

OYY:n
tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma
2019–2021

Sisältö	
Johdanto	2
2. Sanasto	3
3. OYY:n toimintaympäristö	5
4. Laki	6
5. Yhdenvertaisuuden osa-alueita	8
Ikä ja elämäntilanne	8
Sukupuoli ja seksuaalinen suuntautuneisuus	9
Elämäkatsomus, vakaumus, mielipide	10
Etninen tausta ja kansallisuus sekä kieli ja kulttuuri	11
Vammaisuus ja terveydentila	12
Sosioekonominen tausta	13
Muu henkilöön liittyvä syy	13
6. Yhdenvertaisuuden edistäminen	15
Epäasiallinen kohtelu, häirintä ja kiusaaminen	15
Kansainvälisyys ja kieli	18
Osallistumismahdollisuudet ja saavutettavuus	18
7. Tavoitteet ja toimenpiteet 2019–2021	20
Lopuksi	23
Lisätietoa	23
Liite. Tavoitteiden ja toimenpiteiden seuranta 2016–2018	23

1. Johdanto

Yliopistolaissa ylioppilaskunnille on määritelty tehtäväksi toimia jäsenistönsä yhdyssiteenä ja edistää heidän yhteiskunnallisia, sosiaalisia ja henkisiä sekä opiskeluun ja opiskelijan asemaan liittyviä pyrkimyksiään. Ylioppilaskunnan tehtävänä on osallistua yliopiston kasvatustehtävän hoitamiseen valmistamalla opiskelijoita aktiiviseen, valveutuneeseen ja kriittiseen kansalaisuuteen. Myös julkisoikeudellisen yhteisön asema lisää ylioppilaskunnan tehtävien ja toiminnan vastuullisuutta.

Näiden tehtävien vuoksi tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta on pidettävä tärkeänä perustana ylioppilaskunnan toiminnalle. OYY:n toimintamahdollisuudet ovat täydelliset vasta, kun jokaisella jäsenellä on samanlaiset mahdollisuudet toimia ja vaikuttaa. Siksi OYY:n on tutkittava toimintaansa ja toiminnan taustalla olevia ajattelumalleja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja toiminnan kehittämiseksi.

OYY:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on kuvata OYY:n näkemyksiä ylioppilaskunnan yhdenvertaisten toimintamahdollisuuksien takaamiseksi. Suunnitelma antaa välineitä yhdenvertaisuuden ja osallisuuden edistämiseen ja syrjinnän vastustamiseen OYY:ssa, Oulun yliopistossa ja opiskelijajärjestöissä ja -yhteisössä. Se kattaa sekä tasa-arvolain että yhdenvertaisuuslain asettamat velvoitteet. Suunnitelmassa pyritään myös tuomaan esiin niitä haasteita, joihin OYY:n tulee yhdenvertaisuustyössään tarttua. Suunnitelman käytännön toteutuksesta vastaa koko opiskelijayhteisö, erityisesti kuitenkin OYY:n hallitus, työntekijät ja edustajisto.

OYY sai ensimmäisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmansa vuonna 2015 ja se kattoi vuodet 2016–2018. Suunnitelman taustatyönä toteutettiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely OYY:n jäsenille keväällä 2015. Kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa opiskelijoiden näkemyksiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilasta Oulun yliopistolla, OYY:ssa ja ylioppilaskunnan piirissä toimivissa järjestöissä, ja siihen vastasi lähes 300 opiskelijaa. Suunnitelmassa käytettävät lainaukset on poimittu tästä sekä vuonna 2016 tehdystä kiusaamista ja häirintää koskevista kyselyistä, ja niiden avulla pyritään konkretisoimaan suunnitelman teoreettisempaa pohjaa.

Tämä on vuonna 2015 tehdyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivitetty versio ja se kattaa vuodet 2019–2021.

2. Sanasto

Tasa-arvo tarkoittaa kaikkien ihmisten yhtäläistä arvoa yksilöinä ja yhteiskunnan jäseninä. Usein tasa-arvolla kuitenkin viitataan vain sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Yhteiskunnalliset tehtävät, oikeudet ja velvollisuudet koskevat yhtäläisesti kaikkia sukupuolesta riippumatta, jolloin jokaisella yksilöllä on mahdollisuus toteuttaa itseään ilman, että hänelle asetetaan esteitä sukupuolensa perusteella.

Yhdenvertaisuus on tasa-arvoa laajempi käsite ja sillä tarkoitetaan sitä, että 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, eikä ketään syrjitä.

Syrjintä on sitä, että yksilöä kohdellaan huonommin kuin muita jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella.

→ **Välitön syrjintä** tarkoittaa henkilöiden asettamista eri asemaan jonkin ominaisuuden tai pelkän ominaisuuden oletuksen perusteella. Esim. mies valitaan työtehtävään, vaikka nainen on ansioituneempi.

→ **Välillistä syrjintää** taas on se, että tehtävään valittavalle esitetään vaatimuksia esimerkiksi kielitaidosta, vaikka se ei ole tehtävän suorittamisen kannalta oleellista.

Esteettömyys liittyy yhdenvertaisuuteen ja tarkoittaa sitä, että ihmisten moninaisuus huomioidaan esimerkiksi tilojen suunnittelussa, palvelujen saavutettavuudessa, tiedon levittämisessä ja mahdollisuudessa osallistua. Esteettömässä ympäristössä ihmisiä ei erotella heidän toimintakykynsä perusteella.

→ **Fyysinen esteettömyys** liittyy liikkumisen esteiden poistamiseen ja aistivammojen huomioimiseen.

→ **Sosiaalinen esteettömyys** taas vaatii ilmapiiriä, jossa jokainen voi toimia ilman pelkoa syrjinnästä, väheksymisestä tai kiusaamisesta.

→ **Psyykkinen esteettömyys** taas liittyy yksilön ominaisuuksiin, ja siihen, mitä tietoja ja taitoja yksilö tarvitsee osallistuakseen, tai miten yksilöön suhtaudutaan.

Rasismi tarkoittaa ajattelumallia, jossa ihmisen etninen tausta pitää sisällään ominaisuuksia, joiden perusteella ihmisryhmät voidaan asettaa keskenään jonkinlaiseen arvojärjestykseen. Se voi ilmetä mm. ennakkoluuloina, syrjintänä tai vihamielisenä käyttäytymisenä tiettyä ihmisryhmää kohtaan.

Kulttuurinen omiminen tarkoittaa sitä, että eri kulttuurista tuleva lainaa toiselle kulttuurille kuuluvia elementtejä, tapoja tai symboleita ilman lupaa ja ymmärtämättä niiden taustoja. Tällaisia voivat olla esimerkiksi tärkeät ja merkitykselliset asut ja esineet.

Kiusaaminen on toistuvaa, systemaattista ja jatkuvaa epäasiallista käytöstä kiusattua kohtaan. Kiusaaminen on henkisen väkivallan muoto, johon voi liittyä eleitä sekä verbaalista, henkistä tai fyysistä aggressiota, joita usein tahallisesti ja suunnitelmallisesti kohdistetaan tiettyyn henkilöön vahinkoa tai mielihäiriötä tuottaakseen.

Häirintä on ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta tai arvoa ja luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Henkilöiden väliset suhteet ja aiemmat kokemukset vaikuttavat siihen, mikä koetaan häirinnäksi. Olennaista on, että häirinnän kohde itse kokee käytöksen epämiellyttäväksi.

→ **Sukupuoleen perustuva häirintä** on henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista. Sukupuoleen perustuva häirintä on tasa-arvolain mukaan syrjintää.

→ **Seksuaalinen häirintä** on sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä. Seksuaalinen häirintä voi olla esim. epäsopevia eleitä tai ehdotuksia. Kaksimieliset ja ronskit vitsit voivat joidenkin mielestä olla hauskoja, mutta toiset voivat kokea ne epämiellyttävinä ja häiritsevinä. Seksuaalinen häirintä on tasa-arvolain mukaan syrjintää.

