

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma 2015—2018





Ylioppilaskunta edistämässä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta

Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunnalle on muiden ylioppilaskuntien tavoin määritelty yliopistolaissa tehtäväksi toimia jäsenistönsä yhdyssiteenä 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 ylioppilaskunnan tehtävien ja toiminnan 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 ja toiminnan taustalla olevia ajattelumalleja

tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja toiminnan kehittämiseksi.

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

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus JYYssä on ihmisten samanarvoisuuden hyväksymistä sekä pyrkimystä ihmisten mahdollisuuksien tasavertaistamiseen. Muodollinen tasa-arvo JYYssä toteutetaan kaikille yhtenäisillä säännöksillä ja ohjeilla. Mahdollisuuksien yhteisössä vallitseva eriarvoisuus ja heikommassa asemassa olevia tuetaan erillisillä toimilla.

JYYn arvot (hyväksytyt edustajistossa 16.5.2007) ovat sivistys, yhteisöllisyys, avoimuus ja yhdenvertaisuus. Yhdenvertaisuuden arvo pitää sisällään ajatuksen siitä, että ylioppilaskunta toteuttaa yhdenvertaisuutta toiminnassaan ja edistää yhdenvertaisuutta myös ympäröivässä yhteiskunnassa.



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

JYYn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on kuvata JYYn näkemyksiä ylioppilaskunnan yhdenvertaisten ja tasa-arvoisten toimintamahdollisuuksien takaamiseksi, sekä antaa JYYn piirissä toimiville järjestöille välineitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioinnoksi omassa toiminnassaan. Suunnitelma kattaa niin tasa-arvolain kuin myös yhdenvertaisuuslain asettamat velvoitteet ja tukeutuu ylioppilaskunnan arvopohjaan. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tulisi kuitenkin olla luonteva ja läpileikkaava osa kaikkea toimintaa eikä jämähtää yksittäisen suunnitelman tasolle.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on kuvattu JYYn kannalta olennaimpia esteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen esteiksi. Kun esteet ja ongelmat on tunnistettu, voidaan niihin puuttua tehokkaammin. Suunnitelma koskee ensisijaisesti JYYn jäsenistöä ja ylioppilaskunnan henkilöstöä, ja JYY-konsernia varten tullaan tekemään erillinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Tämä suunnitelma käsittelee tarkemmin uudistuneen lain vaatimia asioita, joita ovat

selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin, henkilöstön palkkakartoitusta naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Lisäksi suunnitelma sisältää toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi sekä arvion toimenpiteiden tuloksellisuudesta.

Suunnitelma on päivitetty versio edellisestä JYYn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta (2012-2014). Suunnitelman päivitys on tehty työryhmässä, johon kuului JYYn vuoden 2015 hallituksen jäsenet Annu Komulainen ja Marjukka Mattila, sekä sosiaalivaliokunnan puheenjohtaja Elina Lahtola ja JYYn sosiaalipoliittinen asiantuntija Oona Stähle. Suunnitelmaa on päivitetty uuden tasa-arvolain sekä yhdenvertaisuuslain hengessä ja Työryhmä on halunnut koostaa suunnitelmasta edeltävää suunnitelmaa yleisemmän ja samalla on arvioitu edellisen suunnitelman vaikuttavuutta sekä tulevia haasteita. Kaikessa JYYn toiminnassa pyritään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen, ja tämä suunnitelma antaa siihen ohjeita.



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusopas JYYn piirissä toimiville järjestöille

Päivitetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laaja ja yleinen asiakirja. Toiminnallisuutta ei kuitenkaan suunnitelman päivittämisen yhteydessä ole haluttu sulkea täysin pois. Siitä syystä tämän suunnitelman pohjalta kootaan JYYn piirissä toimivien järjestöjen toiminnan tueksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusopas syksyllä 2016. Oppaassa tuodaan

esiin konkreettisia toimia, joita järjestö voi ottaa huomioon toiminnassaan, jotta järjestöjen toiminta olisi mahdollisimman saavutettavaa. Oppaassa kerrotaan myös häirintäyhdyshenkilötoiminnasta, sen periaatteista ja vaiheista ja annetaan konkreettiset toimintaohjeet häirintää kokeelle.



