

Suomen opiskelijakuntien liiton yhdenvertaisuussuunnitelma

Yhdenvertaisuus on SAMOKin kaiken toiminnan perusta. Tämän suunnitelman avulla SAMOKista tehdään yhdenvertaisempi, avoimempi ja saavutettavampi. Tätä suunnitelmaa sovelletaan SAMOKin työntekijöiden ja luottamustoimijoiden kesken sekä SAMOKin tapahtumissa, työryhmissä ja viestinnässä.

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 työyhteisön jäsenten asia, ja se on edellytys hyvälle työilmapiirille ja työhyvinvoinnille.

Suunnitelman tavoitteet ja tarkoitus

Tässä yhdenvertaisuussuunnitelmassa määritellään SAMOKin yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyvät periaatteet, tavoitteet ja toimenpiteet. Suunnitelman tavoitteena on sekä edistää yhdenvertaisuutta SAMOKin työyhteisössä ja tapahtumissa että ennaltaehkäistä syrjintää ja puuttua siihen. Tarkoituksena on luoda kunnioittava ja yhdenvertainen ilmapiiri sekä toimintamallit ja prosessit yhdenvertaisuusongelmien ja häirintätapausten käsittelyyn. Mikäli SAMOKissa ilmenee syrjintä-, häirintä- tai kiusaamistapauksia, henkilön oma kokemus syrjityksi tulemisesta riittää asian ottamiseksi käsittelyyn.

Kaikilla yhteisön jäsenillä on velvollisuus puuttua syrjintään, häirintään ja kiusaamiseen. Asiaa voidaan viedä eteenpäin työsuojelupäällikön, työsuojeluvaltuutetun tai häirintäyhdyshenkilön kautta. Näistä kaksi ensimmäistä tehtävää ovat lakisääteisiä. Häirintäyhdyshenkilön tehtävä on epävirallinen ja hänet/heidät valitaan SAMOKin toimijoiden keskuudesta vuosittain.

Mikäli opiskelijakunnat pyytävät koulutusta yhdenvertaisuuden edistämisestä, SAMOK tarjoaa niitä.

Tavoitteet:

- Yhdenvertaisuussuunnitelma kuuluu jokaisen SAMOKin uuden luottamustoimijan ja työntekijän perehdytykseen. Myös OSS-Järjestöpalvelut järjestää vuosittain uusille ja vanhoille Lapinrinteen yhteisön jäsenille yhdenvertaisuuskoulutuksen.
- SAMOKin toimisto osallistuu vähintään yhteen yhdenvertaisuuskoulutukseen vuosittain.
- SAMOK varmistaa, että vuosittain hallitukselle ja henkilöstölle on tarjolla vähintään yksi yhdenvertaisuuskoulutus.
- Liittokokoukseen nimitetään kaksi yhdenvertaisuustarkkailijaa, jotka voivat olla myös tapahtuman häirintäyhdyshenkilöitä. Nämä kaksi henkilöä ovat eri sukupuolta keskenään.
- SAMOK tarjoaa opiskelijakunnille materiaalia sekä koulutuksia häirintäyhdyshenkilötoiminnasta.

Syrjintä ja häirintä

Syrjintä tarkoittaa henkilön asettamista eriarvoiseen asemaan jonkin hänen ominaisuutensa 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 eriarvoisesti muihin verrattuna. 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 tai yksityiselämää koskevia puheita tai kysymyksiä. Seksuaalinen häirintä voi siis olla sekä sanallista että fyysistä. Häirintää voi esiintyä myös sosiaalisessa mediassa. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on puututtava työntekijän terveydelle vaaraa tai haittaa aiheuttavaan häirintään. Myös sanallinen häirintä voi olla terveydelle vaarallista ja vaikuttaa toimintakykyyn.

SAMOKin toimistolla ja tapahtumissa on käytössä **Code of Conduct**, jonka tapahtumien osallistujat hyväksyvät ilmoittautuessaan. Code of Conduct käydään läpi jokaisen tapahtuman alussa.

