Suomen opiskelijakuntien liitto – SAMOKin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

Sisällys

Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja saavutettavuus 2
Syrjintä ja häirintä 3
Positiivinen erityiskohtelu 4
Toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi 5
SAMOKin henkilöstön ja hallituksen toiminta 5
Palvelut opiskelijakunnille 6
Viestintä ja vaikuttaminen 7
Toimenpiteet häirintä- ja muissa epäasiallisen kohtelun tilanteissa 8
Vastuut 9
Seuranta 10

Yhdenvertaisuus on kaiken SAMOKin toiminnan perusta.

Tämän dokumentin tuella SAMOKista tehdään yhdenvertaisempi, avoimempi ja saavutettavampi.

Tätä suunnitelmaa sovelletaan SAMOKin työntekijöiden ja luottamustoimijoiden kesken sekä SAMOKin tapahtumissa, edustuspaikoissa ja viestinnässä.

SAMOKin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa määritellään ne periaatteet, tavoitteet ja toimenpiteet joiden avulla yhdenvertaisuutta edistetään liitossa. Suunnitelman tavoitteena on vahvistaa toimintamalleja ja prosesseja edistämään yhdenvertaisuutta ja ennaltaehkäisemään sekä puuttumaan syrjintään SAMOKin työyhteisössä ja tapahtumissa. Tarkoituksena on luoda yhdenvertainen ja kunnioittava ilmapiiri, joka mahdollistaa mainittujen asioiden kehittämistä jatkuvasti. Mikäli SAMOKissa ilmenee syrjintä-, häirintä- tai kiusaamistapauksia, henkilön oma kokemus epäasiallisesta kohtelusta riittää asian ottamiseksi käsittelyyn.

SAMOKin sisäisellä viestinnällä tarkoitetaan tässä dokumentissa liiton työntekijöiden, luottamushenkilöiden ja jäsenopiskelijakuntien välillä tapahtuvaa keskustelua, tiedon välittämistä ja vuorovaikutusta. SAMOKin sisäisen viestinnän tasoja ovat työyhteisön sisäinen viestintä sekä viestintä SAMOKin ja jäsenopiskelijakuntien välillä.

Tätä dokumenttia tukevat Suomen voimassaoleva lainsäädäntö sekä SAMOKin muut dokumentit. Lainsäädännössä yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta säädetään perustuslaissa (11.6.1999/731), yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014), laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) sekä työsopimuslaissa (55/2001) ja työturvallisuuslaissa (23.8.2002/738). SAMOK hyödyntää muita yhdenvertaisuuteen liittyviä dokumentteja kuten SAMOKin Code of Conduct, turvallisemman tilan periaatteet, viestintästrategia, palvelulupaus, strategia sekä vuosikohtainen toimintasuunnitelma.

Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja saavutettavuus

Tasa-arvoa edistetään SAMOKin toiminnassa laaja-alaisesti.

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. Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoite on, että jokainen toimija kokee tietotaitonsa riittäväksi ja osaa toimia yhdenvertaisesti, nostaa esiin epäkohtia ja edistää yhdenvertaista toimintakulttuuria.

Sukupuolisensitiivisyys on tasa-arvoisten mahdollisuuksien luomista ja sukupuolikäsitysten ja -järjestysten kriittistä tunnistamista ja arviointia. Sukupuolisensitiivisessä ajattelussa ei haluta korostaa sukupuolta, muttei häivyttääkään sitä. Kaikki eivät myöskään halua tuoda esille sukupuoltaan. Kaikkia kohdellaan yksilöinä, ei sukupuolen edustajina. Sukupuolta ei tarkastella vain binäärisesti, vaan sukupuolen moninaisuus tunnistaen. Sukupuolinäkökulma otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon kaikessa toiminnassa. SAMOKin tasa-arvon edistämisen tavoitteena on, että SAMOK nähdään potentiaalisena työpaikkana, jolloin työpaikkoja hakee ja hallitukseen asettuu ehdolle eri sukupuolisia sekä eri ikäisiä ihmisiä. Työtehtävät jakautuvat

tasapuolisesti, tehtävät ovat monipuolisia ja työolosuhteet sopivat kaikille sukupuolille. Kaikkien sukupuolten edustajilla on tasavertaiset mahdollisuudet koulutukseen ja urakehitykseen.

