

Suomen Opiskelija-Allianssi – OSKU ry:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021-2022

- hyväksytty Suomen Opiskelija-Allianssi - OSKU ry:n 19. sääntömääräisessä liittokokouksessa 28.11.2020.

JOHDANTO

”Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaisesti sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia eikä ketään saa syrjiä henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuuden toteutuminen tarkoittaa sitä, että jokaisella toimintaan osallistuvalla ja jokaisella työntekijällä on samankaltaiset mahdollisuudet osallistua, tulla kohdelluksi ja tehdä työtä riippumatta hänen taustastaan. Yhdenvertaisuus ei ole kuitenkin vain syrjimättömyyttä. Yhdenvertaisuudessa on kyse ymmärtämisestä, asenteista, ajattelutavasta ja toisten huomioon ottamisesta.

Tasa-arvolla viitataan useissa yhteyksissä miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986). Tasa-arvon käsite on laissa laajennettu huomioimaan sukupuolen moninaisuus. Se kattaa naisten, miesten sekä transihmisten ja intersukupuolisten tasa-arvon. Tasa-arvon toteutuminen nuorisotyössä tarkoittaa sitä, että jokaiselle toimintaan osallistuvalla ja jokaiselle työntekijälle tulee taata tasa-arvoiset mahdollisuudet sekä tasa-arvoisen kohtelu riippumatta hänen oletetusta sukupuolestaan, sukupuoli-identiteetistään tai sukupuolen ilmaisustaan.

Nuorisolaissa (2017) tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen ovat lain keskeisiä tavoitteita, joilla ohjataan nuorisotyötä ja -toimintaa.”

(mukaillen Riikka Jalonen & Laura Heinonen 2017. Kaikki mukana? Yhdenvertaisuussuunnittelun opas nuorisotyöhön)

Voimassa olevaan strategiaan määriteltyjen arvojensa mukaisesti OSKU on amisten näköinen, ennakkoluuloton ja rohkea, uskottava, luotettava, suvaitseva, yhteisöllinen ja avoin. Näiden arvojen toteuttaminen edellyttää jokaisen liiton vapaaehtoisen, luottamushenkilön ja toimihenkilön sitoutumista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on muistutus siitä, miten voisimme vielä paremmin varmistaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen kaikessa liiton toiminnassa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma koskettaa kaikkia liiton toimijoita: niin luottamusjohtoa, vapaaehtoisia kuin toimihenkilöitäkin. Suunnitelman tarkoituksena on antaa puitteet sille, kuinka toimia ja olla liiton sisällä.

Suunnitelma on voimassa kaksi vuotta kerrallaan ja se päivitetään seuraavan kerran liittokokouksessa vuonna 2022

LIITON TAPAHTUMAT

Yleiskuvaus nykytilanteesta:

Suurin osa liiton tapahtumista ja koulutustapahtumista järjestetään kaikille amiksille avoimina. Vain pari tapahtumaa vuodessa on selkeästi kohdennettu liiton vapaaehtoistoimijoille.

Tapahtumat ovat nykyisin erittäin edullisia tai osallistujille ilmaisia ja monien tapahtumien osallistumismaksuun sisältyy myös matkaliput, joten taloudelliset kysymykset eivät lähtökohtaisesti estä tapahtumiin osallistumista. Liiton tapahtumien osallistumismaksuihin on mahdollista hakea avustusta tai vapautusta perustuen taloudellisiin ja sosiaalisiin perusteisiin. Esteettömyyden huomioimisessa liiton tapahtumissa on vielä parannettavaa. Samoin on kiinnitettävä huomiota entistä paremman maantieteellisen kattavuuden varmistamiseen tapahtumapaikkojen valinnoissa. Tapahtumissa noudatetaan alkoholilainsäädäntöä ja kaikki tapahtumat ovat alkoholittomia. Tapahtumapalautteet huomioidaan seuraavaa tapahtumaa järjestettäessä.

Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi:

- Kehitetään entisestään toiminnan anonyymia palautejärjestelmää.
- Liiton tapahtumajärjestelyissä otetaan jatkossakin huomioon sukupuolen moninaisuus ja jokaisen oikeus määritellä itse sukupuolensa. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että sukupuolittuneiden tilojen (esimerkiksi wc-tilat) lisäksi tai sijaan on myös sukupuolineutraaleja tiloja.
- Koulutetaan liiton tapahtumajärjestelyistä vastaavia toimi- ja luottamushenkilöitä esteettömyyden ja yhdenvertaisuuden edistämiseen tapahtumajärjestelyissä. Kyseiset henkilöt tukevat myös muita toimihenkilöitä ja luottamushenkilöitä esteettömyyteen liittyvissä asioissa.
- Parannetaan tapahtumiin osallistuvien, vapaaehtoisten ja luottamushenkilöiden taitoja kohdata moninaisuutta.
- Tapahtumapaikoista päätettäessä yksi valintakriteeri on myös paikan esteettömyys ja sukupuolineutraalisuus tilojen suhteen. Tapahtuman esteettömyydestä tai mahdollisesta esteellisyydestä kerrotaan selkeästi tapahtumaviestinnässä.
- Esteettömyyteen ja saavutettavuuteen liittyvät kulut ennakoidaan liiton talousarviossa ja esitetään liiton rahoittajataholle.
- Jatketaan häirintäyhdyshenkilökäytäntöä ja nimetään jokaiselle liiton tapahtumalle häirintäyhdyshenkilöt. Tehdään häirintäyhdyshenkilötoiminnasta tunnettavampaa ja luodaan matalan kynnyksen kontaktointitavat.
- Tehdään maksuvapautusjärjestelmästä tunnettavampaa ja kehitetään entisestään käytäntöjä, joiden kautta maksuvapautuksia voidaan anoa.
- Seurataan edelleen tapahtumapaikkojen maantieteellistä kattavuutta.

LIITON VIESTINTÄ JA MARKKINOINTI

Yleiskuvaus nykytilanteesta:

Liiton verkkosivujen ja muun viestintämateriaalin helppolukuisuuteen on panostettu koko edellisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmakauden ajan. Liiton nettisivuista on

tarjolla suppea kieliversio englanniksi, ruotsiksi ja pohjoissaameksi. Jäseneksi liittyminen on mahdollista myös englanniksi. Liiton viestinnän ja markkinoinnin monikielisyttä tulee kehittää entisestään. Liiton kuvapankki on edelleen melko suppea, eikä nykyisellään esitä amisten moninaisuutta.

Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi:

- Kartoitetaan tarve nettisivujen selkokieliselle tiivistelmäversiolle.
- Kehitetään liiton painotuotteiden monikielisyttä.
- Kehitetään entisestään liiton verkkosivujen esteettömyyttä verkkosivuja.
- Uusia materiaaleja luotaessa huomioidaan saavutettavuusdirektiivin vaatimukset ja panostetaan materiaalien helppolukuisuuteen ja selkeyteen.
- Käytetään edelleen liiton ulkoisessa viestinnässä selkeää ja hyvää yleiskieltä – nuorekkuutta ja amislähtöisyyttä unohtamatta.
- Monipuolistetaan liiton kuvapankkia.

LUOTTAMUSHENKILÖT JA VAPAAEHTOISTOIMIJAT

Yleiskuvaus nykytilanteesta:

Ilmapiiri liiton luottamushenkilöiden ja vapaaehtoistoimijoiden keskuudessa on tällä hetkellä hyvä, eikä kiusaamista tai syrjintää juuri esiinny. Yhdenvertaista ja tasa-arvoista kohtelua on kuitenkin vahvistettava entisestään. Liiton vapaaehtoistoimintaan kaivataan uudenlaisia ja vaihtoehtoisia osallistumismuotoja – kuitenkin siten, että liiton perustamisajoista vallitsevat perinteet eivät vaarannu. Liiton vaalikulttuuri on hyvää ja avointa. Liittokokouksessa käytävät vaalit käydään suorina henkilövaaleina, eikä listoja tai vaalitoimikunnan valmistelevia esityksiä ole käytössä. Liiton luottamushenkilöiden sukupuolijakauma on tasainen, mutta tilannetta tulee seurata aktiivisesti.

Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi:

- Kaikessa liiton toiminnassa vallitsee ehdoton nollatoleranssi syrjinnälle, kiusaamiselle tai ahdistelulle, joka viestitään kaikissa liiton tapahtumissa ja uusien vapaaehtoisten aloittaessa toimintansa.
- Kaikkiin syrjintä- ja kiusaamistilanteisiin suhtaudutaan vakavasti ja reagoidaan välittömästi asian vaatimalla vakavuudella.
- Mahdollistetaan liiton harrastustoimintaan osallistuminen myös sellaisten toimintojen ja projektien kautta, jotka eivät vaadi ympärivuotista sitoutumista.
- Kehitetään liiton kiittämis- ja palkitsemiskäytäntöjä.
- Nimetään liitolle ympäri vuoden kaksi häirintäyhdyshenkilöä, joista toinen on toimihenkilö ja toinen luottamushenkilö. Häirintäyhdyshenkilöihin kuka tahansa luottamus- ja vapaaehtoistoimija voi tarvittaessa olla yhteydessä. Häirintäyhdyshenkilöt koulutetaan tehtäviinsä. Tehdään häirintäyhdyshenkilötoimintaa tunnettavammaksi ja kehitetään matalan kynnyksen väyliä yhteydenotoille.
- Liiton vapaaehtoistoimijoiden kokemuksia seurataan säännöllisesti esimerkiksi tekemällä kyselyitä toiminnan kehittämiseksi.

- Liiton luottamus- ja vapaaehtoistoimijoille järjestetään koulutusta yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisestä sekä syrjinnän tunnistamisesta, siihen puuttumisesta ja sen ennaltaehkäisemisestä.
- Liiton luottamus- ja vapaaehtoistoimijoiden valmiutta moninaisuuden tunnistamiseen ja kohtaamiseen parannetaan.
- Liiton vapaaehtoistoimijoita kannustetaan asettumaan liittokokouksessa ehdolle vaaleissa henkilökohtaisista ominaisuuksistaan tai taustastaan riippumatta.
- Liittokokouksessa tehtävät henkilövalinnat suoritetaan aina suljettuna vaalina, kun ehdokkaita on enemmän kuin valittavia henkilöitä. Henkilövalinnoissa ei käytetä vaalitoimikuntaa tai muuten neuvotella vaalin tuloksesta.
- Toimihenkilöt ja istuva puheenjohtajisto eivät ota henkilövalintoihin kantaa esimerkiksi liittokokouksessa kannatuspuheenvuoroja käyttämällä.
- Tehdään tunnetuksi mahdollisuus hakea jäsenmaksuvapautusta tai -helvetusta opiskelijan taloudellisen aseman perusteella.

TOIMIHENKILÖT JA LIITTO TYÖPAIKKANA

Yleiskuvaus nykytilanteesta:

Työilmapiiri ja yleinen työhyvinvointi on pääsääntöisesti hyvä, mutta rajalliset henkilöstöresurssit näyttäytyvät täysinä työnkuvina ja kiirepiikkeinä, jotka aiheuttavat kuormitusta. Sukupuolten välinen palkkatasa-arvo toteutuu liiton työntekijöiden keskuudessa tällä hetkellä hyvin. Liiton toimitilat eivät tällä hetkellä ole esteettömiä.

Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi:

- Liiton toimitiloista tehdään esteettömyyskartoitus ja esteellisyyden aiheuttavista tekijöistä viestitään.
- Henkilön sukupuoli ei vaikuta palkan määräytymiseen.
- Käytetään sukupuolineutraaleja tehtävänimikkeitä.
- Suoritetaan työyhteisökyselyitä tai vastaavia selvityksiä ja kehitetään työympäristöä ja yhteisöä tulosten mukaisesti.
- Tarjotaan toimihenkilöille aktiivisesti kouluttautumismahdollisuuksia ja mahdollisuuksia kehittää omaa työnkuvaansa.
- Edistetään mukavan työyhteisön syntymistä ja ylläpitämistä tyky-päivien ja muiden yhteisten hetkien avulla.
- Uusia toimihenkilöitä rekrytoitaessa pätevyysvaatimukset ja muut hakukriteerit asetetaan siten, etteivät ne syrjitään mitään sukupuolta edustavia hakijoita.