Lainsäädäntö

Suunnitelman pohjana ovat Suomen perustuslaki, laki naisten ja miesten tasa-arvosta, yhdenvertaisuuslaki, yliopistolaki sekä JYYn säännöt, arvot ja strategia.

Suomen perustuslaissa määritellään ihmisten oikeus yhdenvertaiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun. Suomi on sitoutunut tasa-arvon edistämiseen myös Euroopan Unionin jäsenenä, sekä useissa kansainvälisissä sopimuksissa. JYY on sitoutunut myös Suomen ylioppilaskuntien liiton (SYL) jäsenenä, SYL:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteisiin.

Lain naisten ja miesten tasa-arvosta (1329/2014 ja 609/1986 osin, joita ei ole muutettu uudistuksessa) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Lisäksi laki estää sukupuoleen, sukupuolen ilmaisuun ja sukupuoli-identiteettiin liittyvää syrjintää. Tasa-arvolaki on soveltamisalaltaan hyvin yleinen, sukupuoleen perustuva syrjintä on sen mukaan kielletty kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja kaikilla elämänalueilla, joita ei nimenomaan ole jätetty lain soveltamisalueen ulkopuolelle. Tasa-arvolain toteut-

taminen näkyy JYYssä periaatteena, jossa JYY pyrkii kaikilla toimillaan siihen, että ylioppilaskunnassa, sekä jäsenistön että henkilökunnan suuntaan, päätöksenteon, osallistumisen että toiminnan tasoilla on kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet toimia sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta riippumatta.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) sisältää säännöksiä yhdenvertaisuuden edistämisestä ja syrjintäkiellosta. Lain mukaan 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. Yhdenvertaisuuslain määrittelemä syrjinnän kieltä on siis laajempi kuin tasa-arvo laissa määritelty. Yhdenvertaisuuslain hengessä JYY pyrkii luomaan kaikelle toiminnalleen sellaisia rakenteita, jotta mikään yksilöön liittyvä ominaisuus ei estä toimimista ylioppilaskunnassa, käyttämästä ylioppilaskunnan palveluita tai osallistumasta ylioppilaskunnan järjestämään toimintaan.



Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen toiminta-alueet

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi on ensin osattava tunnistaa sellaisia esteitä, jotka vaikuttavat osaltaan siihen, etteivät toiminta tai palvelut ole kaikille saavutettavissa tai mahdollisuus osallistumiseen ei toteudu kaikkien kohdalla. Vasta näiden esteiden tunnistamisen myötä on mahdollista edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta toiminnassa. Tässä kappaleessa tuodaan

esille juuri niitä esteitä, joihin Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunnassa nähdään ja joihin tulisi tarttua. Kaikissa kappaleissa olennaista on, että niissä esitettyjä asioita pyritään aktiivisesti huomioimaan kaikessa JYYn toiminnassa, kuten henkilövalinnoissa ja jokapäiväisessä arjessa.

Konkreettisempia ohjeita esteiden poistamiseksi selvitetään JYYn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussopassa.

JYYn toimintaympäristö on melko nuorekas, sekä työntekijät, ja varsinkin luottamushenkilöt ovat pääasiassa nuoria aikuisia. Toimintaympäristön nuorekkuus voi jopa olla niin vahvaa, että iäkkäämpien opiskelijoiden on vaikea osallistua toimintaan. Voi myös olla, että JYYn toiminta ei houkuta iäkkäämpiä opiskelijoita. Yhdenvertaisuuteen pyrkivänä ylioppilaskuntana JYY kuitenkin pyrkii edistämään eri-ikäisten osallistumisen mahdollisuuksia ja pyrkii toiminnallaan vähentämään niitä esteitä, jotka voivat aiheuttaa eri-ikäisten ihmisten eriarvoisuutta.

5.1 Ikä

Ikäyrjinnällä tarkoitetaan JYYn piirissä sellaista toimintaa, joka estää tai vaikeuttaa henkilön osallistumista ylioppilaskunnan toimintaan hänen iästään johtuen. Yliopisto-opiskelijat ovat hyvin heterogeeninen joukko, muun muassa iän suhteen. Jatkuva koulutautumisen tarve ja halu elinikäiseen oppimiseen ovat johtaneet siihen, että aloittavatkaan opiskelijat eivät kuulu samaan ikäryhmään.