Saavutettavuus tarkoittaa, että fyysinen (rakennettu ympäristö, liikkuminen, turvallisuus, aisti-esteettömyys), psyykkinen (kokemus arvostetuksi tulemisesta, eheä identiteetti) ja sosiaalinen (ilmapiiri, asenteet) toimintaympäristö sopivat jokaiselle. Saavutettavuus kattaa myös muut esteet, kuten tiedon saatavuuden. SAMOKin toimintaa ja tapahtumia suunnitellessa otetaan huomioon maantieteellinen edustus ja saavutettavuus resurssien puitteissa.

SAMOKin toimistolla ja tapahtumissa on käytössä Code of Conduct ja Turvallisemman tilan periaatteet, jotka tapahtumien osallistujat hyväksyvät ilmoittautuessaan. Code of Conduct ja Turvallisempi tila SAMOKissa käydään läpi jokaisen tapahtuman alussa.

Syrjintä ja häirintä

Syrjintä tarkoittaa henkilön asettamista eriarvoiseen asemaan jonkin hänen ominaisuutensa perusteella. Syrjintä on kielletty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaeissa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-lakien 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. Häirintä on yhdenvertaisuus-laissa kiellettyä syrjintää. Laissa häirintä määritellään käyttäytymisenä, jolla loukataan henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti. Häirinnässä henkilö luo käyttäytymisellään kiellettyyn syrjintäperusteeseen, kuten esimerkiksi seksuaaliseen suuntautumiseen, alkuperään tai vammaisuuteen, liittyvän toista henkilöä halventavan, nöyryyttävän, uhkaavan, vihamielisen tai hyökkäävän ilmapiirin. Häirintä voi kohdistua joko tiettyä henkilöä tai laajemmin jotakin ihmisryhmää kohtaan.

Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä on tasa-arvolaissa 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 toiminta- ja työkykyyn.

Syrjinnän ja häirinnän ehkäisemiseksi SAMOKin toimintaa tarkastellaan eri syrjintäperusteiden kautta. SAMOKin lähestymistapa sukupuoliin on sukupuolisensitiivinen. On tärkeää, että jokaista kohdellaan yksilönä eikä pelkästään sukupuolensa edustajana. Sukupuolen vaikutus yhteis-kunnalliseen asemaan tunnistetaan. SAMOKin toiminta on myös antirasistista, eli toiminnan syrjiviä tai rasistisia käytäntöjä muutetaan yhdenvertaisiksi ja SAMOK tarkastelee toimintaansa anti-

rasistisesti. Rasistiset asenteet ilmenevät monin arkipäivisin tavoin, kuten sanavalintoina, haukkumisena, viattomalta kuulostavina vitseinä, ilmeinä, pieninä eleinä ja ryhmästä poissulkemisena. SAMOK tuomitsee tällaisen toiminnan ja puuttuu siihen.

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 heidät valitaan SAMOKin toimijoiden keskuudesta vuosittain. Jos syrjintä tai häirintä täyttää rikoksen tunnusmerkistön, asiaa viedään eteenpäin poliisin kautta.

Häirintäyhdyshenkilöt ovat aina tehtäväänsä koulutettuja henkilöitä, joiden tehtävänä on tarjota luottamuksellinen tapa tuoda esiin ja käsitellä tapahtumissa tai 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 voidaan valita häirintäyhdyshenkilöitä myös erikseen. Tapahtumakohtaisia häirintäyhdyshenkilöitä voidaan valita myös opiskelijakunnista. Häirintäyhdyshenkilöt käyvät läpi tapahtuneen häirintää kokeneen tai häirintää todistaneen kanssa ja sopivat yhdessä mahdollisista jatkotoimenpiteistä. Häirintäyhdyshenkilöiden kanssa voi keskustella myös omasta toiminnastaan, jos tunnistaa itse toimineensa väärin tai on häirinnyt jotakuta. Kaikki tilanteet käsitellään luottamuksellisesti ja mihinkään toimenpiteisiin ei ryhdytä ilman häirintää kokeneen suostumusta.

