

**JYYn toiminnallinen tasa-arvo ja
yhdenvertaisuussuunnitelma 2006-
2007**

Hyväksytty edustajiston kokouksessa 8.12.2006

JYYn tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2006-2007

SUUNNITELMAN PERUSTA.....	3
<u>ARVOT.....</u>	<u>3</u>
<u>LAINSÄÄDÄNTÖ JA KANSAINVÄLISET SOPIMUKSET.....</u>	<u>4</u>
JYYN TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN NYKYTILANNE.....	4
<u>HENKILÖKUNTA.....</u>	<u>5</u>
<u>LUOTTAMUSHENKILÖT JA VAPAAEHTOISET.....</u>	<u>6</u>
<u>Edustajisto.....</u>	<u>6</u>
<u>Hallitus.....</u>	<u>7</u>
<u>Valiokunnat.....</u>	<u>7</u>
TOIMENPITEET TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI.....	7
<u>YLEINEN SYRJINNÄN KIELTO.....</u>	<u>8</u>
<u>LUOTTAMUSHENKILÖT JA VAPAAEHTOISET.....</u>	<u>8</u>
<u>TYÖNTEKIJÄT.....</u>	<u>8</u>
<u>YLIOPPILASKUNNAN ASUNNOT.....</u>	<u>9</u>
<u>JULKISTEN HALLINTOTEHTÄVIEN HOITAMINEN.....</u>	<u>9</u>
<u>KAIKILLE AVOIMET PALVELUT.....</u>	<u>9</u>
SUKUPUOLIVAIKUTUSTEN ARVIOINTI.....	9
<u>SUKUPUOLIVAIKUTUSTEN ARVIOINTI OSANA YLIOPPILASKUNNAN PÄÄTÖKSENTEKOA.....</u>	<u>10</u>
<u>SUKUPUOLIVAIKUTUSTEN ARVIOINNIN TEKEMINEN.....</u>	<u>10</u>
OHJEISTUS HÄIRINTÄTAPAUKSIA VARTEN.....	11
HYVÄKSYMINEN, PÄIVITTÄMINEN JA TOTEUTUMISEN ARVIOINTI.....	11

Suunnitelman perusta

Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunnalle on muiden ylioppilaskuntien tavoin määritelty yliopistolaissa tehtäväksi toimia jäsenistönsä yhdyssteinä ja edistää heidän yhteiskunnallisia, sosiaalisia ja henkisiä sekä opiskeluun ja opiskelijan asemaan liittyviä pyrkimyksiä. Samoin yliopistolaissa on määritelty, että kaikki perustutkinto-opiskelijat kuuluvat ylioppilaskuntaan ja ylioppilaskunnalla on oikeus periä jäseniltään jäsenmaksua. Julkisoikeudellisen yhteisön asema ja automaatiojäsenyys lisäävät tehtävien vastuullisuutta. Päätöksenteko on demokraattista ja edustajiston vaalit pidetään joka toinen vuosi. Tehtäviensä ja päätöksenteon tavan vuoksi tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta on pidettävä erityisen tärkeänä perustana ylioppilaskunnan toiminnalle. JYYn toimintamahdollisuudet ovat täydelliset vasta, kun jokaisella jäsenellä on samat toimimisen ja vaikuttamisen mahdollisuudet. Siksi ylioppilaskunnan on tutkittava toimintaansa tasa-arvon edistämiseksi ja toiminnan kehittämiseksi.

Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma antaa pohjan JYYn tasa-arvotyölle. Se kattaa niin tasa-arvolain kuin myös yhdenvertaisuuslain asettamat velvoitteet, ja tukeutuu ylioppilaskunnan arvopohjaan. Suunnitelmaan kirjataan konkreettiset toimenpiteet, joilla pyritään saavuttamaan JYYn tasa-arvotavoitteet. Tasa-arvotyön ja sen tavoitteiden tulee koskea koko ylioppilaskuntaa. Tavoitteena on, että JYYn johto, työntekijät kuin ylioppilaskunnan vapaaehtoiset toimijatkin sitoutuisivat yhteiseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden edistämiseen ja toteuttamiseen yhteisenä periaatteena ja käytäntönä.