→ **Seksuaalinen ahdistelu** on rikos, ja tarkoittaa henkilön seksuaalista itsemääräämisoikeutta rikkovaa fyysistä koskettelua.

3. OYY:n toimintaympäristö

Oulun yliopiston ylioppilaskunta on noin 11 000 Oulun yliopiston perustutkinto-opiskelijan etu- ja palvelujärjestö. OYY:n jäsenistö on värikäs joukko eri taustoista tulevia opiskelijoita, joilla on omat mielenkiinnon kohteensa ja erilaiset elämäntilanteensa. Toiminnan yhteisiä, kaikkia opiskelijoita palvelevia päämääriä ovat laadukas koulutus ja sujuva opiskelu, opiskelijayhteisöön kuuluminen, edullinen elämä sekä opiskelijoiden työllistyminen, joiden toteutumiseksi OYY työskentelee tarmokkaasti.

OYY:n strategian (2016-2020) mukaan OYY:n tavoitteena on, että opiskelijat ovat kaikissa tilanteissa tasavertainen osa yliopiston yhteisöä. OYY kannustaa koko yliopistoyhteisöä toimimaan siten, että kaikilla siihen kuuluvilla olisi yhtäläiset mahdollisuudet osallistumiseen. OYY ei hyväksy syrjintää tai syrjiviä toimintatapoja missään muodossa. OYY pyrkii myös edistämään yliopisto-opiskelijoiden yhteisöllisyyttä luomalla hyviä toimintaedellytyksiä yliopistolla toimiville järjestöille.

Yhdenvertainen ja moninaisuutta kunnioittava ilmapiiri vaikuttaa ihmisten hyvinvointiin ja motivaatioon. OYY kasvattaa uusia vaikuttajia, jotka tunnistavat yhdenvertaisuuden erottamattomaksi osaksi yhteisöllisyyttä ja hyvinvointia, sekä ihmisten välistä kanssakäymistä ja kunnioitusta. Kouluttautumis- ja osallistumismahdollisuudet perustuvat ihmisten valmiuksiin ja motivaatioon etnisestä, sosioekonomisesta ja henkilökohtaisesta taustasta, vakaumuksesta, tai sukupuolesta ja seksuaalisesta suuntauksesta riippumatta. Yhdenvertaisuus läpileikkaa kaikkea OYY:n toimintaa, kuten tiedotusta, tapahtumien järjestämistä, koulutuksia, kokouskäytäntöjä ja henkilövalintoja.

4. Laki

Suomen perustuslaki, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait, yliopistolaki, ylioppilaskunta-asetus sekä OYY:n säännöt, arvot ja strategia määrittelevät tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lähtökohdat OYY:n toiminnassa.

Suomen perustuslain 6 §:n mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Tasa-arvolaki (609/1986) sisältää sukupuolten välisen tasa-arvolainsäädännön, kun taas yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014) on kirjattu muita syrjintäperusteita.

Tasa-arvolain (609/1986) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Tasa-arvolaisissa määritetyn tasapuolisuusveloitteen mukaan erilaisissa julkista valtaa käyttävissä hallintoelimissä tulisi olla mahdollisuuksien mukaan sekä naisia että miehiä.

OYY on alle 30 työntekijän työyhteisö, joten sillä ei ole lakiin perustuvaa veloitetta laatia tasa-arvosuunnitelmaa henkilöstölle. OYY kuitenkin sitoutuu tasa-arvolain mukaisesti siihen, että se työnantajana edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Käytävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen OYY mm.

- 1) toimii siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luo heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- 5) helpottaa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
- 6) toimii siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa lain soveltamisalaan kuuluvissa syrjintätilanteissa. Lain mukaan viranomaisilla, koulutuksen järjestäjillä ja

työnantajilla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta toiminnassaan. 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.

5. Yhdenvertaisuuden osa-alueita

Koko yliopistoyhteisö on vastuussa hyvästä ilmapiiristä. Saavutettavassa korkeakouluympäristössä jokainen korkeakouluuyhteisön jäsen pystyy ominaisuuksistaan riippumatta toimimaan yhdenvertaisesti muiden kanssa. Fyysinen saavutettavuus edellyttää esim. tilojen, palveluiden, ja tiedotuksen saavutettavuutta riippumatta liikuntakyvystä tai apuvälineiden käytöstä. Sosiaalinen saavutettavuus käsittää mm. opetuksen, palveluiden, viestinnän ja vuorovaikutuksen ei-fyysiset ulottuvuudet, kuten henkilökohtaisen palvelun mahdollisuuden ja tiedon saamisen.

Ikä ja elämäntilanne

Suurin osa OYY:n jäsenistä on nuoria aikuisia ihmisiä. Siten on ymmärrettävää, että monet opiskelijoille tarkoitetut palvelut on suunniteltu pääasiassa heitä ajatellen. Elinikäisen oppimisen ajatuksen ja uudelleen kouluttautumistarpeiden vuoksi kaikki opiskelijat eivät kuitenkaan kuulu samaan ikäryhmään. Ihmisten ikää tai ikäeroja ei ole tarpeen häivyttää tai kieltää. Sen sijaan ikään liittyviä eroja ihmisten välillä ja ikään liittyviä muutoksia yksilön elämässä tulee kunnioittaa.

“Yliopistossa opiskelee myös paljon nuoria opiskelijoita, jotka tulisi myös ottaa yhtä vakavasti kuin vanhemmat opiskelijat. Monesti törmää yleistyksen ”hän on vielä niin nuori, hänellä on vielä paljon aikaa, eikä mikään kiire”. ”

Sekä nuoret että vanhemmat opiskelijat voivat kokea ulkopuolisuuden tunteita niin yliopistolla kuin järjestötoiminnassa. Nuoremmat kokevat herkemmin vähättelyä ja alentavaa puhetta, kun taas vanhempien opiskelijoiden erilaisia elämäntilanteita ei aina huomioida opiskelujärjestelyissä tai tapahtumissa. Vanhemmille ihmisille sosiaalisen median käyttö ei ole niin luontevaa ja arkipäiväistä kuin nuoremmille sukupolville, mikä tulee muistaa viestinnässä.

“Välillä vanhempien/aikuisopiskelijoiden on vaikeaa ryhmäytyä, vaikka itse olisikin aktiivinen asian suhteen.”

Yhteiskunnan ja yliopiston järjestelmät tukevat heikosti opiskelun ja perheen yhteensovittamista, joten perheelliset opiskelijat risteilevät epäselvässä tukiviidakossa, mikä jo sinällään asettaa haasteita heidän elämänhallinnalleen. OYY vaikuttaa opintojärjestelyjen joustavuuteen sekä huolehtii, että yliopiston tiloissa on tarjolla arkista lastenhoitoa helpottavia välineitä, kuten

syöttötuoleja ja mikroja sekä hoitopöytiä ja pottia. OYY myös ylläpitää omaa Facebook-ryhmää perheellisille opiskelijoille sekä tiedottaa kohdennetusti heille järjestettävistä tapahtumista. OYY pyrkii lisäämään perheellisten opiskelijoiden vuorovaikutusta, jotta he voivat saada vertaistukea toisiltaan.

Opiskelijoiden erilaisten elämäntilanteiden vuoksi opinnoissa tulee olla vaihtoehtoisia ja joustavia suoritusmenetelmiä. Esimerkiksi huomattava osa opiskelijoista käy opintojen ohessa töissä, mikä voi asettaa haasteita opiskelu- ja tenttiaikatauluille. Opintojen sujuvuus ja joustavuus, kuten helposti saavutettavat materiaalit ja korvaustehtävät, edistävät opintojen suorittamisen yhdenvertaisuutta.