JYY pyrkii edistämään opiskelijoiden välistä keskustelua ja yhteisymmärrystä iästä riippumatta. JYYn toiminnan tulee olla jäsenistössään esiintyvät eri ikäryhmät huomioonottavaa.

5.2 Alkuperä, kansalaisuus ja kieli

Kansainvälisenä yliopistona myös Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunta on kansainvälinen. Erilaisilla alkuperillä, kansalaisuudella eri kieliä puhuvat ihmiset omaavat yhtäläiset oikeudet toimia JYYn piirissä eikä mikään näistä asioista saa asettaa häntä heikompaan asemaan ylioppilaskunnan toiminnassa. Eri kulttuureista tulevia ihmisiä kohdellaan kunnioittavasti ja avoimen keskustelevasti.

Yliopistolaki määrittää JYYn viralliseksi kieleksi suomen (Yliopistolaki 558/2009, 46 §). JYY pyrkii käyttämään englantia

mahdollisimman paljon viestinnässään olemassa olevien resurssien puitteissa. Tämä asettaa kansainväliset opiskelijat heikompaan asemaan suhteessa suomea puhuviin opiskelijoihin. Ylioppilaskunta pyrkii kuitenkin aktiivisesti kaventamaan näitä eroja huomioimalla entistä paremmin viestinnässään ja tiedotuksessaan suomea puhumattomat jäsenet. Tätä varten tehdään aktiivisesti töitä ja mietitään keinoja eriarvoisuuden kitkemiseksi. Nykyistä epätasa-arvoista tilannetta tulee seurata.

5.3 Uskonto, elämäkatsomus ja vakaumus

Yliopisto-opiskelijat koostuvat useiden eri uskontojen edustajista, he edustavat useita eri elämäkatsomuksia ja ovat vakaumukselliselta kannaltaan hyvin moninainen joukko. Yhdenvertaisuuden esteitä voi syntyä, kun tiettyssä toimintaympäristössä on vallalla jokin niin vahva näkemys, että muut näkökulmat jäävät sivuun. JYY luo mahdollisuudet kaikille opiskelijoille osallistua toimintaansa sellaisena kuin he ovat. JYYn toiminta on uskonnollisesti neutraalia ja

elämäkatsomukselta sekä vakaumukselta eri ihmisryhmät huomioivaa.

Ylioppilaskunta luo toiminnallaan avointa keskustelua ja yhteistyömahdollisuuksia kaikille opiskelijoille ja erilaisia näkemyksiä ja arvoja kunnioitetaan. Omiin näkemysten perustelemiseen perustuen oman argumentin vahvistamiseen, ei toisten näkemysten vähätteleminen, on hyvää vuorovaikutusta ja viestintää. Toisten näkemysten kunnioitusta ei tule unohtaa viestinnässä eikä muussakaan toiminnassa.

5.4 Poliittinen- tai ammattiyhdistystoiminta

JYY organisaationa, etenkin pää-töksenteon osalta, on hyvin poliittinen ympäristö, jossa näkemykset voivat usein erota vahvastikin. Edustajistossa edustettuina ovat useat poliittiset ryhmitymät ainejärjestöjen ja muiden ryhmien ohella ja yhteistyötä ammattiyhdistysten kanssa tehdään tapahtumista ja vuosista riippuen.

Ylioppilaskunnan yksi lakiin kirjatuita tehtävistä on “valmistaa opiskelijoita aktiiviseen, valveutuneeseen ja kriittiseen

kansalaisuuteen” (Yliopistolaki 558/2009, 46 §). Poliittiselle- ja ammattiyhdistystoiminnalle annetaan mahdollisuus toteutua JYYn piirissä siinä missä muukin perustuslakiin määritelty kokoontumisoikeus. Ylioppilaskunta heijastaa toiminnassaan kulloinkin vallassa olevan hallituksen ja edustajiston kantoja, mutta ei syrji poliittisia kantoja, jotka eivät ole edustettuina. Ammattiyhdistystoiminnassa ylioppilaskunta pyrkii tasapuolisuuteen ja yhdenvertaisuuteen.