Häirintäyhdyshenkilöt ovat aina tehtävänsä koulutettuja henkilöitä, joiden tehtävänä on tarjota luottamuksellinen tapa tuoda esiin ja käsitellä tapahtumissa ja SAMOKin muussa toiminnassa koettua häirintää. SAMOKin häirintäyhdyshenkilöt valitaan joka vuoden alussa. Valinnassa otetaan huomioon yhdenvertaisesti eri sukupuolet ja SAMOKin hallituksen ja työntekijöiden edustus. Tapahtumia varten valitaan häirintäyhdyshenkilöt erikseen. Häirintäyhdyshenkilöt käyvät läpi tapahtuneen häirintää kokeneen kanssa ja sopivat yhdessä mahdollisista jatkotoimenpiteistä. Kaikki tilanteet käsitellään luottamuksellisesti ja mihinkään toimenpiteisiin ei ryhdytä ilman häirintää kokeneen suostumusta.

SAMOKin toiminnassa häirintää ja syrjintää ehkäistään seuraavilla tavoilla:

- Code of Conduct
- Häirintäyhdyshenkilötoiminta
- Osallistujille tarjolla oleva anonyymi lomake tapahtumien yhteydessä
- Yhdenvertaisuuskoulutukset
- Työnohjaukset hallitukselle ja henkilöstölle
- SAMOKille valitaan tammikuun aikana kaksi häirintäyhdyshenkilöä loppuvuoden ajaksi. Häirintäyhdyshenkilöt voivat olla joko työntekijöitä tai luottamustoimijoita. Nämä kaksi henkilöä ovat keskenään eri sukupuolta.
- Suunnittelukokoukset ja ryhmäytyminen koko työyhteisön kesken
- Työsuojelun yhteistoiminnalla ennaltaehkäistään häirintää ja syrjintää

Positiivinen erityiskohtelu

Positiivisen erityiskohtelun käsitteen taustalla on jaottelu muodolliseen ja tosiasialliseen yhdenvertaisuuteen. Muodollisella yhdenvertaisuudella tarkoitetaan, että samanlaisia tapauksia käsitellään samalla tavalla. Tosiasiallisella yhdenvertaisuudella viitataan ihmisryhmien todelliseen asemaan yhteiskunnassa ja ryhmien välillä vallitsevaan eriarvoisuuteen. Joskus tosiasialliseen yhdenvertaisuuden toteutumiseen pyrittäessä on poikettava muodollisesta yhdenvertaisuudesta.

Positiivinen erityiskohtelu voi tarkoittaa konkreettisesti esimerkiksi sitä, että kahdesta yhtä pätevää työnhakijasta valitaan vähemmistöryhmään kuuluva henkilö. Liittokokouksen toimihenkilövalinnoissa kiinnitetään huomiota mm. siihen, että he edustaisivat esimerkiksi eri sukupuolia, äidinkieliä ja laaja-alaisesti erilaisia opiskelijaryhmiä.

Positiivista erityiskohtelua saatetaan käyttää SAMOKissa esimerkiksi:

- Henkilövalinnoissa (SAMOKin omat työryhmät, työntekijöiden rekrytoinnit)
- Liittokokouksen toimihenkilöiden valinnoissa

Sukupuolten ja seksuaalisuuden moninaisuus

Sukupuolten tasa-arvosta säädetään mm. laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (L 1986/609). Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä, edistää eri sukupuolten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

SAMOKin toiminnassa lähestymistapa sukupuoliin on sukupuolisensitiivinen. On tärkeää, että jokaista kohdellaan yksilönä eikä sukupuolensa edustajana.

- SAMOKissa vältetään heteronormatiivista kielenkäyttöä (esim. stereotyyppioita sukupuolesta, seksuaalisuudesta tai muista ihmisten ominaisuuksista).
- Jos SAMOKin kyselyjen yhteydessä kysytään sukupuolta, annetaan vaihtoehto ”en halua vastata” ja ”muu”.
- Huomioidaan eri sukupuolten edustus, kun toimiston ulkopuoliseen tai yhteisön omaan työryhmään nimetään useampi edustaja.
- Toimistolla ja tapahtumissa pidetään huolta, että aina on saatavilla sukupuolineutraali wc.
- Toiminnanjohtajalla ja hallituksen puheenjohtajalla on seurantavastuu, että toimiston arkiset tehtävät ja arki eivät jakaudu sukupuolittuneesti (esimerkiksi keittiövuorot, tavaroiden kantaminen, keskustelu, siivous jne.)
- SAMOKissa sukupuoli ei vaikuta yksilön palkkaan.