Sukupuoli ja seksuaalinen suuntautuneisuus

OYY:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn vastanneiden opiskelijoiden mukaan naisten ja miesten välisessä tasa-arvossa sinänsä ei oltu havaittu tai koettu räikeitä epäkohtia. Esittäessään tai nimitessään opiskelijaedustajia OYY noudattaa Suomen lainsäädäntöä. Tavoitteena on, että kaikkiin toimielimiin valitaan tasapuolisesti mies- ja naispuolisia henkilöitä. Soveltuvuus avoinna olevaan tehtävään on ensisijainen kriteeri valintoja ja esityksiä tehdessä. Hakijoita kohdellaan tasapuolisesti ja ketään syrjimättä.

Moni tieteenala Oulun yliopistossa on edelleen vahvasti sukupuolittunut, jolloin vähemmistösukupuolen edustajat voivat kokea eriarvoista kohtelua suhteessa enemmistösukupuoleen. Erityistä huomiota ennakkoluuloihin, stereotypioihin ja eriarvoiseen kohteluun sukupuolen perusteella tulee kiinnittää teknillisellä ja kasvatustieteellisellä alalla.

"Olen saanut usein kommentteja liittyen opintoalaani ja siihen että olen nainen, esim. "ei taida olla paljon naisia sinun alallasi" tai "olet varmaan tosi fiksu naiseksi."

Sukupuolen kokeminen ja seksuaalinen suuntautuminen tarkoittavat eri ihmisille eri asioita. OYY:n jäsenet identifioituvat niin heteroksi, homoksi, lesboksi, bi-seksuaaliksi kuin transsukupuoliseksi. Osa kuitenkin ei koe mitään näistä sanoista itseään kuvaavaksi ja osa jättää oman seksuaalisen suuntautumisen mieluiten kokonaan määrittelemättä.

“Opettajienkin asenteet ovat välillä pelottavan sukupuolittuneita. Nyt eletään kuitenkin 2010-lukua. Yliopisto voisi rohkeammin ottaa kantaa kaiken tasa-arvon lisäämiseen.”

Yliopistoyhteisöä pidetään sivistyneenä ja suvaitsevaisena yhteisönä. Kuitenkin yliopistoyhteisön sisällä esiintyy myös heteronormatiivisia olettamuksia. Jokapäiväisen elämän sukupuolittuneet käytännöt saattavat olla näkymättömiä niille henkilöille, jotka määrittävät itsensä yksiselitteisesti naiseksi tai mieheksi biologisen sukupuolensa mukaan. Suku-puolivähemmistöihin kuuluvat voivat usein kokea nämä ns. normaalit käytännöt ahdistaviksi ja rajoittaviksi. He kohtaavat mm. loukkaavia vitsejä ja kiusaamista, pelkoa vähemmistöön kuulumisen esiintulosta sekä vaikeuksia käyttää sukupuolittuneita tiloja (esim. pukuhuoneet tai wc-tilat). OYY pyrkii hälventämään heteronormatiivisuuden olettamusta yliopistoyhteisössä.

“Ongelma on onnistua löytämään unisex-vessa aina tarvittaessa.”

Elämäkatsomus, vakaumus, mielipide

OYY:ssa jokainen voi halutessaan ilmaista omaa vakaumustaan tai kuulua johonkin elämäkatsomukselliseen yhteisöön. Vakaumus käsittää uskonnon, poliittisen mielipiteen sekä eettisen elämäkatsomuksen. OYY pyrkii nostamaan keskusteluun erilaisia elämäkatsomuksia, vakaumuksia ja mielipiteitä sekä edistämään avointa ja asiallista vuoropuhelua erilaisten vakaumusten ja niitä edustavien ihmisten välillä. Jokainen päättää itse oman vakaumuksensa sisällöstä ja jokaisen omaa näkemystä tulee kunnioittaa. Vakaumus voi näkyä arkipäiväisissä tilanteissa elämäntavassa, ruokavaliossa, saunomistavoissa tai päihteiden käytössä. Toisten mielipiteiden ja näkemysten epäkunnioitus voi johtua tietämättömyydestä, ennakkoluuloista tai stereotyyppioista. Kenenkään ei tarvitse erikseen perustella omaan vakaumukseen perustuvaa käyttäytymistään.

“Erityisesti lestadiolaisuuteen liittyy vahvoja stereotyyppioita puolin ja toisin. Eräänlaiset klikit ja vastakkainasettelut korostuvat silloin, kun asioista ei keskustella avoimesti.”

“Eriarvoista kohtelua ja syrjintää olen itse kokenut järjestötoiminnassa, kun alkoholinkäyttöni ei yltänyt muiden tasolle ja sitä pidettiin outona. Kun lähdin juhlista tästä syystä ajoissa kotiin, jatkossa minua kohdeltiin kuin ilmaa.”

OYY:n päätöksenteko tapahtuu poliittisessa ympäristössä, sillä OYY:n ylin päättävä elin on demokraattisesti valittu edustajisto ja käytännön vaikutustyötä tekee edustajiston valitsema hallitus. Tällainen hallinto voi ottaa kantaa asioihin, joista jäsenistön keskuudessa ollaan montaa mieltä. Joskus asiat saattavat herättää vahvoja vakaumuksellisia intohimoja. Enemmistön näkemyksiin perustuvat asialliset kannanotot tai päätökset eivät kuitenkaan ole kenenkään vakaumukseen kohdistuvia loukkauksia, vaan osa demokratian luonnetta.

“Jonkun verran myös eri puolueiden kannattajia ja aktiiveja kohtaan esiintyy ennakkoluuloja opiskelijoiden keskuudessa.”

“Miksi ylioppilaskunta otti vahvasti kantaa tasa-arvoiseen avioliittolakiin. Se tuntui pahalta, koska ylioppilaskuntaan on pakko kuulua. Yliopistossa on paljon arvokonservatiiveja.”

Etninen tausta ja kansallisuus sekä kieli ja kulttuuri

Oulun yliopistossa opiskelee vuoden aikana noin 650 vaihto-opiskelijaa, minkä lisäksi vuosittain opintonsa aloittaa 250 kansainvälistä tutkinto-opiskelijaa. Heidän suomen kielen taitonsa on vaihteleva. Yliopistolain 46 § mukaan ylioppilaskuntien virallinen kieli on suomi. OYY palvelee kuitenkin myös ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita, vaihto-opiskelijoita ja muita maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita. OYY voi toimintansa ja ilmapiirinsä kautta vaikuttaa sekä ulkomaalaisiin opiskelijoihin kohdistuviin asenteisiin että heidän viihtymiseen, sopeutumiseen, osallisuuteen ja yhteisöllisyyden tunteeseen.

“There are a lot of activities that are only in Finnish language so it's hard to keep up with everything that's going around you.”

“I am enrolled in some lists in the university and keep getting e-mails for events or gatherings or so in Finnish. But then I of course wouldn't join because it feels like that kind of stuff is only directed to the Finnish students and the international students are not wanted.”

Rasismia voidaan ehkäistä kulttuurisen tietoisuuden edistämällä eli tunnistamalla niitä kulttuurisia koodeja, jotka ohjaavat ja rajoittavat omia ajatuksia, asenteita, uskomuksia ja käyttäytymistä.

“Minua ja ystäviäni on useaan otteeseen haukuttu ja jopa uhkailtu etnisen taustamme takia. En ole kohdannut aiemmin samanlaista käytöstä missään muualla. Eniten minua hämmentää se, että kiusaamista esiintyy vielä korkeakoulutasonkin opiskelijoiden toimesta. Kenenkään ei pitäisi joutua tuntemaan oloaan turvattomaksi tai naurunalaiseksi yliopistossa tai yliopiston opiskelijatapahtumissa. Ajattele ennen kuin puhut. minun kulttuurini ei ole vitsi.”