SAMOK tarjoaa alkuvuodesta opiskelijakuntien ja -yhdistysten toimijoille häirintäyhdyshenkilökoulutuksen. Häirintäyhdyshenkilöille tarjotaan syventävää koulutusta syksyisin.

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 tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumiseen pyrittäessä on poikettava muodollisesta yhdenvertaisuudesta, tällöin puhutaan positiivisesta erityiskohtelusta.

Positiivinen erityiskohtelu voi tarkoittaa konkreettisesti esimerkiksi sitä, että kahdesta yhtä pätevästä työnhakijasta valitaan vähemmistöryhmään kuuluva henkilö. SAMOK ei kuitenkaan tee oletuksia henkilöiden ominaisuuksista jotka olisivat peruste positiivisen erityiskohtelun käyttöön.

SAMOK pyrkii valitsemaan esimerkiksi työryhmiin osallistujat niin, että valittu ryhmä kuvastaa jäsenjärjestöjen ja opiskelijoiden moninaisuutta esimerkiksi kielen, sukupuolen ja maantieteellisen sijainnin suhteen. Lisäksi SAMOK kannustaa aktiivisesti toimijoita moninaisista taustoista pyrkimään eri SAMOKin tehtäviin.

Positiivista erityiskohtelua voidaan käyttää SAMOKissa esimerkiksi:

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

Toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi

SAMOKin henkilöstön ja hallituksen toiminta

Koulutukset, perehdytykset ja rekrytointi

- SAMOKin hallitus ja uudet työntekijät osallistuvat vähintään yhteen yhdenvertaisuus-koulutukseen ensimmäisen puolivuotisen aikana. Koulutus sisältää osion yhdenvertaisesta kielenkäytöstä. Henkilöstölle tarjotaan mahdollisuus syventää yhdenvertaisuusosaamistaan tarpeen mukaan.
- Vahvistetaan SAMOKin hallituksen ja henkilöstön kykyä tarkastella oman toimintansa yhdenvertaisuutta. Kyky vahvistuu muun muassa perehdytyksen ja koulutuksen kautta.
- SAMOK kannustaa liiton sekä opiskelijakuntien toimijoita suorittamaan Yhdenvertaisuutta korkeakouluihin -verkkokurssin.
- Perehdytyksissä käydään läpi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, Code of Conduct ja turvallisemman tilan periaatteet. Läpikäyminen kuuluu jokaisen SAMOKin uuden luottamus-toimijan ja työntekijän perehdytykseen.
- Rekrytointiproseissa hakijan etenemiseen eikä valituksi tulemiseen vaikuta hakijan ikä, sukupuoli tai muut hakijan henkilöön liittyvät ominaisuudet. SAMOK voi kuitenkin menetellä positiivisen erityiskohtelun raameissa tilanteissa, missä valinta tehdään tasapuolisesti yhtä pätevien hakijoiden välillä.

SAMOK työyhteisönä

- Yhdenvertaisuuteen liittyvien suunnitelmien ja ohjeistusten sijainti on selkeä.
- Vuorovaikutus on yhdenvertaista ja toisia kunnioitetaan sukupuolesta, iästä, etnisestä tai kansallisesta alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta ja vakaumuksesta, mielipiteestä, vammasta, terveydentilasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta.
- Turvallisempaa tilaa työyhteisössä parannetaan yhteisillä suunnittelukokouksilla ja säännöllisellä ryhmäytymisellä.
- Työsuojelun yhteistoiminnan erinäisillä toimenpiteillä ennaltaehkäistään häirintää ja syrjintää.
- SAMOKin hallitukselle ja henkilöstölle järjestetään säännöllisesti työnohjausta.
- SAMOKin hallitus ja henkilöstö sitoutuvat noudattamaan Code of Conductia ja turvallisemman tilan periaatteita.
- Toiminnanjohtaja ja hallituksen puheenjohtaja varmistavat, että puheenvuorot palavereissa ja toimiston muut työtehtävät (esimerkiksi keittiövuorot, muistioiden kirjoittaminen, aika-tauluista huolenpito jne.) eivät jakaudu sukupuolittuneesti tai muuten epätasaisesti.
- SAMOKissa sukupuoli ei vaikuta yksilön palkkaan.