Tämä suunnitelma sisältää nimensä mukaisesti niin tasa-arvosuunnitelman kuin yhdenvertaisuussuunnitelman ja suoran sekä epäsuoran syrjinnän kiellon. Työnantajia velvoittavan tasa-arvosuunnitelman lähtökohtana on lainsäädännön mukaisesti pyrkimys edistää työpaikoilla nimenomaan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Tämä ei kuitenkaan sulje pois muita eriarvoistavia jakoja, ja siksi tämän suunnitelman tarkoituksena on ottaa huomioon myös muu syrjintä.

Tämä suunnitelma koskee Jyväskylän yliopiston ylioppilaskuntaa ja jättää ulkopuolelleen JYY-konsernin yhtiöt niiltä osin kuin ne eivät välittömästi liity JYYn palvelutoimintaan. JYY pyrkii suunnitelman kautta kannustamaan omistamiaan yhtiöitä aktiiviseen tasa-arvotyöhön. Samoin kannustetaan JYYn piirissä toimivia järjestöjä sitoutumaan tähän suunnitelmaan.

Arvot

Ylioppilaskunta on moniarvoinen. Ihmiset tulee nähdä yhdenvertaisina suhteessa toisiinsa erilaisuudestaan huolimatta. Erilaisuuden hyväksyminen on avain syrjimättömyyteen, tasa-arvoisuuteen ja moninaisuuden arvostamiseen.

Tasa-arvo JYYssä on ihmisten samanarvoisuuden hyväksymistä sekä pyrkimystä ihmisten mahdollisuuksien tasavertaistamiseen. Muodollinen tasa-arvo JYYssä toteutetaan kaikille yhtenäisillä säännöksillä ja ohjeilla. Mahdollisuuksien tasa-arvon mukaisesti JYYssä tunnustetaan yhteisössä vallitseva eriarvoisuus ja heikommassa asemassa olevia tuetaan erillisillä toimilla. Esimerkiksi naisten ja miesten tekemisen tyylin, kokemuksen ja osaamisen yhtäläinen arvostaminen edellyttää tietoisuutta omista sukupuolta koskevista asenteista ja mielikuvista. Vaikka naisten ja miesten tyylit toimia saattavat poiketa toisistaan, kumpikaan tapa ei ole lähtökohtaisesti toista huonompi.

Lainsäädäntö ja kansainväliset sopimukset

Suomen perustuslaki turvaa kansalaisten yhdenvertaisen kohtelun. Lisäksi Suomi on sitoutunut tasa-arvon edistämiseen useissa kansainvälisissä sopimuksissa. Näitä ovat Yhdistyneiden kansakuntien vuosituhattavoitteet, joissa vaaditaan sukupuolten tasa-arvoa sekä neljännessä naisten asemaa käsittelevässä maailmankonferenssissa hyväksytyssä Pekingin toimintaohjelmassa, joka suosittelee valtioiden lisäksi muitakin tahoja sitoutumaan tasa-arvon valtavirtaistamiseen. Euroopan yhteisön keskeisiin sopimuksiin on kirjattu naisten ja miesten tasa-arvoinen kohtelu sekä syrjinnän torjuminen.

Ylioppilaskunnan on laadittava työpaikoilla vaadittava tasa-arvosuunnitelma henkilöstön oikeuksien ja hyvinvoinnin turvaamiseksi. Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) on säädetty sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta, työnantajan velvollisuudesta edistää tasa-arvoa sekä velvoitteista tasa-arvosuunnitelman sisältöön.

Yhdenvertaisuuslaki (21/2004) sisältää säännöksiä yhdenvertaisuuden edistämisestä ja syrjintäkiellosta. Lain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. JYYtä yhdenvertaisuuslaki koskee työnantajana, asuntojen tarjoajana sekä julkisia hallintotehtäviä hoidettaessa.