Kansainvälisten opiskelijoiden lisäksi Oulussa opiskelee huomattava joukko myös saamenkielisiä opiskelijoita, jotka voivat kokea oman kielen ja kulttuurin väheksymistä. OYY kannustaa jäsenistöään tutustu-maan rohkeasti toisiinsa ja toistensa kieliin ja kult-tuureihin.

Vammaisuus ja terveydentila

Eräs suurimmista yhden-vertaisuuden haasteista etenkin -vammaisilla ihmisillä on rakennetun ympäristön fyysiset esteet, kuten esimerkiksi rakennusten portaat, kynnykset ja leveät kulkuväylät. Näkemisolosuhteet tulee ottaa huomioon esim. tarkkailemalla hyvää yleisvalaistusta ja portaiden värikontrasteja. Kuulemisolosuhteet ovat optimaaliset, kun tilassa on induktiosilmukka ja lyhyt jälkikaiunta-aika.

”Erityisesti kulkuväyliä pitäisi kehittää niin, että myös rullatuolilla liikkuvat opiskelijat pääsisivät liikkumaan tiloissa esteettä.”

Verkkosivut ovat esteettömät, kun tieto on saatavissa tietokoneen tai muun laitteen avulla ilman käyttäjän tarvitsemaa hiirtä, kuvaa, grafiikkaa tai lisäohjelmaa. Lisäksi värien ja fonttien tulee olla muokattavissa näyttöasetusten kautta. OYY:n internetsivuilla tekstit erottuvat selkeästi taustaväristä ja tekstin kokoa voi muokata näyttöasetuksista. Lisäksi sivustolla on sivukartta, jonka näkövammaisen tekstinlukulaite löytää, ja joka mahdollistaa navigoinnin sivulla pelkästään näppäinkomentojen avulla. Sivuston esteettömydessä on edelleen myös parannettavaa, sillä esimerkiksi kaikissa kuvissa ei ole vielä alt-tekstejä, jotka helpottavat nettisivujemme lukemista puhesyntetisaattorilla tai tekstiselaimilla.

Myös opiskelijan muu terveydentila voi aiheuttaa yhdenvertaisuuden haasteita. Esimerkiksi oppimisvaikeudet tai mielenterveysongelmat voivat vaikeuttaa osallisuutta, mikäli tarvittavaa tukea ja tukipalveluita ei ole riittävästi. Opiskelun Oulun yliopistossa tulee olla esteetöntä siten, että jokainen voi ominaisuuksistaan riippumatta opiskella yhdenvertaisesti muiden kanssa. Opiskelun esteettömyyttä voidaan terveydellisin perustein parantaa erityisjärjestelyin, kuten tentin lisäajalla, kirjallisten tehtävien lisäohjeilla, kahdenvälisillä esitelmillä tai häiriöttömällä tilalla. Mikäli opiskelija tarvitsee erityisjärjestelyjä, tulee hänen olla yhteydessä yliopiston esteettömyyshenkilöön, eli opintopsykologiin.

“Osa opettajista ei tajua näkörajoitetta ja harvoin olen saanut esteetöntä oppimateriaalia.”

Erilaiset allergiaoireet ovat yhä tavallisempia opiskelijoiden keskuudessa. Allergisten oireilua voi helpottaa tilojen savuttomuudella, hajusteiden välttämällä sekä huomioimalla eläinallergiset tilojen käytössä. Myös sisäilmaongelmat voivat aiheuttaa haasteita opetukseen tai muuhun toimintaan osallistumiselle. Yliopiston tiloissa koetusta oireilusta tulee aina ilmoittaa yliopiston tilapalveluihin sekä YTHS:lle.

OYY puolustaa opiskelijan oikeutta terveelliseen ja turvalliseen opiskeluympäristöön. OYY osallistuu YTHS:n toteuttamiin opiskelijoiden opiskeluympäristöjen terveellisyyden ja turvallisuuden selvittämisiin. Näiden selvitysten kautta voidaan edellyttää toimenpiteitä esim. ergonomiaan tai opintojen kuormittumiseen liittyvien ongelmakohtien parantamiseksi.

Sosioekonominen tausta

Suomen tasa-arvoinen ja maksuton koulutusjärjestelmä takaa jokaiselle yhdenvertaiset mahdollisuudet korkeakoulutukseen. Opiskelijoiden taloudellinen tilanne on usein heikko ja monet turvautuvat työntekoon elinkustannustensa kattamiseksi. OYY:n palveluiden ja ta-pahtumien on oltava kaikille taloudellisesti saavutettavissa, eikä taloudellinen tilanne saa muodostua esteeksi toimintaan osallistumiselle.

“Esim. OYY:n vuosijuhlaa mainostettiin jossain yhteydessä lauseella ”Kaikki voivat osallistua!”. Kun lippu maksoi melkein 100e, todellakaan kaikilla ei ollut mahdollisuutta osallistua.”

Muu henkilöön liittyvä syy

Yhdenvertaisuus voi koskea myös muita kuin edellä mainittuja osa-alueita. Ylioppilaskunnan piirissä tällaisia asioita voivat olla esim. pukeutumiseen tai ulkonäköön liittyvä epäasiallinen kohtelu tai ennakkoluuloiset asenteet ja stereotypiat eri tiedekuntien opiskelijoita koskien. Opiskelijoiden tulee hyväksyä erilaisuus ja kunnioittaa toistensa erilaisuutta. OYY pyrkii omalta osaltaan murtamaan stereotypioita ja ennakkoluuloja eri tieteenalojen välillä.

“Toivoisin, että OYY kannustaisi enemmän poikkitieteellisyyteen, eri tiedekuntien näkymättömien rajojen ja leirien murtamiseen, tai näiden trendikkäiden ”kuplien” puhkomiseen. Mielestäni olisi hienoa, että eri tiedekuntien opiskelijat tutustuisivat avoimemmin keskenään toisiinsa myös ihmisinä.”

6. Yhdenvertaisuuden edistäminen

OYY:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn vastanneista opiskelijoista suurimman osan mukaan OYY:n toiminnassa näkyy sitoutuminen suvaitsevaisuuden, saavutettavuuden, esteettömyyden ja yhdenvertaisten osallistumismahdollisuuksien edistämiseen sekä häirinnän ja kiusaamisen ehkäisyyn. Eniten kehitettävää OYY:lla näyttäisi kuitenkin olevan saavutettavuuden ja esteettömyyden edistämisessä sekä häirinnän ja kiusaamisen ehkäisyssä.

”Olen itse tyytyväinen OYY:n toimintaan, ja koen heidän olevan kekseliästä porukkaa, jotka tekevät jatkuvasti töitä sen eteen, että opiskelijoilla olisi hyvä olla ja opiskella Oulun yliopistossa.”

Vastaajien mielestä suosituimpia keinoja edistää yhdenvertaisuutta OYY:n piirissä olivat tiedotus ja viestintä sekä kampanjat, tempaukset ja tapahtumien järjestäminen. Myös ihmisten asenteisiin ja ennakkoluuloihin toivottiin vaikuttavan enemmän.

”Järjestämällä erilaisia tapahtumia, joissa pääteemana on toisiin tutustuminen sekä rajojen ja stereotyyppien rikkominen. Näkyvämpiä kampanjoita yhdenvertaisuudesta sekä siitä mitä yhdenvertaisuus on ja ei ole.”

Yhdenvertaisuusasioissa OYY:lta toivottiin eniten kehittymistä kansainvälisyyden ja osallistumismahdollisuuksien edistämisen sekä kiusaamisen ehkäisyn suhteen. Näiden parissa olemmekin tehneet paljon töitä viime vuosina.