- Toiminnasta tehdään turvallista taustasta ja ominaisuuksista riippumatta luomalla yhteiset pelisäännöt esimerkiksi kielenkäytöstä työyhteisön sisäiseen käyttöön. Pelisäännöt käsittävät esimerkiksi etniseen taustaan, sukupuoleen ja vammaisuuteen liittyvää kielenkäyttöä.
- Häirintäyhdyshenkilötoiminta on systemaattista ja häirintäyhdyshenkilöt asianmukaisesti koulutettuja. SAMOKille valitaan tammikuun aikana vähintään kaksi häirintäyhdyshenkilöä loppuvuoden ajaksi moninaisuus huomioiden.
- SAMOK luo käytänteet siitä, mihin ulkopuoliseen tahoon häirintää kokenut SAMOKin henkilöstön tai hallituksen jäsen voi tarvittaessa olla yhteydessä.
- Liittokokoukseen nimetään vähintään kaksi yhdenvertaisuustarkkailijaa, jotka voivat olla myös tapahtuman häirintäyhdyshenkilöitä. Nämä kaksi henkilöä ovat eri sukupuolta keskenään.
- Tarvittaessa toimiston työkielenä käytetään suomen lisäksi ruotsia ja englantia tai hyödynnetään selkosuomea siten, että dokumentit ja keskustelu ovat helpommin ymmärrettävissä.

Palvelut opiskelijakunnille ja tapahtumat

- SAMOKin tarjoamien palveluiden, tapahtumien ja viestinnän yhdenvertaisuutta arvioidaan ja kehitetään jatkuvasti.
- Kielivähemmistöt huomioidaan SAMOKin tapahtumissa tarjoamalla mahdollisuus osallistua vähintään ruotsin, mahdollisuuksien mukaan myös englannin kielellä.
- SAMOK viestii mahdollisimman laajasti tapahtumien esteellisyystiedot, sekä pyrkii huomioimaan osallistujien erityistarpeet. Tilavalinnoissa pyritään takaamaan liikkuvuus apuvälineillä. Tiloissa on määräysten mukainen inva-WC. Luentotiloissa on äänentoisto-järjestelmä, jota myös käytetään.
- SAMOKin tilaisuuksissa ja tapahtumissa huomioidaan aistiyliherkkyydet esimerkiksi välttämällä voimakkaita hajusteita ja välkkyviä valoja. Aistiyliherkkien huomioinnista muistutetaan tapahtumaan osallistuvia.
- SAMOK pyrkii mahdollistamaan tapahtumissa hiljaisen tilan.
- Tapahtumiin ja koulutuksiin osallistuvilta sukupuolta tilastointitarkoituksiin kysyttäessä annetaan aina vaihtoehto ”en halua vastata” ja “muu”.
- Nimikyltteihin, nettisivulle ja muualle, joissa esitellään SAMOKin toimijoita tai tapahtumaan osallistuvia, lisätään kohta niille henkilön itsensä määrittelemille persoonapronomineille henkilön niin halutessa.
- SAMOKin toimistolla on sukupuolineutraalit WC:t. Tapahtumissa pidetään huolta, että sukupuolineutraali WC on mahdollisuuksien mukaan saatavilla.
- Majoitusten ja muiden tilojen jako tehdään huomioiden osallistujien toiveet ja tarpeet.
- SAMOKin tapahtumissa ja kokouksissa pidetään taukoja säännöllisin väliajoin ihmisten erilaisten tarpeiden takia.
- SAMOKin tilaisuuksiin osallistuvien erityisistä tarpeista otetaan etukäteen selvää pyytämällä niistä mahdollisimman tarkat tiedot ilmoittautumisen yhteydessä.
- Huomioidaan kouluttajien ja puhujien valinnassa moninaisuus.