JYYn tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanne

Ylioppilaskunnan tasa-arvotilanne on varsin hyvä, vaikka säännöllistä tasa-arvotyötä ei olekaan tehty. Ylioppilaskunta kestää tasa-arvoasioissa hyvin vertailun muuhun suomalaiseen yhteiskuntaan niin työolojen kuin luottamushenkilöiden toiminnan suhteen. Tässä kappaleessa tehdään huomioita niistä asioista, joissa ylioppilaskunta ei ole mallikelpoinen.

Keväällä 2006 tehtiin sähköpostilistojen ja Korpin avulla kysely ulkomaalaisille opiskelijoille ylioppilaskunnan toiminnasta. Kyselyyn oli mahdollista vastata

nimettömästi. Vastauksissa ei ollut ainuttakaan moitetta, joten ylioppilaskunnan etnisen yhdenvertaisuuden nykytilaa voi pitää hyvänä.

Henkilökunta

Seuraavassa taulukossa tarkastelujaksona on käytetty edeltävää kymmenen vuoden ajanjaksoa.

NAISVALTAISET TOIMET

kansainvälisten asioiden sihteeri
tiedotussihteeri
toimistos sihteeri
vapaa-aikasihteeri
talouspäällikkö

asukastoimiston henkilökunta
taloustoimiston henkilökunta
JYY-palvelut Oy:n siivoojat
Lounasravintola Ilokiven
henkilökunta

MIESVALTAISET TOIMET

pääsihteeri
sosiaalisihteeri
kiinteistöpäällikkö
tekninen henkilökunta
JYY-palvelut Oy, paitsi
siivoojat
siviilipalvelusmiehet

Viime vuosina vain kulttuuri- ja koulutuspoliittisen sihteerin sekä ylioppilaslehden päätoimittajan ja toimittajan toimet ovat olleet tasaisesti naisten ja miesten hallussa. Syitä vinoutumalle voi etsiä alojen yleisistä tilanteista, palkkauksesta ja työn vaatimasta meritoitumisesta. Vinouma on kuitenkin niin vahva, että vaikuttaisi kummalliselta, jos ylioppilaskunnassa vallitsevat rakenteet ja toimintamallit eivät olisi osaltaan vieneet tähän suuntaan. Henkilökunnassa ei ole myöskään ollut ulkomaalaistaustaisia henkilöitä viime aikoina.

Useissa toimissa on ollut pitkäaikaisia työntekijöitä, joten sukupuolijakauman tasoittumisen mahdollisuuksia ei ole käytännössä voitu arvioida. Kuitenkin näyttää siltä, että vakinaisen henkilöstön osalta tehtävät ovat sukupuolittuneet samoin kuin yhteiskunnassa yleensäkin.

Palvelut

Ylioppilaskunta tarjoaa jäsenistölleen lukuisia palveluja. Keskeisimmät näistä ovat:

- keskustoimiston palvelut (opiskelijakortit, järjestöpalvelut ja neuvonta)
- sektori-sihteeristön palvelut (edunvalvonta, neuvonta)
- asukastoimiston palvelut (yo-kylän asukkaille)
- ravintolapalvelut (Ilokivi)
- tilojen vuokraus (sauna, Ilokivi, yo-kylän tilat, harrastushuoneet jne.)

Kartoitusta palveluiden tasa-arvoisesta kohdentumisesta ei ole tehty, mutta kokemuksen perusteella sitä voidaan arvioida yleisluontoisesti.

Keskustoimiston ja sektorisihteeristön palvelutoiminnasta on saatu varsin niukasti asiakaspalautetta, eikä saatu palaute ole koskenut palvelujen tasa-arvoista kohdistumista. Ylioppilastalolta palvelut saa tarvittaessa myös englanniksi. Yhtenä erityistapauksena voi nostaa esille häirintäyhdyshenkilön palvelut. Viime aikoina sekä ylioppilaskunnan että yliopiston häirintäyhdyshenkilöt ovat olleet miehiä, millä saattaa olla vaikutusta yhteydenottoihin. Tätä asiaa ei kuitenkaan voida varmistaa.