Epäasiallinen kohtelu, häirintä ja kiusaaminen

OYY pyrkii kitkemään toimintaympäristöstään epäasiallista kohtelua, joka estää yhdenvertaisuuden toteutumista. Tällaista epäasiallista kohtelua ovat mm. nimittely, ennakkoluulot, stereotyyppit, eriarvoinen kohtelu ja syrjintä sekä häirintä ja kiusaaminen.

Vuonna 2015 OYY:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn vastanneista opiskelijoista neljä viidesosaa oli havainnut tai itse kokenut epäasiallista kohtelua. Tulokset kyselyssä olivat vahvasti sukupuolittuneita - naisilla oli enemmän havaintoja ja kokemuksia epäasiallisesta käytöksestä kuin miehillä.

“Olen yliopistolla nähnyt, että muutaman henkilön ryhmä on nauranut pilkallisesti vammaiselle henkilölle. Valitettavasti en mennyt tilanteessa väliin, mikä harmittaa vieläkin.”

Opiskelijat olivat eniten havainneet tai itse kokeneet stereotyyppisiä ylläpitäviä mielipiteitä (29 %) ja ennakkoluuloja (27 %). Eriarvoisen kohtelun mainitsi 17 prosenttia ja syrjinnän 11 prosenttia havaintoja tehneistä. Nimittelykokemuksia oli 6 prosentilla vastaajista.

“Ennakkoluuloja, stereotyyppisiä ja eriarvoista kohtelua esiintyy aina. Kohtaamani tilanteet ovat arkipäivisin ja harmittomia. Usein henkilöllä on ollut vähän tietoa asiasta josta puhuu, kärjistyneitä mielipiteitä. Normaleissa keskustelutilanteissa asiat on auennut aina puhumalla.”

Häirintä ja kiusaaminen ovat epäasiallisen käyttäytymisen muoto. Oulun yliopisto on julistanut nollatoleranssin tällaisten käytösten suhteen. Yliopisto selvitti vuonna 2018 opiskelijoiden kokemaa häirintää ja kiusaamista kyselyllä, johon vastasi reilut 500 opiskelijaa. Kyselyssä viidesosaa kertoi kokeneensa näitä. OYY:n vuoden 2015 kyselyssä taas noin 10% kertoi kokeneensa tai havainneensa häirintää ja kiusaamista, mutta kyselyiden toteutus oli kuitenkin erilainen, joten tulokset eivät suoraan ole vertailukelpoisia.

“Tiedän selkeitä kiusaamistapauksia ainejärjestömme sisältä. Ihmiset alkavat kuulopuheista tekemään suurempia ja suurempia tarinoita ja puhumaan pahaa selän takana ihmisistä, joita eivät edes itse tunne.”

Yliopiston kyselyn vastauksissa kolme neljäsosaa kiusaamisesta tai häirinnästä luokiteltiin henkiseksi väkivallaksi, kolmasosa seksuaaliseksi häirinnäksi ja 6% fyysiseksi väkivallaksi tai sillä uhkaamiseksi.

Yliopiston kyselyn mukaan kiusaaminen tai häirintä on useimmiten kohdistettu persoonaan (40%) ja toiseksi eniten sukupuoleen (30%). OYY:n kyselyn mukaan sukupuoleen perustuva epäasiallinen kohtelu oli syynä 17 prosentissa tapauksista. Melkein yhtä usein epäasiallinen kohtelu oli OYY:n kyselyn mukaan kohdistunut etniseen ryhmään tai kansalaisuuteen (15 %) tai ikään (12 %), kun taas yliopiston kyselyssä nämä olivat syynä 4 ja 6 prosentissa tapahtumista. Yliopiston kyselyssä näiden sijaan nousi esiin fyysisiin ominaisuuksiin kohdistunut häirintä tai kiusaaminen, jota oli kokenut noin kuudesosa. OYY:n kyselyssä taas mainittiin seksuaalinen vähemmistö, erilaiset uskonnot ja niiden symbolit (9 %), vammaisuus (6 %) ja kielivähemmistö (5 %). Useimmiten, eli noin

kolmasosassa tapauksissa sekä yliopiston että ylioppilaskunnan kyselyissä, epäasiallinen kohtelu on kuitenkin liittynyt johonkin muuhun henkilöön liittyvään syyhyn kuin yllämainittuihin.

Häirintä- ja kiusaamistapausten selvittäminen on tärkeää koko yliopistoyhteisön hyvinvoinnin kannalta, sillä yleisen ilmapiirin huononemisesta kärsii koko yhteisö. Kuitenkin 60% häirintää tai kiusaamista kokeneista ei yliopiston kyselyn mukana raportoinut kokemuksistaan kenellekään, koska mm. pelkäsi aiheuttavansa itsellensä vaikeuksia (56%); ajatteli, että häntä ei oteta vakavasti (46%); tai ei tiennyt kenelle kertoa asiasta (44%). Tarvitaan siis lisää tiedotusta aiheesta ja asenneilmapiirin muutosta. Häirintään ja kiusaamiseen tulee puuttua tiukasti, ja ilmoittamisen kynnyksen tulee olla matala. Kaikki yhteisön jäsenet voivat omalla toiminnallaan ehkäistä ja vastustaa häirintää ja kiusaamista.

Lain mukaan oppilaitoksella eli yliopistolla on velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin, kun se saa tietoonsa, että jotakuta on häiritty tai kiusattu. Yliopisto julkaisi keväällä 2018 uuden häirinnän ja kiusaamisen ehkäisyn mallin, jonka mukaan yliopiston häirintäyhdyshenkilöinä toimivat tiedekunnista koostuvien lähipalvelutiimien koulutuspalvelupäälliköt. OYY tekee yliopiston kanssa yhteistyötä häirinnän ja kiusaamisen ehkäisemiseksi, ja kannustamme opiskelijoita aina raportoimaan koetusta tai havaitusta kiusaamisesta ja häirinnästä yliopistolle.

Mikäli opiskelija kokee tulleen häirityksi tai kiusatuksi, voi hän ottaa yhteyttä myös OYY:n häirintäyhdyshenkilöihin. OYY:n häirintäyhdyshenkilöt tukevat ja neuvovat häirintää kohdanneita opiskelijoita. Häirintäyhdyshenkilöt on koulutettu tehtäväänsä, heillä on vaitiolovelvollisuus ja heidän kanssaan käydyt keskustelut ovat ehdottoman luottamuksellisia. Voit ottaa yhteyttä OYY:n häirintäyhdyshenkilöihin sähköpostitse (hairinta@oyy.fi) tai yksittäin. Yksi häirintäyhdyshenkilöistä on OYY:n sosiaalipoliittinen asiantuntija (sopoasiantuntija@oyy.fi, puh. 040 526 5821). Muiden häirintäyhdyshenkilöiden ajantasaiset yhteystiedot löytyvät OYY:n internetsivuilta.

OYY on aktiivisesti tiedottanut omasta häirintäyhdyshenkilötoiminnastaan opiskelijoita. Myös yhteiskunnallinen keskustelu esim. *me too* -kampanjassa on tuonut näkyvämmäksi erilaisia häirinnän ja kiusaamisen muotoja sekä niiden epäasiallisuutta. OYY:n tietoon tulleet häirintä- ja kiusaamistapaukset ovat viime vuosina lisääntyneet ja muuttuneet haastavammiksi. OYY kannustaa opiskelijoita ottamaan matalalla kynnyksellä yhteyttä oman tiedekuntansa koulutuspalvelupäällikköön tai OYY:n

häirintäyhdyshenkilöihin, jotta tilanteet voidaan selvittää mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. OYY:lla on myös oma sisäinen toimintamalli häirintä- ja kiusaamistapausten selvittämiseen.

Kansainvälisyys ja kieli

“Kielimuuri on monesti ollut este monessa yhteydessä ulkomaalaisille opiskelijoille, jotka opiskelevat meillä niin yliopiston, ylioppilaskunnan kuin ainejärjestön toimesta.”