- Tarkastellaan esitettävien materiaalien sisältöä etukäteen erityisesti vierailevien puhujien kohdalla ja lisätään tarvittaessa sisältövaroitukset.
- Toiminnasta tehdään turvallista taustasta ja ominaisuuksista riippumatta luomalla yhteiset pelisäännöt esimerkiksi kielenkäytöstä työyhteisön sisäiseen käyttöön. Pelisäännöt käsittävät esimerkiksi etniseen taustaan, sukupuoleen ja vammaisuuteen liittyvää kielenkäyttöä.
- SAMOK huomioi kaikessa toiminnassaan jäsenjärjestöjensä moninaisuuden niin kielellisesti, kulttuurillisesti, etnisesti kuin aatteellisesti.
- SAMOK järjestää opiskelijakunnille ja -yhdistyksille vuosittaisen yhdenvertaisuus-koulutuksen.
- SAMOK tarjoaa opiskelijakunnille materiaalia sekä koulutuksia häirintäyhdyshenkilö-toiminnasta.
- Dokumenteissa ja muissa materiaaleissa (esim. äänestyslipuissa) käytetään väriyhdistelmiä, jotka ovat mahdollisimman helppolukuisia.
- Tapahtumissa käydään läpi Code of Conduct ja turvallisemman tilan periaatteet. Jokainen osallistuja hyväksyy myös nämä käytänteet ilmoittautuessaan tapahtumaan.

Viestintä ja vaikuttaminen

- Viestintää ja vaikuttamistyötä kehitetään jatkuvasti. Viestinnässä tehdään näkyväksi ihmisten monimuotoisuus ja edustuksellisuuteen kiinnitetään huomiota.
- SAMOKin viralliset dokumentit tuotetaan ainakin liiton sääntömääräisillä kielillä eli suomeksi ja ruotsiksi. Dokumentteja, viestintää ja kampanjamateriaaleja pyritään tuottamaan liiton virallisten kielten lisäksi englanniksi.
- SAMOKin verkkosivut ovat kaikille saavutettavissa ja käytettävissä, samoin sosiaalisen median kanavat mahdollisuuksien mukaan.
- Vaikuttamistyössä ja SAMOKin edustaessa tuodaan esiin opiskelijoiden moninaisuus.
- SAMOKin edustuspaikkoihin valitaan jäseniä siten, että he edustavat mahdollisimman hyvin opiskelijakuntien ja opiskelijoiden moninaisuutta. Edustuspaikkoihin jäseniä esitettäessä huomioidaan paikkojen tasapuolinen jakautuminen eri sukupuolien edustajille. Esitettäessä yhteen työryhmään useampaa jäsentä, esitetään eri sukupuolisia edustajia.
- Kaikessa toiminnassa vältetään normatiivista kielenkäyttöä (esim. stereotypioita sukupuolesta, seksuaalisuudesta tai muista ihmisten ominaisuuksista).

Toimenpiteet häirintä- ja muissa epäasiallisen kohtelun tilanteissa

Häirintätilanteessa tehtävien toimenpiteiden tavoitteena on, että häirintä aidosti loppuu. Kirjalliseen häirintäilmoitukseen toivotaan kirjattavan mitä on tapahtunut, milloin, missä ja kuka on tietoinen asiasta. Jotta asia saadaan mahdollisimman nopeasti selvitettyä, myös oletettu häiritsijä on hyvä nimetä. Tämän jälkeen häirintäyhdyshenkilö ilmoittaa kirjallisesti häiritylle, että hän on vastaanottanut ilmoituksen, sopii toimenpiteistä ja ryhtyy yhdessä sovittuihin toimenpiteisiin.

Ilmoituksen jälkeen selvitetään, millaisesta asiasta on kyse. 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.

Selvityskeskusteluja voidaan käydä myös siten, että paikalla ovat osapuolet ja mahdolliset tukihenkilöt yhdessä. Yleensä myös työsuojeluvaltuutettu sekä ammattiliiton edustaja ovat 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 sovitussa 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 ja turvallisemman tilan periaatteista
- Vakavissa tapauksissa noudatetaan lakisääteisiä toimenpiteitä.

Vastuut

Kaikilla SAMOKin työntekijöillä ja luottamustoimijoilla on velvollisuus noudattaa tätä suunnitelmaa, sekä puuttua häirintätilanteisiin. Jokaisella toimijalla on oikeudellinen vastuu siitä, ettei SAMOKin toiminnassa syrjitä ketään. **Hallituksen puheenjohtajalla** on vastuu siitä, että hallitus noudattaa tätä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa kaikessa toiminnassaan.