Tilojen vuokraus perustuu pääsääntöisesti varausjärjestykseen, eikä tietoon ole tullut, että mitään ryhmää olisi erityisesti syrjitty. Kaikki ylioppilaskunnan tilat, kuten ylioppilaskunnan A- ja B-talojen tilausaunat sekä ylioppilastalon hallituskabinetti eivät ole liikkumisesteettömiä.

Luottamushenkilöt ja vapaaehtoiset

Edustajisto

Kaksivuotisten kausien aikana (vuodesta 2004 lähtien) edustajiston vaaleissa on miehiä ollut ehdokkaina naisia enemmän. Vaikka ylioppilaskunnan jäsenistä yli 60 prosenttia on naisia, silti ehdokkaista heitä on ollut vain 49 % (2004-2005) ja 45 % (2006-2007). Tämä on myös heijastunut edustajistoihin. Vaaleissa läpimenneistä edustajista on yli puolet ollut miehiä molemmissa viime vaaleissa. Tilanne ei kuitenkaan ole hälyttävä.

Edustajistoryhmät ovat olleet hyvin sekalaisesti muodostuneita. Useasta ryhmästä on puuttunut miesten tai naisten läsnäolo kokonaan, kun taas toiset ovat tasaisesti jakautuneita. Ehdokaslistojen koostumus vaihtelee samoin. Yksi asia on kuitenkin silmiinpistävä: ehdokaslistalla vallitseva sukupuoli on ollut myös vahvemmillä edustajistoryhmässä. Ehdokashankinnalla on siis väliä. Ulkomaalaistaustaisia edustajistossa on ollut hyvin vähän, mikä johtunee käytännössä vaaditusta hyvästä Suomen kielen taidosta.

Edustajiston kokoukset ovat tärkeä areena. Useimmat ylioppilaskunta-aktiivit ovat jossain vaiheessa harjoitelleet politiikkaa, keränneet mainetta tai vaikuttaneet tärkeisiin päätöksiin edustajistossa. Edustajiston kokouksissa miesten näyttää olevan helpompi toimia aktiivisesti kuin naisten. Sosiaalisektorin keväällä 2006 tekemässä edustajiston kokousten seurannassa huomattiin miesten puhuvan enemmän ja tekevän ehdotuksia useammin. Naiset olivat ajoittain hyvin äänessä, mutta esittivät useimmin vain kysymyksiä. Tämän perusteella vaikuttaakin siltä, että miesten on helpompi vaikuttaa edustajistossa. Se puolestaan saattaa vaikuttaa etenemiseen ylioppilaskunnassa.

Vaikka viimeisten kymmenen vuoden aikana enemmistö ylioppilaskunnan puheenjohtajista on ollut miehiä, enää ei voida puhua naisten lasikatosta, vaan naiset voivat olla puheenjohtajia siinä kuin miehetkin.

Hallitus

Ylioppilaskunnan hallitukset historiassa ovat tiivistelmä JYYn tasa-arvo-ongelmasta luottamushenkilöiden osalta. Viimeisen kymmenen vuoden aikana JYYn hallitusten jäsenistä selkeä enemmistö on ollut naisia. Samaan aikaan kuitenkin puheenjohtajista on kahdeksan ollut miehiä. Tilanne on ollut samansuuntainen jo vuosikymmeniä. Jyväskylässä on pitkään ollut opiskelijoissa naisenemmistö, mutta hallitusten puheenjohtajat ovat olleet miehiä. Hallituksissa ei ole tällä aikavälillä ollut lainkaan ulkomaalaistaustaisia.

Valiokunnat

Valiokunnat ovat toisistaan hyvin poikkeavia. Osa valiokunnista on myös sukupuolittain huomattavan epätasaisesti jakaantuneita. Erityisen naisvaltaisia ovat kansainvälisten asioiden ja kehitysyhteistyön valiokunnat. Kansainväliset asiat ovat muutenkin kovin naisvaltaisia, sihteereitä myöten. Sektori onkin ehkä jopa niin naisvaltainen, että miesten on hankala osallistua toimintaan.

