



TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS- OPAS JÄRJESTÖILLE

| | |
|---|----|
| 1. MIHIN YHDENVERTAISUUS PERUSTUU OYY:SSA? | 4 |
| 2. YLEISET TERMIT JA EPÄASIALLISEN KÄYTTÄYTYMISEN MUODOT | 5 |
| Tasa-arvo | 5 |
| Yhdenvertaisuus | 5 |
| Esteettömyys | 5 |
| Epäasiallinen käytös | 6 |
| Häirintä | 6 |
| Kiusaaminen | 7 |
| Syrjintä | 8 |
| 3. PÄIVITTÄINEN TOIMINTA JA YHDENVERTAISUUS | 9 |
| 3.1. Järjestön sisäisen tilanteen kartoittaminen | 9 |
| 3.2. Järjestön julkisen toiminnan kartoittaminen | 9 |
| 3.3. Ratkaisuja yhdenvertaisuuden haasteisiin | 10 |
| Erityishuomio viestintään | 11 |
| Erityishuomio tapahtumiin | 11 |
| 4. YHDENVERTAISUUS JA ESTEETTÖMYYS OPINNOISSA | 14 |
| 5. EPÄASIALLISEEN KÄYTÖKSEEN PUUTTUMINEN | 15 |
| 5.1. Jos sinua häiritään tai kiusataan | 15 |
| 5.2. Jos havaitset häirintää | 16 |
| 5.3. Jos toimit puheenjohtajana ja havaitset järjestön sisällä kiusaamista | 16 |
| 5.4. Pohdittavaa: Sallitaanko järjestössä epäasiallinen ja vastuuton käytös? | 16 |
| 5.5. Keinoja epäasiallisen käyttäytymisen ennaltaehkäisyyn järjestöissä | 17 |
| 6. OTA YHTEYTTÄ | 18 |

1. MIHIN YHDENVERTAISUUS PERUSTUU OYY:SSA?

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden noudattamisen vaatimus perustuu useisiin säädöksiin. 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 perusteella¹. Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän mainittujen asioiden lisäksi kansalaisuuden, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, ja seksuaalisen suuntautumisen perusteella². Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta edistää sukupuolten tasa-arvoa, kieltää sukupuoleen perustuvan välillisen tai välittömän syrjinnän sekä mm. seksuaalisen häirinnän³. Oulun yliopiston, ylioppilaskunnan ja kaikkien yliopistolla toimivien yksilöiden ja järjestöjen tulee noudattaa näiden lakien asettamia velvollisuuksia.

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukemaan on tehty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat sekä ylioppilaskunnassa⁴ että yliopistolla⁵. OYY:n piirissä toimivien kiltojen, aine- ja harrastejärjestöjen sekä edustajistoryhmien rooli tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen ylioppilaskunnan toteutumisessa on merkittävä. Tässä järjestöjen käyttöön tarkoitettussa oppaassa tarjoamme tietoa ja konkreettisia vinkkejä toimintaan.

Oppaassa on kaksi osaa. Ensimmäisessä osassa käydään yleisemmin läpi toimintatapoja, jotka mahdollistavat yhdenvertaisuuden toteutumisen järjestöissä. Toisessa osassa taas käsitellään epäasiallista käytöstä ja siihen puuttumista. Oppaassa käytettävät lainaukset on poimittu OYY:n toteuttamasta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselystä vuodelta 2015.

Pohdittavaa: vaikuttaako näistä jokin tekijä jäsenistöenne kohteluun?

sukupuoli
ikä
alkuperä
kansalaisuus
kieli
uskonto tai vakaumus
mielipide
poliittinen toiminta
ammattiyhdistystoiminta
perhesuhteet
terveydentila
vammaisuus
seksuaalinen suuntautuminen
jokin muu ominaisuus

¹ Suomen perustuslaki.

² Yhdenvertaisuuslaki.

³ Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.

⁴ www.oyy.fi/asiakirjat/julkaisut/tasa-arvo-%20ja%20yhdenvertaisuussuunnitelma.pdf

⁵ www oulu.fi/external/hyvinvointi/OY_tasa-arvo_yhdenvertaisuussuunnitelma.pdf

2. YLEISET TERMIT JA EPÄASIALLISEN KÄYTTÄYTYMISEN MUODOT

Seuraavaksi käymme läpi tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen ja niiden puutteisiin liittyviä peruskäsitteitä. Tärkeintä on tunnistaa toiminnan erilaiset muodot, jotta haitallisiin voidaan puuttua. Jos ei osaa käyttää oikeita termejä tai ne sekoittuvat, ei se kuitenkaan haittaa, sillä tärkeintä on tunnistaa epäkohdat.

Tasa-arvo

Tasa-arvolla tarkoitetaan lähinnä sukupuolten välistä tasa-arvoa. Oikeudet ja velvollisuudet tulisi olla samat kaikille, ja kaikilla tulisi olla tasavertaiset mahdollisuudet toimia ja osallistua. Stereotypiat eivät saisi ohjata opiskelijan kohtelua esimerkiksi opinnoissa. Kaikilla sukupuolilla tulisi olla mahdollisuus osallistua päätöksentekoon järjestöissä.⁶

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuus on tasa-arvoa laajempi käsite ja sillä tarkoitetaan sitä, että ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän ominaisuuksistaan, eikä ketään saa syrjiä. Ihmisillä tulisi olla yhdenvertaiset mahdollisuudet esimerkiksi koulutustautua yliopistolla, saada palveluja ja osallistua järjestöjen toimintaan.⁷

Esteettömyys

Esteettömyys liittyy yhdenvertaisuuteen ja tarkoittaa sitä, että ihmisten moninaisuus huomioidaan esimerkiksi tilojen suunnittelussa, palvelujen saavutettavuudessa, tiedon levittämisessä ja mahdollisuudessa osallistua.

Mikä tekee minusta minut?⁸

sukupuoli
ikä
perhesuhteet
seksuaalinen suuntautuminen
alkuperä
kieli
kansalaisuus
uskonto ja vakaumus
vammaisuus ja toimintakyky
terveydentila
mielipide
poliittinen toiminta
ammattiyhdistystoiminta

Mikä tekee minusta tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen?⁸

demokratia
avoin päätöksenteko
hyvä hallinto
osallisuus
hyvä vuorovaikutus
monimuotoisuus
syrjimättömyys
sukupuolten tasa-arvo
yhdenvertainen toiminta
esteettömyys
yksityisyyden kunnioittaminen
toisten kuuleminen ja kunnioittaminen
myönteiset asenteet

⁶Tasa-arvoasiain neuvottelukunta: Mitä on tasa-arvo?