Yhteisöllisyyden tunne edellyttää hyvää tiedonkulkua. Suurimpia yhdenvertaisuuden haasteita on se, ettei kaikkea informaatiota OYY:s-sa pystytä resurssien puitteissa tarjoamaan englanniksi. Vuonna 2014 OYY käänsi tärkeimmät asiakirjansa englanniksi sekä hyväksyi kieliohjelman. Kieliohjelman mukaan tavoitteena on, että opiskelijat ovat kielellisesti yhdenvertaisessa asemassa viestinnän ja palveluiden suhteen, asiakaspalvelu toimii kaksikielisesti sekä kaksikielisyteen kannustetaan sekä ylioppilaskunnan toimijoita että yhteistyötahoja. Vuodesta 2017 alkaen OYY on lähtökohtaisesti tuottanut kaiken sisältönsä kaksikielisesti, ja vuonna 2018 syksyllä OYY työllisti kääntäjäharjoittelijan, joka käänsi lisää keskeisiä asiakirjoja englanniksi.

Vuosien 2016–2018 aikana OYY:n edustajistossa kuin hallituksessa ja työntekijöissäkkin on ollut kansainvälisiä opiskelijoita, joten tällä mittarilla kansainvälisten opiskelijoiden osallisuutta OYY:n päätöksentekoon ja toimiston arkeen on saatu lisättyä. OYY on myös valinnut hallinnon opiskelijaedustajiksi kansainvälisiä opiskelijoita. Tämä on vaatinut ja vaatii mm. tulkkipalvelujen lisäämistä ja toimintakulttuurin muutoksia joissakin työryhmissä.

Osallistumismahdollisuudet ja saavutettavuus

“[Ylioppilaskunnan pitäisi] tuoda ylioppilaskuntaa ja sen toimijoita vielä lähemmäs opiskelijoita, he saattavat jäädä etäisiksi. OYY on loppujenlopuksi aika mysteerinen järjestö.”

OYY:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn vastauksista oli havaittavissa, että kaikki opiskelijat eivät ole tietoisia siitä, mitä OYY tekee ja mitä ei. Kun OYY:n toiminta on epäselvää opiskelijoille, näyttäytyy se helposti myös etäiseltä ja vaikeasti lähestyttävältä.

Räikeimmin OYY:n haastava asema näkyy siinä, että joidenkin mielestä on hienoa, että OYY tekee yhdenvertaisuustyötä ja sen toivotaan olevan näkyvämpää, kun taas jotkut ovat sitä mieltä, että yhdenvertaisuuden edistäminen on täysin turhaa. Kun opiskelijoiden mielipiteet ovat näin vastakkaisia, on kultaisen keskitien löytäminen haastavaa.

OYY:n oman toiminnan toivotaan kuitenkin olevan avoimempaa ja läpinäkyvämpää sekä helposti lähestyttävämpää, jotta ihmisten olisi helpompi osallistua siihen. OYY pyrkii aktiivisesti siihen, että kaikilla opiskelijoilla on yhtäläiset mahdollisuudet osallistua OYY:n toimintaan sekä toteuttaa itseään OYY:n toiminnassa. Mikään yksilöön liittyvä ominaisuus ei saa estää toimimista ylioppilaskunnassa, käyttämästä ylioppilaskunnan palveluita tai osallistumasta ylioppilaskunnan järjestämään toimintaan. OYY kiinnittää erityistä huomiota asioihin, jotka voivat vaikeuttaa tai jopa estää tämänkaltaisen toimimisen. OYY pyrkii myös kirkastamaan toimintaedellytyksiään ja toimintansa tarkoitusta opiskelijoille sekä tehostamaan viestintää vaikuttamisen mahdollisuuksista niin OYY:n kautta kuin yksittäisenä opiskelijana.

Vuosina 2016–2018 OYY on pyrkinyt tuomaan toimiston arkea ja edunvalvontatyötä näkyvämmäksi yksittäisille opiskelijoille mm. koulutuksilla ja viestinnällisillä keinoilla. Opiskelijoita mm. kannustettiin lähtemään hallinnon opiskelijaedustajiksi kampanjalla, jonka visuaalisessa ilmeessä pyrittiin kuvaamaan opiskelijoiden monimuotoisuutta.

7. Tavoitteet ja toimenpiteet 2019–2021

Tavoite	Toimenpide	Vastuu
Jokainen OYY:n työntekijä sekä hallituksen ja edustajiston jäsen tuntee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ja edistää sitä omalla toiminnallaan. OYY:n edustajistossa, hallituksessa ja jaostoissa on toisten vakaumusta ja mielipidettä kunnioittava ilmapiiri.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma kuuluu OYY:n perehdytysmateriaaleihin. Järjestetään yhdenvertaisuuskoulutus säännöllisesti.	Hpj, ps, epj
OYY:lla on ajankohtaista tietoa opiskelijoiden kokemuksista tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta yliopistoyhteisössä.	Tehdään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely tämän suunnitelman voimassaoloaikana.	Sopo-vastuuhenkilöt
Henkilökunta ja opiskelijat ovat yhdenvertaisia toimijoita yliopistoyhteisössä ja he kohtaavat toisensa rakentavasti. Henkilökunta ja opiskelijat tunnistavat epäasiallisen käyttäytymisen ja tietävät miten epäasialliseen käyttäytymiseen voidaan puuttua.	Tiedotetaan yliopiston henkilökunnalle ja opiskelijoille yliopiston toimintamallista kiusaamisen ja häirinnän ehkäisemiseksi. Seurataan mallin toimivuutta ja prosessien sujuvuutta.	Hallitus, edunvalvontasiantuntijat
OYY tarjoaa tukea ja apua opiskelijoille, jotka ovat kokeneet epäasiallista kohtelua yliopistolla, ylioppilaskunnassa	Tiedotetaan opiskelijoille OYY:n häirintäyhdyshenkilöistä, jotka tavoittaa hairinta@oyy.fi osoitteesta. Häirintäyhdyshenkilöt koulutetaan tehtäviinsä ja he tapaavat toisensa säännöllisesti.	Häirintäyhdyshenkilöt, edunvalvonta-

tai opiskelijajärjestöissä. Ilmoittamisen kynnys pidetään matalana.		asiantuntijat, viestintäasiantuntija
Järjestöt edistävät aktiivisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan.	Tiedotetaan <i>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusoppaasta järjestöille</i> sekä järjestetään koulutuksia vuosittain.	Sopo-, järjestö-, viestintä-vastuuhenkilöt
OYY:n piirissä toimii mahdollisimman monipuolinen joukko erilaisia opiskelijoita.	Madalletaan toimintaan osallistumisen kynnystä parantamalla OYY:n lähestyttävyyttä ja lisäämällä tietoa OYY:n toiminnasta. Huomioidaan monipuolinen edustus eri sukupuolia, tieteenaloja ja kansainvälisiä opiskelijoita valittaessa henkilöitä eri toimielimiin.	Edustajisto, hallitus, viestintä-vastuuhenkilöt
Kansainväliset opiskelijat kokevat olevansa tasavertaisia osallisia opiskelijayhteisöissä.	Lisätään suomalaisten ja kansainvälisten opiskelijoiden vuorovaikutusta. Viestitään kaikesta sekä suomeksi että englanniksi. Edistetään kv-opiskelijoiden mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa yliopistolla.	Kv-, järjestö- ja viestintä-vastuuhenkilöt
OY:ssa voidaan suorittaa opintoja sujuvasti kunkin opiskelijan yksilölliset tarpeet huomioiden. Kaikki opiskelijat saavat tarpeensa mukaisia tukitoimia opintojen suunnitteluun, ohjaukseen ja opiskeluun.	Edistetään joustavien opiskelumahdollisuuksien lisäämistä ja opiskelumateriaalien saavutettavuutta. Vaikutetaan siihen, että opiskelijat ja opettajat tietävät opiskelijoiden oikeudet.	Kopo- ja sopo-vastuuhenkilöt
OY:ssa ja OYY:ssa sähköinen viestintä ja muu tiedottaminen saavuttaa kaikki opiskelijat tasapuolisesti.	OYY viestii toiminnastaan läpinäkyvästi ja kannustaa OY:a yhteisöllisempään ja avoimempaan sisäiseen viestintään. Sekä yliopiston intranetin saavutettavuutta opiskelijoille ja OYY:n henkilökunnalle, että opiskelijaviestintäprosesseja kokonaisuudessaan tulee parantaa.	Viestintä-vastuuhenkilöt