Ulkomaalaisia osallistuu lähinnä kehitysyhteistyö- ja kansainväliseen toimintaan. Näissä valiokunnissa vaihdetaan kokouskieli englantiin tarpeen mukaan. Muissa valiokunnissa kielen vaihtaminen ei ole ollut tapana.

Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Toiminnallisessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa määritellään konkreettisia tavoitteita, joilla parantaa yhteisön tasa-arvotilannetta. Hyväksyessään tämän suunnitelman JYY sitoutuu toteuttamaan toimenpiteet kohtuullisessa aikataulussa. Ensisijainen tavoiteaikataulu tavoitteiden saavuttamiselle on suunnitelman seuraava päivitys. Toimenpiteiden toteuttamisesta ovat vastuussa henkilöstöä koskevissa asioissa pääsihteeri ja muissa asioissa ylioppilaskunnan hallitus. Jotkin asetetut tavoitteet JYY on jo saavuttanut tai on hyvin lähellä niiden saavuttamista. Näissä kohdissa JYYn tavoite onkin pitää hyvä tasonsa.

Yhdenvertaisuus tulee ottaa huomioon niin suunnittelussa, tiedottamisessa, ohjeiden laadinnassa ja uusimisessa kuin kaikessa muussakin toiminnassa. JYYn toiminnan on oltava tasavertaista ja monipuolista ja siten palveltava kaikkia jäseniä.

Yleinen syrjinnän kieltö

JYYssä ei syrjitä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen, sukupuoli-identiteetin tai muuhun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Henkilöitä ei saa laittaa eriarvoiseen asemaan missään tilanteessa tai prosessissa. JYYssä ei hyväksytä myöskään käytännöissä, sopimuksissa, lainsäädännössä tai palveluissa olevaa rakenteellista syrjintää.

Syrjintä ei perustu siihen millaisia ihmiset todella ovat, vaan siihen, mitä mielikuvia ja ennakko-oletuksia heihin liitetään. Syrjinnässä on kyse poissulkemisesta, ja siihen liittyy viesti syrjityn erilaisuudesta ja huonompiarvoisuudesta.

Luottamushenkilöt ja vapaaehtoiset

Edustajisto kiinnittää huomiota kokouskulttuuriinsa, jotta myös naisten ääni kuuluisi. Samoin huomiota kiinnitetään henkilövalintoihin, ettei hakijoiden sukupuoli vaikuttaisi valintaan. JYYn kaikessa toiminnassa kannustetaan mukaan molempia sukupuolia. Edustajisto järjestää itselleen koulutusta tasa-arvoasioissa. Edustajistolle kunkin edustajiston toimikauden ensimmäisenä syksynä tehtävässä kyselyssä kartoitetaan myös edustajiston jäsenten kokemusta tasa-arvon toteutumisesta. Edustajiston toiminnasta tiedotetaan myös englanniksi.

JYYn kokoukset ja tapahtumat ovat esteettömiä eli esimerkiksi liikuntarajoitteisen saavutettavissa, äänentoisto on kunnossa ja materiaali saatavissa myös heikkonäköisille.

Työntekijät

Työnantajana JYYn pitää edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tavoitteena on saavuttaa avoin ja kannustava työyhteisö, jossa kaikkien viihtyvyys on tärkeää. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että JYY

- tekee palkkavertailun työntekijöiden tasa-arvon varmistamiseksi
- arvioi työhyvinvointikyselyä myös tasa-arvon näkökulmasta
- jatkaa työolojen seuraamista
- pitää huolen, ettei työntekijä joudu yksin vastaamaan työhyvinvoinnistaan ja osaamisestaan
- pitää huolen, että työntekijällä ei yksin ole vastuuta työyhteisössä vallitsevista arvoista ja asenteista

JYY painottaa työpaikkailmoituksissaan sitä, että avoimiin toimiin toivotaan sekä nais- että mieshakijoita. Tasaista sukupuolijakaumaa tuetaan joustavalla

suhtautumisella perhe-elämän ja työn yhteensovittamiseen. Työoloja kehitetään molempien sukupuolien tarpeista lähtien. Työntekijöiden syrjintä työhönottotilanteissa ei ole hyväksyttävää. Tarkemmin henkilöstöä koskevat tasa-arvotavoitteet kirjataan JYYn henkilöstöstrategiaan.