⁷Yhdenvertaisuus.fi: Mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan?

⁸Tämän sivun taulukot: Vantaan kaupunki

Esteettömässä ympäristössä ihmisiä ei erotella heidän toimintakykynsä perusteella.⁹ Esteettömyyttä on eri muotoja.

Fyysinen esteettömyys liittyy liikkumisen esteiden poistamiseen ja aistivammojen huomiointiin¹⁰. Esimerkiksi tapahtumapaikan valinnassa voi huomioida seuraavia kysymyksiä: Pääsevätkö liikuntarajoitteiset tai näkövammaiset opiskelijat tai perheelliset lasten kanssa liikkumaan paikassa? Aiheuttaako ympäristö tuoksu- ja ääniyliherkille epämiellyttävää oloa?

Sosiaalinen esteettömyys taas vaatii ilmapiiriä, jossa jokainen voi toimia ilman pelkoa syrjinnästä, väheksymisestä tai kiusaamisesta. Ovatko järjestönne tapahtumat tällaisia?

Psyykinen esteettömyys taas liittyy yksilön ominaisuuksiin, ja siihen, mitä tietoja ja taitoja yksilö tarvitsee osallistuakseen, tai miten yksilöön suhtaudutaan¹¹. Hyväksytäänkö järjestössänne kaiken taustaiset toimijat? Viestitäänkö teillä asioista myös englanniksi?

Epäasiallinen käytös

Jos edellä esitellyt käsitteet eivät toteudu käytännössä, on riskinä syntyä epäasiallista käytöstä. Epäasiallinen käyttäytyminen voi ilmetä monella eri tavalla. Olennaista on kohteena olevan henkilön kokemus asiasta. Epäasiallinen käytös voi täyttää myös häirinnän, kiusaamisen tai syrjinnän tunnusmerkit.

Henkilöön liittyvät epäasiallisen kohtelun muodot:

- loukkaavien kommenttien esittäminen
- sosiaalinen eristäminen: ei puhuta, ei kuunnella, kohdellaan kuin ilmaa, ei tervehditä
- perättömien juttujen ja juurujen levittäminen, "selän takana" puhuminen
- mustamaalaaminen
- pilkkaaminen ja naurunalaiseksi saattaminen
- tiedon panttaaminen
- syyttely
- huutaminen, solvaaminen ja haukkuminen
- epäasialliset ja loukkaavat eleet ja ilmeet
- loukkaava some-kirjoittelu
- aiheeton arvostelu ja väriiden syytösten esittäminen^{12, 13}

Häirintä

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.

⁹ Invalidiliitto: Esteettömyys

¹⁰ Vates-säätiö: Fyysinen esteettömyys

¹¹ Vates-säätiö: Sosiaalinen ja psyykinen esteettömyys

^{12, 13} Taulukko: Työterveyslaitos: Kiusaamisen ilmeneminen (n.d.) ja Katkaise kiusaamisen kierre (2016)

Epäasiallinen käyttäytyminen järjestötyössä:

- vaaditaan kohtuutonta työmäärää
- annetaan kohtuuttomat aikataulut
- mielipiteet ohitetaan tai jätetään huomiotta
- työtä ja tekemisiä valvotaan kohtuuttomasti
- kokouksiin ei kutsuta, eikä tietoa välitetä esim. sähköpostilla
- toimijalta otetaan perusteettomasti pois tehtäviä
- annetaan osaamisen kannalta tai aikaisempia tehtäviä selvästi vaatimattomampia tehtäviä
- fyysinen eristäminen yhteisöstä
- eriarvoinen kohtelu esim. koulutukseen pääsyssä tai etuuksien antamisessa
- jatkuva virheiden etsiminen töistä uusista toimijoista ei perehdytetä ja vähätellään^{14, 15}

Usein häirintää kokeneet pyrkivät aluksi vähättelemään omia tunteitaan ja selittelemään itselleen, että tilanne ei ole erikoinen. Tunne on luonnollinen, mutta häirintää kokeneen kannattaa rohkeasti ilmaista tunteensa, jotta asiaan voidaan kiinnittää jatkossa huomiota. Häirintään tulee puuttua heti jonkun ilmaistessa tulleensa häirityksi, ja henkilön omaa kokemusta tapahtumista tulee kunnioittaa.

Sukupuoleen perustuva häirintä on henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai

sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista.

Seksuaalinen häirintä on sanallista, sanaton-ta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä. Seksuaalinen häirintä voi olla esim. epäsovivia eleitä tai ehdotuksia. Kaksimieliset ja ronskit vitsit voivat joidenkin mielestä olla hauskoja, mutta toiset voivat kokea ne epämiellyttävänä ja häiritsevinä. Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä ovat tasa-arvolain mukaan syrjintää.

Seksuaalinen ahdistelu taas tarkoittaa henkilön seksuaalista itsemääräämisoikeutta rikkovaa fyysistä koskettelua. Tämä on rikos, ja on sen takia hyvä erottaa häirinnästä.

Kiusaaminen

Kiusaaminen on toistuvaa, systemaattista ja jatkuvaa epäasiallista käytöstä kiusattua kohtaan¹⁶. Kiusaaminen on henkisen väkivallan muoto, johon voi liittyä eleitä sekä verbaalista, henkistä tai fyysistä aggressiota, joita usein tahallisesti ja suunnitelmallisesti kohdistetaan tiettyyn henkilöön tavoitteena tuottaa vahinkoa tai mielipahaa¹⁷. Kiusaamisesta voi aiheutua vakavia psyykkisiä ongelmia, joten siihen on puututtava mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

^{14, 15} Taulukot: Työterveyslaitos: Kiusaamisen ilmeneminen (n.d.) ja Katkaise kiusaamisen kierre (2016)

¹⁶ Työterveyslaitos: Työpaikkakiusaaminen

¹⁷ Mehiläinen Oy: Kiusaaminen ja henkinen väkivalta

Jos kiusaamiseen sisältyy väkivaltaa tai sitä epäillään, on siihen suhtauduttava erityisen vakavasti. Väkivallan kokemukset voivat vaihdella lievästä väkivallasta uhkailuun tai vakaaviin fyysisen koskemattomuuden loukkauksiin. Väkivaltakokemukset ovat aina niin vakavia, että ne useimmiten vaativat yhteydenottoa poliisiin ja kriisiapua.