Saavutettavuus ja esteettömyys

Saavutettavuus tarkoittaa, että fyysinen (rakennettu ympäristö, liikkuminen, turvallisuus, aistiesteettömyys), psyykinen (kokemus arvostetuksi tulemisesta, eheä identiteetti) ja sosiaalinen (ilmapiiri, asenteet) toimintaympäristö sopii jokaiselle. SAMOKin toimintaa ja tapahtumia suunniteltaessa otetaan huomioon maantieteellinen edustus ja saavutettavuus resurssien puitteissa. SAMOKin verkkosivut ovat kaikille saavutettavissa ja käytettävissä, samoin sosiaalisen median kanavat mahdollisuuksien mukaan. Saavutettavuus kattaa myös muut esteet, kuten tiedon saatavuuden tai ympäristön asenteet.

- SAMOKin tapahtumissa ja kokouksissa pidetään taukoja säännöllisin väliajoin ihmisten erilaisten tarpeiden takia.
- Dokumentteissa ja muissa materiaaleissa (esim. äänestyslipuissa) käytetään väriyhdistelmiä, jotka eivät ole vaikealukuisia.
- SAMOKin tilaisuuksiin osallistuvien erityisistä tarpeista otetaan etukäteen selvää pyytämällä niistä mahdollisimman tarkat tiedot ilmoittautumisen yhteydessä.
- SAMOKin tilaisuuksissa huomioidaan aistiyliherkkyydet esimerkiksi välttämällä voimakkaita hajusteita ja välkkyviä valoja.
- Kokousten, koulutusten ja muiden tapahtumien tilat ovat esteettömät. Niihin pääsee helposti apuvälineillä, koska tasoeroja ei ole tai ne on tehty esteettömiksi asianmukaisella tavalla. Tiloissa on määräysten mukainen inva-wc. Luentotiloissa on äänentoistojärjestelmä, jota myös käytetään. Mikäli esteetöntä tilaa ei pystytä järjestämään, tulee tämä ilmoittaa tapahtuman kutsussa ja kertoa, millaisista esteistä on kyse ja voitaisiinko osallistuminen kuitenkin mahdollistaa.
- SAMOKin työryhmiin valitaan edustajia siten, että he edustavat mahdollisimman hyvin opiskelijakuntien ja opiskelijoiden moninaisuutta.

Etniset ja kielivähemmistöt

Suomen perustuslaissa mainittuja kielivähemmistöjä ovat suomenruotsalaiset, saamelaiset, romanit ja viittomakieliset. Ruotsin kielellä on Suomessa erityisasema toisena kansalliskielenä. SAMOKin viralliset dokumentit ovat saatavilla molemmilla kotimaisilla kielillä. Viestintää toteutetaan suomen ja ruotsin lisäksi mahdollisuuksien mukaan myös englanniksi. Tarvittaessa toimiston työkielenä käytetään englantia tai hyödynnetään selkosuomea siten, että dokumentit ja keskustelu ovat helpommin ymmärrettävissä.

Etnisen identiteetin tunnusmerkkejä ovat syntyperä, kieli, nimet, sukulaisuus, asuinalue, tapakulttuuri, taloudelliset siteet, uskonto ja taide. Mikään edellä mainituista ei kuitenkaan yksinään riitä etnisyyden kriteeriksi. Suomessa asuvia etnisiä ryhmiä ovat muun muassa suomalaiset, venäläiset, virolaiset ja saamelaiset. Kansalaisuus taas tarkoittaa yksilön kuulumista juridisesti tietyn valtion yhteyteen. Esimerkiksi Suomessa asuvat saamelaiset muodostavat etnisen vähemmistöryhmän, mutta ovat pääasiassa Suomen kansalaisia. Ihmisillä on perustuslaillinen oikeus ylläpitää omaa äidinkieltään ja kulttuuriaan.

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. SAMOKissa kaikenlainen rasismi on ehdottomasti kielletty.

- SAMOK kääntää mm. liittokokouksen asiakirjat ja tapahtumien kutsut molemmille kotimaisille kielille. Lisäksi SAMOK viestii sekä sisäisesti että ulkoisesti ruotsiksi ja englanniksi resurssien sallimissa puitteissa.
- SAMOK huomioi kaikessa toiminnassaan jäsenjärjestöjensä moninaisuuden niin kielellisesti, kulttuurillisesti, etnisesti kuin aatteellisesti.
- Toiminnasta tehdään turvallista etnistä taustasta riippumatta luomalla yhteiset pelisäännöt esimerkiksi kielenkäytöstä SAMOKin tapahtumiin ja toimiston sisäiseen käyttöön.