Oulun yliopisto on lapsiystävällinen. Opiskelun, perheen ja järjestötoiminnan yhteensovittaminen on luontevaa ja vaivatonta perheellisille opiskelijoille.	OY, OYY ja opiskelijajärjestöt tukevat opiskelun ja perheen yhteensovittamista perheellisten opiskelijoiden arkea helpottavilla ratkaisuilla mm. kampuskehittämisen yhteydessä ja tapahtumasuunnittelussa. Lisätään perheellisten opiskelijoiden vuorovaikutusta, jotta he voivat saada vertaistukea toisiltaan.	Sopo- ja järjestövastuuhenkilöt
--	--	---------------------------------

Lopuksi

Tämän suunnitelman on hyväksynyt OYY:n hallitus, joka on tuonut sen tiedoksi myös edustajistolle. Suunnitelma päivitetään kolmen vuoden välein, joten seuraava päivittäminen tehdään vuonna 2021. Päivittämisen yhteydessä on arvioitava suunnitelman toteutumista kirjaamalla toteutuneet ja toteutumattomat tavoitteet. Päivityksen yhteydessä myös valitaan uudet tavoitteet ja toimenpiteet sekä päätetään seurannasta ja sen aikataulusta. OYY tutkii toimintaansa ja toiminnan taustalla olevia ajatusmalleja säännöllisin väliajoin käyttäen apunaan uusimpia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskartoituksia.

Lisätietoa

- Yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma
suomeksi: http://www oulu.fi/external/hyvinvointi/OY_tasa-arvo_yhdenvertaisuussuunnitelma.pdf
englanniksi: http://www oulu.fi/external/hyvinvointi/UO_Equality_Diversity_plan.pdf
- Yliopiston opas häirintä- ja kiusaamistilanteiden ehkäisyyn
suomeksi: http://www oulu.fi/external/hyvinvointi/Kiusaamisen_ja_hairinnan_ekaisy_FI_2018.pdf
In English: http://www oulu.fi/external/hyvinvointi/Prevention_of_bullying_and_harassment_UniOulu_ENG_2018.pdf
- OYY:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusopas järjestöille http://www oyy.fi/asiakirjat/julkaisut/tayv-opas2018_print8.pdf
in English: <http://www oyy.fi/asiakirjat/julkaisut/Equality-Guide-for-Interest-and-Subject-Societies-2018.pdf>
- Tasa-arvovaltuutetun tietopankki tasa-arvosta: www.tasa-arvo.fi
- Tieto- ja materiaalipankki yhdenvertaisuudesta ja syrjimättömyydestä kiinnostuneille henkilöille ja organisaatioille:
www.yhdenvertaisuus.fi

Liite. Tavoitteiden ja toimenpiteiden seuranta 2016–2018

Tavoite	Toimenpide	Mitä tehty vuonna 2016?	Mitä tehty vuonna 2017?	Mitä tehty vuonna 2018?	Vastuu
Jokainen OYY:n työntekijä ja hallituksen jäsen tuntee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ja tietää, miten omalla toiminnallaan voi sitä edistää.	Tayv-suunnitelma kuuluu OYY:n perehdytysmateriaaliin. Järjestetään yhdenvertaisuuskoulutus säännöllisesti.	Hallitukselle kerrottu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä ohjattu tutustumaan siihen osana hallituksen perehdytystä.	Hallitukselle kerrottu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä ohjattu tutustumaan siihen osana hallituksen perehdytystä. Toimiston väen koulutus ja ideointisessio tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista aamupalalla 3.5.2017.	Hallitukselle kerrottu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä ohjattu tutustumaan siihen osana hallituksen perehdytystä. Koulutus OYY:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivityksestä ja OYY:n toimintamallista häirintä- ja kiusaamisasioissa aamupalalla 19.9.2018.	Hpj, PS, SA
OYY tarjoaa tukea ja apua opiskelijoille, jotka ovat kokeneet epäasiallista kohtelua yliopistolla, ylioppilaskunnassa tai opiskelijajärjestöissä.	Opiskelijoille tiedotetaan, keneen ottaa yhteyttä, kun he tarvitsevat apua ja tukea. Häirintäyhdyshenkilöt koulutetaan	Ylioppilaskuntaan on rekrytoitu uudet häirintäyhdyshenkilöt, jotka ovat käyneet koulutuksen tehtävään. Toiminnasta on	Häirintäyhdyshenkilötoiminnasta on kerrottu koulutusten (esim. prokoulutus, aktiiviklubi) yhteydessä sekä sähköisellä viestinnällä.	Häirintäyhdyshenkilötoiminnasta on kerrottu aktiiviklubilla, prokoulutuksissa sekä järjestöklubilla. OYY on vaikuttanut yliopiston kiusaamisen	Edunvalvontasian-tuntijat, häirintäyhdyshenkilöt,

<p>Ilmoittamisen kynnyksen pidetään mahdollisimman matalana.</p>	<p>tehtäviinsä.</p>	<p>tiedotettu opiskelijoille julistein ja sähköisellä viestinnällä. Somekampanja häirintää ja kiusaamista vastaan 1.11.–3.12.</p>		<p>ja häirinnän ehkäisyn malliin ja varmistanut, että opiskelija saa ko. prosessiin tukihenkilön.</p>	<p>viestintäasian-tuntija</p>
<p>OY:ssa voidaan suorittaa opintoja sujuvasti kunkin opiskelijan yksilölliset tarpeet huomioiden. Kaikki opiskelijat saavat tarpeensa mukaisia tukitoimia opintojen suunnitteluun, ohjaukseen ja opiskeluun.</p>	<p>Edistetään joustavien opiskelumahdollisuuksien lisäämistä ja opiskelumateriaalien saavutettavuutta.</p>	<p>OYY teki työkalupakin OPS-muutostyöhön, jonka yhtenä kärkenä oli arviointimenetelmien monipuolistaminen. Koulutettiin myös järjestöjä ja hallinnon opiskelijaedustajia aiheesta. Järjestettiin yhteistyössä yliopiston kanssa kysely opiskelijoille erilaisista arviointi- ja suoritusten menetelmistä. Koulutuksen johtosääntö uudistettiin, jolloin jokaiselle opiskelijalle tuli oikeus opinto-ohjaukseen. Hyvinvointiviikon yhdenvertaisuuskampanjan yhtenä teemana</p>	<p>OYY ollut aktiivisesti mukana sähköisen tenttiakvaarion kehittämisessä ja käyttöönotossa. OYY vaikuttanut siihen, että omaopettajatoiminta laajennettiin maisterivaiheeseen. Opiskelijoille on tiedotettu erityisjärjestelyistä koulutusten (esim. pro-koulutukset, aktiiviklubi) yhteydessä. Esteettömyyttä on edistetty mm. yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan kautta.</p>	<p>OYY teki kyselyn omaopettajatoiminnasta ja tuloksista on raportoitu yliopistolle ja tiedekunnille. DIGIT-ohjausryhmän kautta kehitetään digitaalista opiskeluympäristöä. Kannustettu opiskelijoita antamaan palautetta opinnoista palaute oulu.fi -kautta. Esteettömyyttä on edistetty yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan sekä opintopsykologin kautta. Syksyllä 2018 yliopisto lisäsi henkilöstöresurssia opintopsykologipalveluihin.</p>	<p>Kopo- ja sopo-sektori</p>