Syrjintä

Syrjintä on sitä, että yksilöä kohdellaan huommin kuin muita jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella¹⁸. Syrjintä voi olla välillistä tai välitöntä. Välitön syrjintä tarkoittaa henkilöiden asettamista eri asemaan jonkin ominaisuuden tai pelkän ominaisuuden oletuksen perusteella. Esim. mies valitaan työtehtävään, vaikka nainen on ansioituneempi¹⁹. Välillistä syrjintää taas on se, että tehtävään valittavalle esitetään vaatimuksia esimerkiksi kielitaidosta, vaikka se ei ole tehtävän suorittamisen kannalta oleellista.²⁰

Vuoden 2016 Korkeakouluopiskelijoiden terveys- tutkimuksessa tutkittiin korkeakouluissa esiintyvää kiusaamista:

Opiskelijoista 7,5% koki olleensa muiden opiskelijoiden kiusaamisen kohteena satunnaisesti tai usein opintojensa aikana. Kiusaaminen on ollut pääasiassa opintoihin liittyvää perusteetonta arvostelua, vähättelyä tai nolaamista, verbaalista hyökkäämistä, henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvää pilkkaamista tai arvostelua sekä kaverisuhteiden vahingoittamista.

Henkilökunnan taholta kiusaamista oli kokenut 5,8 %. Tämä kiusaaminen oli pääasiassa opintoihin liittyvää perusteetonta arvostelua, vähättelyä tai nolaamista, jota oli kokenut neljä viidestä kiusaamista kokeneista. Jonkin verran raportoitiin myös henkilökohtaisiin ominaisuuksiin kohdistuvaa pilkkaa tai arvostelua sekä verbaalista hyökkäämistä.²¹

¹⁸ Yhdenvertaisuusvaltuutettu: Syrjintä

¹⁹ Tasa-arvovaltuutettu: Mikä on syrjintää?

²⁰ Yhdenvertaisuusvaltuutettu: Työelämä

²¹ YTHS: Korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimus 2016

3. PÄIVITTÄINEN TOIMINTA JA YHDENVERTAISUUS

Järjestöjen jatkuvaan toimintaan vakiintuu usein tiettyjä käytäntöjä, jotka voivat estää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista järjestössä. **Monet tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta heikentävät tekijät ovat näkymättömiä, epäsuoria ja totuttuja, minkä vuoksi niiden tunnistamiseen ja tiedostamiseen on aktiivisesti kiinnitettävä huomiota.** Pahin virhe on häivyttää erilaisten ihmisten moninaisuus ja perustaa toiminta normioletusten varaan.

Seuraavissa alaluvuissa esitellään toimintatapoja, joilla voitte edistää yhdenvertaisuutta ja samalla ehkäistä epäasiallista käytöstä järjestössänne. Aluksi kannattaa pohtia järjestön toimintaa kokonaisvaltaisesti.

”Perustutkinto-opiskelijat ovat lähtökohtaisesti joko suoraan tai muutaman välivuoden jälkeen yliopistoon tulleita. Vanhemmat opiskelijat [...] ovat joskus tämän joukon ulkopuolella. [...] ainejärjestöjen vapaa-ajalla järjestämissä toiminnoissa huomaa kuuluvansa ulkopuolelle, ja siitä onkin iän puolesta minulle mainittu. Harmi, sillä haluaisin osallistua joihinkin vapaa-ajan toimintoihin, mutta on osoittautunut, etten kuulu joukkoon.”

3.1. Järjestön tilanteen kartoittaminen

Toiminnan kartoittamisen voi aloittaa **järjestön sisäisen tilanteen** miettimisellä.

- **Onko uusien järjestöaktiivien mukaantulo toimintaan mahdollista?**
- **Onko hallituksessa syntynyt klikkejä?**
- **Onko kaikilla toimijoilla mahdollisuus ilmaista mielipiteensä niin, että niitä kunnioitetaan?**
- **Pystyykö hallituksessa toimimaan, vaikka kuuluisi johonkin vähemmistöön (esim. kansainväliset opiskelijat)?**
- **Kannustetaanko kaikkia toimijoita samalla tavalla kaikkiin tehtäviin?**
- **Perustuvatko jotkin hallituksen vastuunimikkeet sukupuolioletukselle (esim. isännät/emännät)?**

Sisäisen tilanteen kartoittamisen jälkeen voi siirtyä **julkisen toiminnan arviointiin**. Käytä pohdinnassa apuna seuraavia kysymyksiä:

- **Millaisia jäseniä järjestöön kuuluu? (esim. sukupuoli, ikä, kansalaisuus)**
- **Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen opiskelijayhteisö rakentuu tämän tiedon pohjalle.**
- **Miten huomioitte erilaiset jäsenet toiminnassanne? (ks. taulukko s. 1)**
- **Onko kaikkien jäsenten mahdollista osallistua järjestön toimintaan?**
 - **Ovatko järjestön tapahtumat keskittyneet ilta-aikaiseen juhlimiseen?**
 - **Onko kaikilla sukupuolilla yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua toimintaan?**
 - **Onko järjestön liikuntavuoro aina samaa lajia?**
 - **Näkyvätkö kansainväliset opiskelijat ja perheelliset opiskelijat mukana järjestön toiminnassa?**
 - **Millä kielellä tiedotatte tapahtumista ja ajankohtaisista asioista?**

3.3. Ratkaisuja yhdenvertaisuuden haasteisiin

Kun järjestön toiminta on kartoitettu, on aika ryhtyä työstämään järjestön kehityskohteita.