Työyhteisön hyvinvoinnin sekä tasa-arvoisen palvelutoiminnan turvaamiseksi henkilöstölle tarjotaan mahdollisuutta osallistua tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevaan koulutukseen. Henkilöstö pidetään myös ajan tasalla heitä koskevista lainuudistuksista. Koulutukseen voidaan tarpeen vaatiessa myös velvoittaa.

Ylioppilaskunnan asunnot

Kylän omissa ohjeistuksissa otetaan huomioon kaikkien asukkaiden tasa-arvoinen kohtelu, mikä tarkoittaa esimerkiksi samaa sukupuolta olevien parien kohtelua kuten muitakin pareja. Ylioppilaskylän asukastoimistossa voi asioida myös englanniksi.

Julkisten hallintotehtävien hoitaminen

JYYn jäsenmaksu arvioidaan aina tasa-arvon näkökulmasta. JYY kohtelee tasapuolisesti perustutkinto-opiskelijoita ja jatko-opiskelijoita.

JYYssä otetaan tasa-arvonäkökulmat huomioon aina valittaessa henkilöitä julkista valtaa käyttäviin luottamuselimiin, kuten hallinnon opiskelijajäseniä tai ylioppilaskunnan hallitusta. Tavoitteena on, että kaikkiin toimielimiin valitaan sekä mies- että naispuolisia edustajia tasapuolisesti. JYY ottaa tämän huomioon jo tehtäviä haettaessa julistettaessa.

Kaikille avoimet palvelut

JYY työskentelee sen hyväksi, että yliopistoyhteisössä häirinnän kohteeksi joutunut saa asianmukaista neuvontaa ja palvelua ja hänellä on mahdollisuus valita haluamaansa sukupuolta oleva yhdyshenkilö.

Ylioppilaskunnan tilojen vuokrauksessa sovelletaan yhdenmukaisia perusteita kaikille käyttäjäryhmille kuitenkin siten, että opiskelijajärjestöt ja -ryhmät sekä rajatuissa tapauksissa JYYn oma toiminta voidaan asettaa etusijalle.

JYYn Internet-sivut ovat esteettömät.

Sukupuolivaikutusten arviointi

Sukupuolivaikutusten arviointi (suvaus) on työkalu, jonka avulla päätöksentekijät voivat kiinnittää tarkemmin huomiota päätösten sukupuolivaikutuksiin. Suvausta käytetään enenevästi valtionhallinnossa, jopa budjettipäätöksissä. Toimiessaan suvaus paljastaa päätösten piilossa olevat arvostukset ja sukupuolivaikutukset. Suvaus on kuitenkin aina vain tapa tutkia päätösten vaikutuksia, eikä se määrää mitä päätöksiä on mahdollista tehdä.

Sukupuolivaikutusten arviointi osana ylioppilaskunnan päätöksentekoa

Sukupuolivaikutusten arvioinnin toteuttamiseen on olemassa muutama vaihtoehto. Ensinnäkin arvioinnin voi suorittaa joko asian valmistelija, päätöksentekijä tai erikseen nimetty henkilö tai työryhmä. Arvioinnin voi suorittaa myös eri vaiheissa: valmistelussa, päätöksentekotilanteessa tai päätöksen jälkeen tehtävänä kontrollina. Vaikuttavinta arviointi olisi, jos se pyrittäisiin tekemään jo asiaa valmisteltaessa. Arvioinnin suorittaisi tällöin valmistelija, mahdollisesti jonkun toisen tuella. Tätä varten asioiden valmistelijoita pitäisi kouluttaa suvaus-asioissa.

Vastuun sukupuolivaikutusten arvioinnista kantaa kuitenkin päätöksen tekevä elin. Viime kädessä sen on päätettävä sukupuolivaikutusten arvioinnin tarpeellisuus ja arvioinnin tulos. JYYn olisikin koulutettava luottamushenkilöitään tässä asiassa tai muuten vaikutusten arvioinnin vastuu voi olla liikaa vaadittu.