Toiminnanjohtajan rooli on huolehtia, että työntekijät ovat perehtyneet yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan ja sitoutuneet sen noudattamiseen. Toiminnanjohtaja myös valvoo suunnitelman 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 toiminta-tapojen lisäämiseksi työpaikalla.

Työntekijä voi olla yhteydessä myös luottamushenkilöön.Luottamushenkilö voi toimia yhden-vertaisuusongelman tai häirintätilanteen kohdanneen tukena ja neuvoa jatkotoimenpiteistä.

Hallituksen jäsenten tulisi ottaa yhteyttä ensisijaisesti puheenjohtajaan yhdenvertaisuusongelma- tai häirintätilanteessa. **Häirintäyhdyshenkilöt** ovat myös sekä hallituksen että henkilöstön käytettävissä. Häirintäyhdyshenkilöiden kanssa voi keskustella luottamuksellisesti ja he voivat auttaa häirintää kokenutta, häirintää todistanutta tai häirintää toteuttanutta edistämään asiaansa. Häirintäyhdyshenkilöt eivät voi edistää asian käsittelyä ilman häirintää kokeneen suostumusta.

Muut SAMOKin luottamustoimijat ottavat yhteyttä toiminnanjohtajaan tai häirintäyhdyshenkilöihin.

Vastuu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman seurannasta ja päivittämisestä on SAMOKin toiminnanjohtajalla.

Seuranta

Suomen opiskelijakuntien liitto – SAMOK ry:n yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toteutumista seurataan kvartaaleittain. Suunnitelmaa tarkastellaan vuosittain ja päivitetään

tarvittaessa SAMOKin hallituksen päätöksellä. Päivitysten yhteydessä tarkastellaan sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisen tilaa ja varmistetaan, että nämä dokumentit sisältävät riittävät toimenpiteet sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi. Havaitun perusteella SAMOKissa poistetaan havaitut eriarvoistavat käytännöt.

Yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan vuosittain yhdenvertaisuuskyselyllä. Pääsääntöisesti OSS-Järjestöpalvelut toteuttavat vuosittain yhdenvertaisuuskyselyn, johon myös SAMOKin henkilöstöä ja luottamustoimijoita kannustetaan vastaamaan. Yhdenvertaisuuskyselyiden tuloksista tehdään vertailua edellisiin vuosiin, jolloin seurataan toimenpiteiden vaikuttavuutta. Yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia tarkastellaan koko yhteisön yhdenvertaisuudesta vastaavien henkilöiden kesken ja loppuvuoden kuluessa toteutetaan tarvittavia toimenpiteitä. Toimiston osallistumista yhdenvertaisuuskoulutuksiin seurataan.

- SAMOKin opiskelijakunnille tarjoaman toiminnan yhdenvertaisuutta arvioidaan ja sen kehittymistä seurataan vuosittain toteutettavan jäsenkyselyn avulla.
- Vuoden alussa SAMOKin toiminnanjohtaja ja hallituksen puheenjohtajisto käyvät läpi edellisen vuoden yhdenvertaisuuskyselyn tulokset ja tarkastelevat niitä päätettyihin toimenpiteisiin peilaten.

- Tehdään yhdenvertaisuuteen liittyvä tarkastelu toiminnanjohtajan, hallituksen puheenjohtajiston, häirintäyhdyshenkilön, luottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun kesken ensimmäisen kerran ennen toukokuun loppua ja toisen kerran ennen marraskuun loppua suunnitelman toteutumisesta.

- Liittokokouksesta tehdään yhdenvertaisuusraportti, jossa tarkastellaan yhdenvertaisuus-mittariston mukaisesti puheenvuorojen, liittokokoukseen liittyvien tehtävien ja liittokokous-edustusten jakautumista sukupuolittain sekä taustaorganisaatioittain. Lisäksi tarkastellaan häirintätilanteita, puheenvuorojen pituutta ja tilaisuuden esteettömyyttä ja saavutettavuutta.

Tämä dokumentti on hyväksytty SAMOKin hallituksen kokouksessa 3.10.2024 ja annetaan tiedoksi opiskelijakunnille Liiton 29. varsinaisessa liittokokouksessa 31.10. – 1.11.2024. Dokumentin päivittämisestä päättää jatkossa SAMOKin hallitus.