Julkilausuma

Järjestö voi tehdä yhdenvertaisuusjulistuksen, joka tuo jäsenille käytännössä näkyville järjestön arvot. Suosittu yhdenvertaisuusjulistus on ollut esim. syrjinnästä vapaa alue -julistus. Tämä merkitsee syrjinnän vastustamista, siihen puuttumista sekä ihmisten yhdenvertaisuuden tunnustamista. Järjestö voi myös luoda itselleen ns. turvallisen tilan periaatteet. Julkilausuma tai turvallisen tilan periaatteet on hyvä tuoda toistuvasti esille esimerkiksi jo kutsussa järjestön tapahtumaan tai järjestön tapahtuman alkaessa muun tapahtumaa koskevan infon yhteydessä.

Kyselyt

Joskus helpointa on päästä alkuun kysymällä suoraan jäsenistöltä näkemyksiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilasta järjestössä. Kyselyllä saadaan kartoitettua tilastoja ja lukuja sekä käytännön kokemuksia, jotka eivät suoraan kerro koko totuutta, mutta auttavat tilanteen kuvaamisessa ja kehittämässä. Napakka kysely on helppo liittää osaksi järjestön muuta toimintaa koskevaa kyselyä.

Monipuolinen toiminta

Järjestötoimijoiden on hyvä yhdessä miettiä oman jäsenistön erityispiirteitä ja muodostaa selkeät ohjeet, kuinka omassa toiminnassa huomioidaan kaikki jäsenet yhdenvertaisesti. Järjestön omat erityispiirteet vaikuttavat siihen, mihin suuntaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta järjestössä kannattaa lähteä edistämään. Järjestö ei voi kaikessa toiminnassaan miellyttää kaikkia, mutta kunhan toiminta on monipuolista, voi jokainen löytää jotain itseään kiinnostavaa.

Sukupuolinormien rikkominen

Yliopistoyhteisössä on järjestöjä, joiden jäsenistöä leimaa vahvasti toisen sukupuolen yliedustus johtuen kyseisen opiskelualan sukupuolijakaumasta. Järjestöissä eräs kompastuskivi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta voi olla liiallinen sukupuolinormien ruokkiminen. Kannattaa pohtia, miltä järjestön toiminta näyttäätyy kunkin sukupuolen näkökulmasta ja onko kaikilla sukupuolilla yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua järjestön kaikkeen toimintaan.

“Teekkaripiireissä sukupuoli vaikuttaa miten suhun ihmisenä suhtaudutaan. Yllätytään hyvistä arvosanoista esimerkiksi.”

“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’.”

Poikkitieteellisyys

Ainejärjestöt ja killat pyrkivät kokoamaan saman alan opiskelijoita yhteen sekä luomaan heidän välilleen yhteisöllisyyttä ja erityistä “me-henkeä”. Tämä me-hengen syntyminen voi samalla luoda myös “me” vastaan “muut” -asetelmia. Kannustamme järjestöjä keskustelemaan keskenään ja järjestämään tapahtumia myös poikkitieteellisesti. Tällä tavoin voidaan murtaa ennakkoluuloja ja stereotyyppioita tiettyjä opiskelualoja sekä niiden opiskelijoita kohtaan.

“Toivoisin, ettei eri tiedekuntien/ainejärjestöjen välillä olisi ‘me ollaan parempia kuin te’ -asennetta, vaan enemmän kattojenalaista toimintaa.”

“Poikkitieteellisiin stereotyyppioihin törmää usein poikkitieteellisyyttä harrastettaessa, eivätkä ne kaikki suinkaan tunnu olevan vain vit-

sejä (esim. että humanistit eivät osaa laskea)."

Erityishuomio viestintään

Kaikessa tiedotuksessa tulee ottaa huomioon opiskelijoiden moninaisuus mm. sukupuolen, alkuperän, kielen, seksuaalisen suuntautumisen, vammaisuuden ja erityisesti huumorintajun suhteen. Sisäpiirivitsejä ei kannata viljellä somessa, jossa asiat on helppo ymmärtää väärin.

Kieli

Kansainvälisten opiskelijoiden on erityisen vaikea integroitua ainejärjestötoimintaan. Kielimuurin poistaminen on ehkä yksi suurimmista ja vaikeimmista haasteista niin OYY:ssa kuin järjestöissäkin. Järjestöjen tulisi viestiä toiminnastaan ja tapahtumistaan myös englanniksi, jotta suomea osaamattomat opiskelijat voisivat lähteä toimintaan mukaan. OYY suosittelee järjestöjä nimeämään järjestön aktiivitoimijoista kansainvälisten opiskelijoiden yhteyshenkilön, joka huolehtii siitä, että toiminta on avointa myös kansainvälisille opiskelijoille. Joidenkin järjestöjen hallituksissa toimii jo tällä hetkellä kansainvälisiä opiskelijoita, joten käytäntöjen ja perinteiden muuttaminen on mahdollista.

"Discrimination in a slightest level is felt when you don't speak the local language. For an example in certain events held by guilds or some sort of associations, everything is promoted in Finnish and international students who don't speak or understand the language feels left out and unwelcomed."

"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."

Esteettömyys

Erityisesti nettisivujen päivittämisen ja tuottamisen suhteen kannattaa kiinnittää huomiota esteettömyyteen, jotta sivut olisivat kaikkien saatavilla. Näkövammaisille tärkeitä ovat selkeät värit ja fontit ja pdf-tiedostojen muotoiluun tulee kiinnittää huomiota. Joillekin internetin käyttö voi olla täysin kuulemisen varassa, jolloin he käyttävät apuvälineenä ruudunlukuohjelmia. Vinkkejä nettisivujen esteettömyyteen löytyy osoitteesta <http://appro.mit.jyu.fi/www/luennot/luento10/>.

Erityishuomio tapahtumiin

Hyvin suunnitellut tapahtumat ottavat opiskelijoiden moninaisuuden huomioon, ovat turvallisia ja luovat hyviä muistoja osallistujille²². Tapahtumien järjestelyissä yhdenvertaisuus tulisi huomioida tiedotuksessa, paikan valinnassa, ohjelmassa ja tarjoiluissa, eli lähes kaikessa.

Tiedotus

Sähköpostilistan kautta menevät viestit kannattaa kirjoittaa erityisellä huolella. Pohdi, miten ilmaiset tapahtuman luonteen sekä kaikki tapahtumaan liittyvät asiat, jotta järjestö koetaan yhdenvertaiseksi, saavutettavaksi ja osallistumisen mahdollistavaksi.