Suvausta alkavat käyttämään ensin hallitus ja edustajisto. Myöhemmin suvaus laajennetaan muuhunkin JYYn toimintaan.

Sukupuolivaikutusten arvioinnin tekeminen

Sukupuolivaikutusten arvioinnin tarpeellisuuden määrittelee asian valmistelija. Määrittelyä aloittaessa on tärkeää muistaa, että näennäisesti tasapuolinen asia voi olla pinnan alla sukupuolten välisen tasa-arvon vastainen.

Tärkein kysymys sukupuolivaikutusten arvioinnissa on se, että vaikuttaako kyseinen asia johonkin ihmisryhmään. JYYn päätökset koskettavat usein ihmisryhmiä erikseen, esimerkkinä avustukset. Jos tällaisia vaikutuksia on, lienee suvauksen tekeminen paikallaan.

Joitain etukäteen vahvistettuja päätöksien tyyppejä ei tarvitse arvioida. Ne ovat

- kyseisen luottamuselimen sisäiseen työskentelyyn liittyvät asiat
- henkilövalinnat
- keskusteluasiat
- muut luottamuselimen perustelluista syistä määrittelemät asiat

Esittelijä kirjoittaa esittelytekstiinsä sukupuolivaikutusten arvioinnin tarpeen, ja mahdollisen arvioinnin tuloksen. Luottamuselimen tehdessä esityksestä poikkeavan päätöksen on sen myös otettava kantaa asian sukupuolivaikutuksiin.

Ohjeistus häirintätapauksia varten

Ylioppilaskunnassa ei hyväksytä henkilöön tai ihmisryhmään kohdistuvaa epäasiallista kohtelua, kiusaamista tai häirintää. Tarkoituksellisen häirinnän lisäksi myös epäsuorasti loukkaavat menettelyt ovat kiellettyjä. Häirintää ovat henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden loukkaaminen niin, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri.

Häirintää ei tarvitse sietää. Ylioppilaskunnan työntekijöillä, luottamushenkilöillä ja etenkin työyhteisön esimiehellä on vastuu puuttua häirintään. Häirintätapauksissa työntekijöiden tulee ottaa yhteyttä omaan esimieheen. Työnantajan on ryhdyttävä toimiin häirinnän poistamiseksi heti saatuaan tiedon häirinnästä.

Luottamushenkilöt voivat ottaa yhteyttä JYYn nimettyyn häirintäyhdyshenkilöön. Tällä hetkellä nimettynä häirintäyhdyshenkilönä toimii JYYn sopsihtööri. Häirintäyhdyshenkilö toimii ehdottoman luottamuksellisesti. Häirintäyhdyshenkilön tehtäviin kuuluu pohtia tilannetta häirityn kanssa ja neuvoa miten tulee menetellä asian ratkaisemiseksi ja keiden kanssa asiasta tulee keskustella.

Jos kiusaaminen tai häirintä on loukannut fyysistä koskemattomuutta, voi asiasta tehdä rikosilmoituksen poliisille.

Häirinnän kohteen kannattaa pitää kirjaa tapahtumista. Kiusaajaa tai häiritsijää ei saada vastuuseen, ellei tapahtumia pystytä todistamaan. Myös mahdolliset sähköpostit tai muut viestit kannattaa säilyttää.

Hyväksyminen, päivittäminen ja toteutumisen arviointi

Tämän suunnitelman hyväksyy ylioppilaskunnan edustajisto hallituksen esityksestä. Suunnitelma päivitetään joka toinen vuosi, jolloin kirjataan toteutuneet tavoitteet, valitaan uudet tavoitteet ja mittarit sekä päätetään seurannasta ja sen aikataulusta. Päivittämisen yhteydessä on tehtävä arviointi suunnitelman toimenpiteiden toteutumisesta ja tuotava arviointi edustajistolle tiedoksi. Tavoitteiden toteutumista seurataan kuitenkin jatkuvasti JYYn toiminnassa suunnitelmassa mainitun vastuutuksen mukaisesti.