Vastuut

Kaikilla SAMOKin työntekijöillä ja luottamustoimijoilla on velvollisuus noudattaa tätä suunnitelmaa, sekä puuttua häirintätilanteisiin. **Hallituksen puheenjohtalla** on vastuu siitä, että hallitus noudattaa tätä yhdenvertaisuussuunnitelmaa kaikessa toiminnassaan.

Toiminnanjohtajan rooli on huolehtia, että työntekijät ovat perehtyneet yhdenvertaisuussuunnitelmaan ja sitoutuneet sen noudattamiseen. Toiminnanjohtaja myös valvoo yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista toimiston jokapäiväisessä arjessa.

Toiminnanjohtaja toimii SAMOKin **työsuojelupäällikkönä**. Työsuojelupäällikkö toimii työnantajan edustajana työpaikan työsuojeluyhteistoiminnassa. Työsuojelupäällikön pitää tuntea työpaikan olosuhteet ja olla niihin nähden riittävän pätevä tehtäväänsä. Hänen tulee olla perehtynyt työsuojelua koskevaan lainsäädäntöön. Työsuojelupäälliköllä tulee olla edellytykset järjestää työsuojelun yhteistoiminta käytännössä.

SAMOKin kontekstissa työsuojelun yhteistoiminta on sitä, että työsuojelupäällikkö ja **työsuojeluvaltuutettu** yhdessä käyvät läpi ohjeistuksia ja lain edellyttämiä dokumentteja ja varmistavat, että ne ovat riittävät takaamaan turvallisen työympäristön toteutumisen. Lisäksi yhteistoiminta on sitä, että työsuojeluvaltuutettu tuo työsuojelupäällikön tietoon työntekijöiden näkemyksiä työsuojeluun liittyen.

Työsuojelupäällikkö huolehtii työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä ja kehittämisestä työpaikalla. Työsuojelupäällikön tehtäviä ovat työnantajan avustaminen työpaikalla tarvittavan työsuojeluosaamisen varmistamiseksi, työpaikan työsuojeluyhteistyön käynnistäminen, tukeminen ja kehittäminen sekä yhteistyö työsuojeluviranomaisen kanssa.

Työntekijän 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 puheenjohtajaan yhdenvertaisuusongelma- tai häirintätilanteessa. **Häirintäyhdyshenkilöt** ovat myös käytettävissä. Häirintäyhdyshenkilöiden kanssa voi keskustella luottamuksellisesti ja he voivat auttaa häirintää kokenutta edistämään asiaansa. Häirintäyhdyshenkilöt eivät voi edistää asian käsittelyä ilman häirintää kokeneen suostumusta tai tämän puolesta. Häirintäyhdyshenkilö ei voi aloittaa virallista käsittelyprosessia anonyymin palautteen perusteella.

Muut luottamustoimijat ottavat yhteyttä toiminnanjohtajaan tai häirintäyhdyshenkilöihin.

Toimenpiteet häirintä- ja muissa epäasiallisen kohtelun tilanteissa

Häirintätilanteessa tehtävien toimenpiteiden tavoitteena pitää aina olla, että häirintä aidosti loppuu. Häirintäilmoitukseen kirjataan mitä on tapahtunut, milloin, missä ja kuka on tietoinen asiasta. Jotta asia saadaan mahdollisimman nopeasti selvitettyä, myös oletettu häiritsijä nimettävä. Tämän jälkeen esihenkilö tai puheenjohtaja ilmoittaa kirjallisesti häiritylle, että hän on vastaanottanut ilmoituksen ja ryhtyy toimenpiteisiin. Myös oletetulle häiritsijälle ilmoitetaan, että hänestä on tehty häirintäilmoitus.

Ilmoitusten jälkeen selvitetään, millaisesta asiasta on kyse, eli onko kyse häirinnästä vai ei. Selvitystyö tulee tehdä puolueettomasti ja syyllistämättä. Asiasta tulee kuulla objektiivisesti kaikkia tapahtuman osapuolia ja antaa mahdollisuus kertoa oma näkemyksensä asiasta. Häirinnästä epäillyllä ja häirintää kokeneella on oikeus käyttää tukihenkilöä.