Mitä isompi asia tai tapahtuma on, sitä enemmän se koskee myös kansainvälisiä opiskelijoita ja sitä varmemmin se kannattaa käänntää myös englanniksi. Jos tapahtuma (esim. luento) on kokonaan suomeksi, tiedotus on hyvä tehdä lyhyesti myös englanniksi ja mainita tapahtuman kielestä ilmoituksessa.

Kannattaa muistaa, että tiedotuksella voi tavoittaa myös sellaisia ihmisiä, joita tiedotuksella ei ole ollut tarkoitus alunperinkään ta-

²² ehyt.fi/sites/default/files/bileopas.pdf

voittaa.

Mikäli tapahtumaan vaaditaan etukäteisilmoittautuminen, pyydä osallistujia ilmaiseemaan erityistarpeensa (esim. esteettömyys, ruokavalio, tulkkauksen tarve).

Mieti tarkkaan millaisia mainoksia tapahtumasta tehdään. Bilemainoksen ei tulisi rikkoa hyvän maun rajoja tai syrjiä/loukata ketään tai mitään ihmisryhmää, vaikka se olisikin huumoria. Sananvapaus ei anna lupaa loukata muiden oikeuksia.

Esteettömyys

Mainitse tapahtumapaikan esteettömyydestä/esteellisyydestä jo tiedotuksessa, varsinkin mikäli tila on osallistujille tuntematon. Esteetön pääsy paikalle tarkoittaa pääsyä pyörätuolilla ja inva-wc:tä.

Isoissa tilaisuuksissa/luennoilla salissa on hyvä olla käytettävissä induktiosilmukka. Ohjeista puhujia myös puhumaan kyseiseen mikrofooniin, jotta silmukasta ja akustiikasta on hyötyä. Opastukset oikeaan tilaan olisi hyvä olla selkeällä tummalla fontilla vaalealla pohjalla.

Tarjoilut

Ruoan ainesosaluettelo tulisi olla tarvittaessa saatavilla, ja ruoat selkeästi merkattuja (esim. laktoositon, gluteeniton).

Erityisruokavalioista tulisi huomioida ainakin laktoositon/maidoton ja kasvisruoka. Tarpeen mukaan huomiota kannattaa kiinnittää myös erilaisiin etnisiin ja uskontoon liittyviin ruokavalioihin.

Alkoholittomana juomana tulisi olla muutakin kuin hanavettä. Alkoholiton juoma tulee olla tarjolla kuten alkoholikin, jotta sitä ei tarvitse

erikseen etsiä tai kysyä. Vinkkejä alkoholittomiin booliresepteihin löydät osoitteesta www.yths.fi/filebank/2040-Holittomat_2000.pdf. Ravintolabileissa tavallisten drinkkilippujen lisäksi olisi hyvä olla tarjolla alkoholittomia drinkkilippuja.

Ohjelma

Sitseillä on monia asioita, jotka saattavat heikentää yhdenvertaisuutta. Helsingin yliopiston ylioppilaskunnalla on hyvä opas yhdenvertaisten sitsien järjestämiseen.²³

Tässä muutama nosto sieltä:

- **Pukeutumishjeissa tulee välttää sukupuolittamista, rasistisia teemoja ja kulttuurista omimista (esim. saamelaiset tai muut alkupe räiskansat). Kulttuurisena omimisena tarkoitetaan tilannetta, jossa valtaväestöön kuuluva henkilö lainaa esim. päähinettä sorretusta vähemmistökulttuurista ja samalla vahvistaa stereotypioita vähemmistöstä. Sellaisten esi neiden tai vaatteiden käyttämistä, jotka liittyvät uskontoon, hengellisyteen tai vähemmistöjen identiteettiin, kannattaa harkita hyvin tarkkaan.²⁴**
- **Plaseerauksessa kannattaa huomioida osallistujien moninaisuus, välttää sukupuolittamista ja miettiä, mihin kansainväliset opiskelijat sijoitetaan, jotta he pysyvät kärryillä ohjelmasta.**
- **Sitseillä on tapana laulaa lauluja, joista osa on hyvin perinteikkäitä. Kannattaa kuitenkin jättää laulamatta laulut, jotka ovat syrjiviä, rasistisia tai loukkaavia.**
- **Sitsirangaistukset kannattaa miettiä tarkkaan, jotta ne eivät syrji, nöyryytä tai karkoita osallistujia. Esimerkiksi suolistosairauksista kärsivien ihmisten vessassa käymistä ei voi kieltää, absolutistia ei voi pakottaa juomaan alkoholia, ja esiintymiskammoista voi ahdistaa suuresti yksin laulaminen.**

²³ hyy.helsinki.fi/sites/default/files/nain_jarjestat_yhdenvertaiset_sitsit_2017.pdf

²⁴ Yle: Sulkapäähineen käyttö on kuuma aihe myös maailmalla.(2018) <https://yle.fi/uutiset/3-10184919>

Saunominen

Saunavuorot tulisi järjestää siten, että aina on sekä naisten että miesten omat vuorot, että sekasauna/yleinen vuoro. Vuorot olisi hyvä olla yhtä pitkiä ja niiden järjestystä kannattaa myös vaihdella.

Huolehdi, että joku järjestäjistä on aina myös heidän kanssaan, jotka eivät halua sauna.

Tapahtuman vastuuhenkilöt

Järjestäjä on vastuussa tapahtumasta ja ratkaisevassa roolissa siinä, että kaikki viihtyvät tapahtumassa ja tulevat mielellään toistekin. Tapahtuman alussa olisi hyvä ilmoittaa, että häirintää ja syrjintää ei hyväksytä. Jos tapahtumassa ilmenee epäasiallista käytöstä, puutu siihen heti. Epäasiallista käytöstä tapahtumissa ovat esim. juomaan painostaminen, sovinistiset vitsit ja häiritsevä lähentely.

Jokaiseen suurempaan tapahtumaan olisi hyvä nimetä yhdenvertaisuusvastaava, johon voi ottaa yhteyttä tällaisissa tilanteissa, ja joka puuttuu asiattomuuksiin. Henkilöstä tulee tiedottaa selkeästi kaikille osallistujille.