		oli esteettömyys.			
Järjestöt tietävät, kuinka huomioida tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus omassa toiminnassaan.	Jaetaan järjestöille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusopas sekä järjestetään koulutuksia.	Järjestöille on jaettu OYY:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusoppaita mm. aktiiviklubilla ja Pj-klubilla. Pj-klubilla 30.3. annettiin koulutusta tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen.	Järjestöille on jaettu OYY:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusoppaita mm. aktiiviklubilla. Pienryhmäohjaajia koulutettiin 2.8. ja 14.8. tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemoista.	Järjestöille on jaettu OYY:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusoppaita aktiivi- ja pj-klubeilla. Opasta on mainostettu myös edunvalvontajaostossa. Aktiiviklubin viestintäosiossa puhuttiin siitä, miten tuotetaan yhdenvertaista ilmapiiriä, jossa kaikkien on mukava osallistua. Järjestöille tarjottiin mahdollisuus osallistua 25.1.2018 Allianssin Häirintätilanteet järjestötoiminnassa - koulutukseen ja verkostoitua keskustelemaan muiden kanssa ko. aiheesta. 26.9.2018 järjestettiin järjestöklubi, jonka teemana olivat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat. OYY:n tasa-arvo- ja	Järjestö-, viestintä- ja sopo-sektorit

				yhdenvertaisuusopas järjestöille päivitettiin sekä suomeksi että englanniksi. 28.11.2018 OYY organisoi Setan järjestämän koulutuksen sukupuolen moninaisuudesta järjestötoimijoille ja muille kiinnostuneille.	
OYY:n edustajistossa, hallituksessa ja jaostoissa on toisten vakaumusta ja mielipidettä kunnioittava ilmapiiri.	Edustajiston ja hallituksen perehdytykseen sisältyy tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosio. Tarvittaessa asiasta muistutetaan myös kauden aikana.	Hallitukselle kerrottu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussunnitelma sekä kehoitettu tutustumaan siihen osana hallituksen perehdytystä.	Hallitukselle kerrottu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussunnitelma sekä kehoitettu tutustumaan siihen osana hallituksen perehdytystä. Edustajiston koulutuksessa 21.11. oli tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosio. Toimistolle luotiin kommunikointi työyhteisössä -toimintamalli.	Hallitukselle kerrottu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussunnitelma sekä kehoitettu tutustumaan siihen osana hallituksen perehdytystä. Edustajistoa on myös muistutettu ko. asiasta ja sitä on syytä edistää myös jatkossa.	Epj, PS, hallitus
OYY:n piirissä toimii mahdollisimman monipuolinen joukko erilaisia opiskelijoita.	Madalletaan toimintaan osallistumisen kynnystä parantamalla OYY:n	Hallituksen jäsenet ovat kertoneet OYY:n toiminnasta fukseille. Pienryhmäohjaajia on koulutettu tayv-	Hallituksen jäsenet kertoneet OYY:n toiminnasta fukseille. Opiskelijoita kannustettiin lähtemään	Hallituksen jäsenet kertoneet OYY:n toiminnasta fukseille. Opiskelijaedustajien rekrytoinneissa on	Edustajisto, hallitus, viestintäsektori

	<p>lähestyttävyyttä ja lisäämällä tietoa OYY:n toiminnasta. Huomioidaan monipuolinen edustus eri sukupuolia ja tieteenaloja valitessa henkilöitä eri toimielimiin.</p>	<p>teemoista.</p>	<p>hallinnon opiskelijaedustajiksi kampanjalla, jonka visuaalisessa ilmeessä pyrittiin kuvaamaan opiskelijoiden monimuotoisuutta. Pienryhmäohjaajia on koulutettu tayv-teemoista.</p>	<p>kiinnitetty huomiota mahdollisimman suureen ja monipuoliseen edustuksellisuuteen. Pienryhmäohjaajia ja järjestötoimijoita on koulutettu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemoista. Rekrytoinneissa OYY toivoo tehtävään hakeutuvan eritaustaisia ja -sukupuolisia hakijoita.</p>	
<p>Kansainväliset opiskelijat kokevat olevansa tasavertaisia osallisia opiskelijayhteisöissä.</p>	<p>Lisätään suomalaisten ja kansainvälisten opiskelijoiden vuorovaikutusta. Tuetaan järjestöjen valmiuksia huomioida kv-opiskelijat toiminnassaan. Lisätään englanninkielistä viestintää.</p>	<p>Hyvinvointiviikon yhdenvertaisuuskampanjassa yhtenä teemana oli kaksikielisyys. OYY antoi rasmin vastaisen kannanoton. Hiljainen huone otettiin käyttöön syksyllä 2016.</p>	<p>Kiinnitetty erityistä huomiota englanninkieliseen viestintään. Lähtökohtaisesti kaikki sisältö on sekä suomeksi että englanniksi. Edustajistoon valittiin kaksi kv-opiskelijaa.</p>	<p>Englanninkielistä viestintää on lisätty ja lähtökohtaisesti kaikki OYY:n viestintä on sekä suomeksi että englanniksi. OYY:n hallituksessa toimii kv-opiskelija. Osallistumismahdollisuuksia OYY:n toimintaan on parannettu mm. tulkkauksen avulla. Lanseerattu englanninkielinen työelämätaapahtuma Löyly.</p>	<p>Kv-, järjestö- ja viestintäsektori</p>

				Kääntäjäharjoittelija on kääntänyt keskeisiä asiakirjoja englanniksi.	
Yliopiston henkilökunta tunnistaa ja tiedostaa, millainen toiminta tai puhe on epäasiallista ja puuttuu siihen välittömästi.	Vaikutetaan OY:n suuntaan, että opettajilla on valmiudet kohdata opiskelijoita rakentavasti ja kohdella heitä opetuksessa ja arvioinnissa yhdenmukaisesti.		Alkuvuodesta julkaistiin yliopiston kiusaamisen ja häirinnän ehkäisymalli, jota oli työstetty edellisenä vuonna.	OYY on vaikuttanut yliopiston uuteen häirinnän ja kiusaamisen ehkäisyn malliin. Yliopisto on järjestänyt mallista koulutusta henkilökunnalle mm. hyvinvointiviikolla.	Hallitus, edunvalvonta-asiantuntijat
OY:ssa ja OYY:ssa sähköinen viestintä ja muu tiedottaminen saavuttaa kaikki opiskelijat tasapuolisesti.	OYY viestii toiminnastaan läpinäkyvästi ja kannustaa OY:a yhteisöllisempään ja avoimempaan sisäiseen viestintään. Sekä Notion saavutettavuutta opiskelijoille ja OYY:n henkilökunnalle että opiskelijaviestintäprosesseja kokonaisuudessaan tulee parantaa.		Yliopiston kanssa on säännöllisesti keskusteltu viestinnästä ja sen kehittämisestä esim. rehtorikahvien yhteydessä.	Yliopiston kanssa on säännöllisesti keskusteltu viestinnästä ja sen kehittämisestä esim. rehtorikahvien yhteydessä. OYY:n nettisivu-uudistuksessa otetaan huomioon esteettömyysvaatimukset. Ylioppilaskunnan edunvalvontaviikkosomokuva lanseerattu keväällä 2018. Yliopisto aikoo kehittää intranettiä palvelemaan paremmin sekä	Viestintäsektori, ps

				henkilökunnan että opiskelijoiden tarpeita.	
--	--	--	--	---	--