Neuvotteluja voidaan käydä myös siten, että paikalla ovat osapuolet ja mahdolliset tukihenkilöt sekä ammattiliiton edustaja yhdessä. Yleensä myös työsuojeluvaltuutettu on mukana jos kyseessä on työntekijää koskeva häirintätilanne. Tavoitteena on neuvotteluteitse ratkaista asia ja saavuttaa kaikkia tyydyttävä sovinto.

Osapuolille annetaan ohjeita ja neuvoja. Häiritsijälle voidaan esimerkiksi antaa ohjeet hyvästä asiallisesta käyttäytymisestä ja tieto kurinpitotoimista, mikäli epäasiallinen käytös ei lopu. Häiritsijän ollessa työntekijä ja jos ohjeet ja neuvot eivät auta tai ne katsotaan riittämättömiksi, työnantaja ryhtyy kurinpidollisiin toimiin, esimerkiksi antaa häiritsijälle varoituksen. Vakavissa tapauksissa työnantajalla on velvollisuus tehdä ilmoitus asiasta viranomaisille. Asianosaisella itsellään on aina oikeus ilmoittaa asiasta työsuojeluviranomaiselle tai poliisille.

On suositeltavaa sopia myös tilanteen seurannasta. Voidaan sopia esimerkiksi ajankohdat, jolloin katsotaan yhdessä, onko sovituksessa pysytty. Ratkaisu voi myös olla se, että todetaan, ettei tapauksessa ole ollut kyse häirinnästä. Tällöin asian käsittely päättyy siihen ja ratkaisu annetaan kirjallisesti, jotta myöhemmin on näyttöä siitä, että asia on selvitetty ja ratkaistu.

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tilanteita voi olla hyvin monenlaisia ja siksi ei ole yhtä yleispätevää ratkaisua siihen, miten niitä lähdetään purkamaan. Alla on kuitenkin lueteltu tapoja miten työyhteisö voi suunnitelmallisesti palauttaa työyhteisön normaalitilaan, mikäli on havaittu häirintää tai epäasiallista kohtelua. Mikä näistä valitaan riippuu mm. tilanteen vakavuudesta ja kestosta.

- Toiminnanjohtajan tai puheenjohtajan huomautus
- Keskustelu häirintäyhdyshenkilön kanssa
- Keskustelut häirinnän tai epäasiallisen kohtelun osapuolten välillä
- Työnohjaus
- Työyhteisöneuvottelu (työterveyden kanssa)
- Ylimääräinen yhdenvertaisuuskoulutus
- Kertaus Code of Conductista
- Vakavissa tapauksissa noudatetaan lakien määrittämiä toimenpiteitä

Seuranta

Suomen opiskelijakuntien liitto – SAMOK ry:n yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan puolivuositain. Suunnitelmaa tarkastellaan ja täydennetään tarvittaessa.

OSS-Järjestöpalvelut toteuttavat vuosittain yhdenvertaisuuskyselyn, johon myös SAMOKin työntekijät ja luottamustoimijat voivat halutessaan vastata. Yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia tarkastellaan koko yhteisön yhdenvertaisuudesta vastaavien henkilöiden kesken ja loppuvuoden kuluessa toteutetaan tarvittavia toimenpiteitä. Toimiston osallistumista yhdenvertaisuuskoulutuksiin seurataan.

- Vuoden alussa toiminnanjohtaja ja uusi hallituksen puheenjohtajisto käyvät läpi tammikuun aikana edellisen vuoden yhdenvertaisuusraportin tulokset ja niiden pohjalta tehdyt toimenpiteet.
- Tehdään tarkastelu toiminnanjohtajan, hallituksen puheenjohtajan, häirintäyhdyshenkilön, luottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun kesken ensimmäisen kerran ennen toukokuun loppua ja toisen kerran ennen marraskuun loppua suunnitelman toteutumisesta.
- Liittokokouksesta tehdään yhdenvertaisuusraportti, jossa tarkastellaan mm. puheenvuorojen, liittokokoukseen liittyvien tehtävien ja liittokokousedustusten jakautumista sukupuolittain ja muiden eri ulottuvuuksien näkökulmasta, sekä häirintätilanteita, puheenvuorojen pituutta ja tilaisuuden esteettömyyttä.