Katso, että kaikki pääsevät osallistumaan, saavat halutessaan äänensä kuuluviin ja ketään ei jää ulkopuolelle.

4. YHDENVERTAISUUS JA ESTEETTÖMYYS OPINNOISSA

Opiskelun yhdenvertaisuuteen liittyy esteettömyys, jota voidaan terveydellisin perustein (esim. aistivamma, oppimisvaikeus, mielen-terveysongelmat) parantaa erityisjärjestelyin, kuten tentin lisääjalla, suullisella tentillä tai häiriöttömällä tilalla. Mikäli opiskelija tarvitsee erityisjärjestelyjä, tulee hänen olla yhteydessä yliopiston esteettömyysyhdyshenkilöön. Lisätietoja esteettömästä opiskelusta ja esteettömyysyhdyshenkilön yhteystiedot löytyvät yliopiston nettisivuilta: www.oulu.fi/yliopisto/opiskelu/hyvinvointi/esteetonopiskelu

Opiskelijalla on lakisääteinen oikeus edistää opintojaan yliopistolain määrittelemässä aikataulussa. Jokaisella opiskelijalla tulee olla nimettynä omaopettaja ja jokaisen opiskelijan tulee saada asianmukaista opinnäytetöiden ohjausta. Opintosuorituksien ja opinnäytetöiden arvioinnissa voi joskus tulla erimielisyyksiä opettajan tai ohjaajan kanssa. Arvosanaan- sa tyytymätön opiskelija voi hakea oikaisua tutkintolautakunnalta 14 päivän kuluessa.

Epätasa-arvoista tai epäyhdenvertaista opetusta ja ohjausta ei tarvitse tai kuulu sietää. Mikäli tällaisia tilanteita kuitenkin esiintyy, on hyvä toimia seuraavien ohjeiden mukaisesti:

1. Ilmaiskaa opetusta antavalle henkilölle selvästi ja yksiselitteisesti, että koette opetuksen epätasa-arvoisena tai epäyhdenvertaisena. Myös asiallisen sähköpostin kirjoittaminen on hyvä vaihtoehto.
2. Mikäli asia ei huomautuksesta huolimatta korjaannu, tai mikäli henkilökohtainen yhteydenotto tuntuu liian vaikealta, ottakaa yhteys OYY:n koulutuspoliittiseen asiantuntijaan (kopoasiantuntija@oyy.fi, puh. 040 5257821)
3. Säilytä mahdolliset todisteet epäyhdenvertaisesta opetuksesta. Näin autat asian jatkokeskustelussa.

5. EPÄASIALLISEEN KÄYTTÖKSEEN PUUTTUMINEN

Epäasialliseen käyttäytymiseen tulee puuttua varhain. Tilanteen selvittäminen on aina helpompaa pian tapahtuneen jälkeen kuin pitkän ajan kuluttua ja tapahtuneen jo eskaloituttua. **Varhaisen puuttumisen laiminlyönti voi pahimmillaan johtaa negatiiviseen toimintakulttuurin muutokseen, jolloin vallitsevasta tilanteesta ja epäkohdasta tulee yhteisössä sosiaalisesti hyväksyttävää.** Esimerkiksi mikäli kiusaamista-pauksiin ei puututa välittömästi, voi kiusaaminen ajan kuluessa näyttäytyä yhteisön piirissä jopa sosiaalisesti hyväksyttävänä.

Häirintä- ja kiusaamistapausten selvittäminen on tärkeää koko järjestön hyvinvoinnin kannalta, sillä yleisen ilmapiirin huononemisesta kärsii koko yhteisö. **Kaikki yhteisön jäsenet voivat omalla toiminnallaan ehkäistä ja vastustaa häirintää ja kiusaamista.** Häirintää on helpointa estää puuttamalla heti häiritsevään tilanteeseen ja kertoa sen epämiellyttävyydestä.

Lain mukaan oppilaitoksella eli yliopistolla on velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin, kun se saa tietoonsa, että jotakuta on häiritty. Yliopisto julkaisi keväällä 2018 uuden häirintään ja kiusaamiseen puuttumisen toimintamallin²⁵, joka käsittää kampuksella tapahtuvan kiusaamisen. Mallin mukaan häirintä- ja kiusaamistapauksissa tulee aina olla yhteydessä tiedekunnan koulutuspalvelupäällikköön, joka selvittää asian. **Malli ei varsinaisesti koske harastejärjestöjä, koska ne eivät kuulu minkään tiedekunnan alaisuuteen, joten näissä tapauksissa kehotamme opiskelijoita olemaan yhä yhteydessä ylioppilaskuntaan.**

Epäasialliseen käyttökseen puuttuminen vaatii rohkeutta ja voi olla vaikeaa. Kiusattu voi pelätä tilanteen pahenemista ja leimautumista tai olla epätietoinen tilanteen ratkaisumalleista. Tämän takia järjestöjen tulisi julkisesti ottaa kantaa häirintää ja kiusaamista vastaan. Tilanteisiin tulee aina puuttua seuraavien toimintamallien avulla. Toimintamallien pohjana on Työterveyslaitoksen Katkaise kiusaamisen kierre -opas²⁶, jota järjestötkin voivat hyödyntää omassa työssään.

5.1. Jos sinua häiritään tai kiusataan

1. Ota kokemasi kiusaaminen puheeksi mahdollisimman pian epäasiallisesti käyttäytyvän kanssa. Kerro, minkälaisen käyttäytymisen olet kokenut epäasiallisena ja miltä sinusta tuntuu. Keskustelkaa asiasta ja pyydä häntä lopettamaan. Joskus voi olla kyse väärinkäsityksestä. Puhu toiminnasta, älä henkilökohtaisista ominaisuuksista.

2. Mikäli epäasiallinen käyttäytyminen ei lopu, kerro siitä tiedekuntasi koulutuspalvelupäällikölle, joka toimii oman tiedekuntasi häirintäyhdyshenkilönä. Jos sinusta tuntuu vaikealta ottaa asia puheeksi epäasiallisesti käyttäytyvän henkilön kanssa, vie asia suoraan koulutuspalvelupäällikölle. Kerro hänelle konkreettisista tilanteista, joissa olet kokenut tullesi kiusatuksi.

