamisen rajoja, ja tarvittaessa ohjata eteenpäin.
- Ongelmatilanneon aina ihmisen subjektiivinen kokemus ja tilanteet ovat keskenään erilaisia. Kaikkiin tapauksiin sopivaa universaalia ratkaisumallia ei ole.
- Anna henkilön itse kertoa ja määritellä kokemuksensa.
- Häirinnästä syytetyllä on aina oikeus tulla kuulluksi ja saada oma näkökulmansa esille asiaa käsitellessä.
- Häirintää kokeneen hyvinvointia voi parantaa ilman asian ns. toisen osapuolen mukanaoloa

Viimeiseksi

- *Yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää jatkuvaa ja tavoitteellista toimintaa, mutta pienilläkin teoilla voi saada isoja muutoksia aikaan!*
- *Yhdenvertaisuus ei tule myöskään valmiiksi, vaan se on vuoropuhelua yhteisön sisällä ja jatkuvaa kehittämistä!*
- Häirintä on aina ryhmäilmiö ja **koko yhteisön ongelma**, joka vaikuttaa kaikkiin sen jäseniin. Se ei kosketa ainoastaan kiusaamisen kohdetta, vaan myös kiusaajaa, sivusta seuraajia sekä koko opiskelijayhteisöä.
- Vain kuuntelemalla jäseniä voidaan kartoittaa heidän tarpeitaan.
- Perinne ei ole peruste syrjiä.

Kiitos ja kysymyksiä

- Meihin voi olla yhteydessä!
- Eri järjestöille sopivat erilaiset keinot häirinnän ehkäisyksi, ja pohdimme niitä mielellämme kanssanne.
- Kysymyksiä, kommentteja?
- Yhteystiedot:
- Lauri Jurvanen, hairinta-mies@ayy.fi,
- Annika Mällinen, hairinta-nainen@ayy.fi