Jos kiusaaminen tapahtuu järjestötoiminnan sisällä voit myös puhua asiasta hallituksen puheenjohtajalle. Ole jämäpti ja vaadi häntä toimimaan. Sopikaa myös aika, jolloin palaatte

²⁵ http://www.oulu.fi/external/hyvinvointi/Kiusaamisen_ja_hairinnan_ehkaisy_FI_2018.pdf

²⁶ Työterveyslaitos: Katkaise kiusaamisen kierre (2016)

asiaan. Mikäli koet puheenjohtajan käyttäytyvän epäasiallisesti, voit pyytää apua muilta järjestötoimijoilta.

Tarvittaessa saat tukea häirintä- tai kiusaamiskokemuksessasi ja sen selvittämisessä ylioppilaskunnan häirintäyhdyshenkilöiltä (hairinta@oyy.fi).

3. Pidä päiväkirjaa tapahtumista ja todisteet esimerkiksi viesteistä tallessa. Laita ylös kaikki häirinnän tapahtumapaikat ja -ajat, sekä se, ketä on ollut läsnä tätä häirintää todistamassa. Kirjaaminen auttaa itseäsi hahmottamaan tilanteen jatkuvuuden ja toimii todisteena ja muistin tukena, kun kerrot kokemuksistasi. Älä vastaa kiusaamiseen ”samalla mitalla”, vaan pyri olemaan asiallinen kaikessa ja kaikkia kohtaan.

5.2. Jos havaitset häirintää

1. Mene epäasiallisesti käyttäytyvän henkilön luo, kerro hänelle, että mielestäsi hänen käyttäytymisensä on kiusaamista, ja pyydä häntä lopettamaan. Voit tehdä tämän myös opiskelutoverisi kanssa, joka myös on havainnut epäasiallisen käyttäytymisen.

2. Mene kiusaamisen kohteeksi joutuneen luo ja kysy häneltä, miten voit auttaa häntä. Voit tukea häntä esimerkiksi asian viemisessä eteenpäin.

3. Ilmoita havaitsemastasi epäasiallisesta tai kiusaavasta kohtelusta tiedekuntasi koulutuspalvelupäällikölle. Jos kiusaaminen tapahtuu yliopistolla, hänellä on velvollisuus puuttua asiaan. Voit myös pyytää apua ylioppilaskunnalta hairinta@oyy.fi.

5.3. Jos toimit puheenjohtajana ja havaitset järjestön sisällä kiusaamista

1. Saatuasi tiedon koetusta tai havaitusta epäasiallisesta käyttäytymisestä tai kiusaamisesta, ota asia vakavasti ja ryhdy selvittämään tilannetta viivyttämättä. Tilanne voi olla sellainen, että osapuolten on mahdotonta selvittää tilanne keskenään, mutta tarjoa apuasi. Selvittelyyn tulee lähteä avoimin mielin ja ilman ennakoasenteita. Kohtele osapuolia tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Älä jää asian kanssa yksin, mutta muista vaitiolovelvollisuutesi. **Voit pyytää apua tilanteen selvittelyyn tiedekuntanne koulutuspalvelupäälliköltä tai ylioppilaskunnasta.** Siirrä vastuu selvittelystä heille etenkin kun on kyse yhtään vakavammasta häirintä- tai kiusaamistapauksesta.

2. Mikäli viesti tulee toisen osapuolen kautta, pyydä kiusatuksi nimetty luoksesi, kerro hänelle kuulemastasi ja kysy, miten hän itse kokee tilanteen. Voit myös ohjata hänet ottamaan yhteyttä tiedekuntanne koulutuspalvelupäällikköön tai ylioppilaskuntaan.

3. Kuuntele ensin kiusaamista kokenutta ja siitä syytettyä erikseen ja järjestä sen jälkeen yhteinen keskustelu, jossa pyritte löytämään ratkaisuja siihen, miten jatkossa toimitaan. Molempien osapuolten riittävä kuulluksi tuleminen on tärkeää. Jos kyseessä on epäily rikoksesta, kehoita uhria ottamaan yhteyttä poliisiin.

4. Mikäli yhteiseen sopimukseen ei päästä tai epäasiallinen käyttäytyminen jatkuu, ota viimeistään tässä vaiheessa yhteys tiedekuntanne koulutuspalvelupäällikköön tai ylioppilaskuntaan.

5.4. Pohdittavaa: Sallitaanko järjestössä epäasiallinen ja vastuuton käytös?

Järjestön puheenjohtajalla on erityinen vastuu järjestön ilmapiiristä ja jäsenistön hyvinvoinnista. Puheenjohtajan tulee puuttua epäasialliseen kohteluun järjestössä. Esimerkiksi jos puheenjohtaja tai joku muu huomaa jotakuta kiusattavan, tulee asia ottaa asianosaisen kanssa esille. Vaikka keskustelu voi tuntua kiusalliselta tai epämiellyttävältä, puhdistaa se yleensä ilmaa. Ihmiset eivät aina hahmota oman toimintansa vaikutuksia ja pienetkin havahtumiset helpottavat usein tilannetta. Kiusaamisessa ja häirinnässä on yliopistolla nollatoleranssi. Huonoa käytöstä ei voida hyväksyä persoonan ominaisuutena, tai koska joku on tiettyssä asemassa tai "korvaamaton" järjestölle. Jos ei puutu, niin tässä tapauksessa hyväksyy. Pohdi seuraavien kysymysten avulla, mikä on tilanne järjestössänne.

- **Viestittäkö järjestönne selkeästi, että epäasiallista kohtelua ei suvaita?**
- **Tunnistetaanko teillä kiusaamisen riskit ja panostatteko ennaltaehkäisyyn?**
- **Onko järjestöllänne kirjallinen, kaikilla tiedossa oleva toimintamalli häirintään ja kiusaamiseen puuttumiseen, jonka toimivuutta seurataan? (esim. tapahtumia varten)**
- **Kerrotaanko tapahtumienne aluksi, että täällä ei sallita häirintää eikä kiusaamista?**
- **Puututaanko tapahtumissanne epäasialliseen käytökseen aina tarvittaessa?**
- **Saavatko kiusaamista kokeneet ja niistä puhuvat henkilöt rohkaisua ja tukea järjestöltänne?**
- **Kyseenalaistetaanko järjestössänne epäasiallinen käytös ja puututaanko siihen?**
- **Otatteko puheeksi ja selvitättekö asianmu-**

kaisesti ja viipymättä tietoonne tulleet tilanteet?

- **Hyväksytäänkö teillä epäasiallinen käyttäytyminen, koska joku "on vaan sellainen persoona", "sillä on ollut vaikeaa", tai hänellä on erityisasema tai -osaamista?**
- **Onko yhteisössänne "tullut tavaksi" huono käytös?²⁷**

5.5. Keinoja epäasiallisen käyttäytymisen ennaltaehkäisyyn järjestöissä

Tämän oppaan 3. luvussa käsitellään keinoja, joilla voidaan luoda järjestöihin epäasiallista käyttäytymistä ehkäisevä ilmapiiri. Niiden lisäksi opiskelijajärjestö voi tukea kiusattuja levittämällä tietoisuutta kiusaamisen tuomitsemisesta, vaikuttamalla asenteisiin sekä puuttumalla kiusaamistapauksiin välittömästi. Näin kiusaajia voidaan herätellä sekä ilmaista, että kiusaaminen ei ole hyväksyttävää toimintaa järjestön kulttuurissa. Kiusattuja voidaan auttaa myös tukemalla heidän kiinnittymistään opiskeluyhteisöön huomioimalla opiskelijoiden moninaisuus sekä tarjoamalla vertais-tukea. Tässä työssä erittäin tärkeässä roolissa on pienryhmäohjaajat. Järjestön ilmapiiriä voi kehittää yksinkertaisilla keinoilla sellaiseksi, että epäasiallisen käytöksen riskit vähenevät.

- **Kehittäkää tapahtumiin suvaitseva ja avoin ilmapiiri**
- **Vältätkää sisäpiirien ja klikkien muodostumista ja ottakaa kaikki mukaan toimintaan**
- **Nimetkää järjestöönne tai edes sen suuriin tapahtumiin yhdenvertaisuusvastaava, johon voi ottaa yhteyttä kohdatessaan epäasiallista käytöstä**

^{27, 28} Työterveyslaitos: Katkaise kiusaamisen kierre (2016)

- Edistäkää myönteistä vuorovaikutusta ja toisten huomioon ottamista mm. tervehtimällä kaikkia tasapuolisesti

Järjestön sisällä:

- Auttakaa ja neuvokaa muita
- Antakaa myönteistä ja kehittävää palautetta rakentavasti
- Nostakaa järjestön sisäiset ongelmat esiin niiden henkilöiden kanssa, jotka voivat niihin vaikuttaa, ja puuttukaa heti esiin tullessiin epäkohtiin
- Arvioikaa ja muuttakaa omia toimintatapojaanne, käyttäytymistä ja asenteita tarvittaessa
- Hoitakaa työtehtävänne ja ottakaa vastuu tekemisistänne²⁸

6. OTA YHTEYTTÄ

• Yliopistolla koettuun häirintään liittyen tiedekuntasi koulutuspalvelupäällikköön. Koulutus­päälliköiden yhteystiedot tiedekunnittain (syksy 2018):

Kasvatustieteiden tiedekunta, humanistinen tiedekunta ja Oulun yliopiston kaup­pakorkeakoulu: Merja Peurasaari merja.peurasaari@oulu.fi

Teknillinen tiedekunta, luonnontieteellinen tiedekunta: Tero Vedenjuoksu tero.vedenjuoksu@oulu.fi

Tieto- ja sähkötekniikan tiedekunta: Annu Perttunen annu.perttunen@oulu.fi

Lääketieteen tiedekunta ja biokemian ja molekyyli­lääketieteen tiedekunta: Katja Pura katja.pura@oulu.fi

- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ongelmiin ja kehitysideoihin liittyen yliopistolla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan sihteeri
- Opintojen esteettömyyteen liittyen opintopsykologi@oulu.fi
- Keskusteluapua yliopistopastori@oulu.fi
- Kaikissa oppaan aiheeseen liittyvissä asioissa sinua ohjaa eteenpäin tai auttaa myös OYY:n sosiaalipoliittinen asiantuntija, sopoasiantuntija@oyy.fi puh. 040 526 5821

Ulkopuolista apua ja tukea

- Apua mielen hyvinvointiin - kattava lista palveluista Oulussa ja verkossa: oyy.fi/apua-mielenterveyden-vaikeuksiin
- YTHS: yths.fi/yhteystiedot/toimipisteet/oulu
- Oulun kriisikeskus: oulunkriisikeskus.fi/.
- Nyyti ry edistää ja tukee opiskelijoiden henkistä hyvinvointia ja elämänhallintaa: nyyti.fi
- Mikäli epäilet, että on tapahtunut rikos, voit

tehdä rikosilmoituksen poliisille: poliisi.fi/rikokset/rikosilmoitus.

Lisätietoa ja materiaalia

Lait, säädökset ja ohjeet

- Suomen perustuslaki
- Yhdenvertaisuuslaki
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta
- OYY:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma
- Oulun yliopiston tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma
- Kiusaamisen ja häirinnän ehkäisy Oulun yliopistossa

Materiaalia

- Tasa-arvovaltuutetun tietopankki tasa-arvosta: tasa-arvo.fi
- Tietoa ja materiaalia yhdenvertaisuudesta ja syrjinnästä: yhdenvertaisuus.fi
- EHYT ry:n bileopas: ehyt.fi/sites/default/files/bileopas.pdf
- HYY: Näin järjestät sitsit, joihin kaikkien on turvallista osallistua hyy.helsinki.fi/sites/default/files/nain_jarjestat_yhdenvertaiset_sitsit_2017.pdf
- Ohje rentojen hengailuiltojen järjestämiseen: nyyti.fi/ohjeita-hengailuillan-jarjestajalle/
- Työterveyslaitos: Katkaise kiusaamisen kierte. Epäasiallisen kohtelun nollatoleranssin vahvistaminen työpaikalla. (2016)
- Työterveyslaitos: Askeleet kohti sopuisaa työyhteisöä - Työkirja (2016).