5.5 Perhesuhteet

Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän perhesuhteista johtuen. Perhesuhteilla tarkoitetaan henkilön puolisoa, lapsia, vanhempia ja sisarusia. JYYn jäsenistöön kuuluu suuri joukko perheellisiä opiskelijoita, jotka tasapainottelevat perhe-elämän ja opiskelun sekä mahdollisen työn yhdistämisen välillä. Perheellisellä opiskelijalla tarkoitetaan tässä yhteydessä opiskelijaa, jolla on huollet-

tavana alaikäinen lapsi tai lapsia. He ovat jäsenistössä vähemmistössä.

Ylioppilaskunta pyrkii mahdollistamaan jäsentensä osallistumisen toimintaan ja päätöksentekoon vanhemmuudesta tai ikääntyvän tai sairastuneen muun lähioimaisen hoitamisesta riippumatta. Perheellisten opiskelijoiden etuja ajetaan ja seurataan yhtä aktiivisesti kuin muidenkin jäsenten etuja.

5.6 Sukupuoli, sukupuolen ilmaisu tai seksuaalinen suuntautuminen

Sukupuolten väliseen tasa-arvoon, sekä sukupuolten moninaisuuteen sekä seksuaaliseen suuntautumiseen on kiinnitettävä huomiota myös ylioppilaskunnissa. Ketään JYYn piirissä toimivaa henkilöä ei syrjitä tai häiritä sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta johtuen. Häirinnällä tarkoitetaan kaikkea epäoikeudenmukaista ja ei-toivottua käytöstä mukaan lukien seksuaalisenhäirinnän ja kiusaamisen.

JYY edistää sukupuolisensitiivistä ajattelua purkamalla sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyviä stereotyyppioita. Tasa-arvolaisissa

mainittua tasapuolisuusvelvoitetta JYY noudattaa lain nimessä, ja huomioi periaatteen myös esittäessä tai nimettäessä opiskelijaedustajia yliopiston toimielimiin, tai muihin toimielimiin, joihin JYY edustajia esittää tai nimeää. Tasapuolisuusvelvoitetta noudatetaan JYYssä mahdollisuuksien mukaan, eli velvoitetta noudatetaan siten kuin se on kyseisen toimielimen rakenteen huomioiden kohdalla mahdollista. Myös pätevyyskriteerit kyseiseen toimielimeen ovat ensisijaisia valintoja ja esityksiä tehdessä. JYY edistää toiminnallaan jäsentensä ja henkilöstönsä tietoisuutta sukupuolten moninaisuudesta.

5.7 Terveystila ja toimintakyky

Rakennettu ympäristö ja puut-teelliset tukipalvelut saattavat aiheuttaa esteitä opiskelulle ja yliopistoyhteisössä toimimiselle. Opiskelijoilla on oikeus yhdenvertaiseen kohteluun terveydentilastaan tai toimintakyvystään riippumatta.

Ylioppilaskunnassa tehdään edunvalvontaa muun muassa sen eteen, että väliaikaisesti sairas opiskelija saa mahdollisim-

man hyvää hoitoa sekä tarvittavaa tukea sairautensa aikana. Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa myös ylioppilaskuntaa tekemään kohtuullisia mukautuksia vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteutumiseksi. JYY pyrkii edistämään esteettömyyden periaatteita niin rakentamisen, osallistumisen kuin palveluidenkin tasolla, sekä omassa toiminnassaan että vaikuttamistyössä ulkopuolisiin tahoihin.



Häirintä- yhdyshenkilö- toiminta

JJY:ssä ei hyväksytä minkäänlaista syrjintää, kiusaamista tai epäasiallista kohtelua. Näitä periaatteita noudattaen ylioppilaskunta pyrkii luomaan yhdenvertaisuuden kulttuuria yliopistoyhteisön sisällä. Syrjintää ja muuta epäasiallista kohtelua kuitenkin tapahtuu, ja JYY haluaa olla mukana sen kitkemisessä muun muassa häirintäyhdyshenkilötoimintaa järjestämällä.

Ylioppilaskunnassa toimii kaksi nimettyä häirintäyhdyshenkilöä. Häirintäyhdyshenkilötoiminnan tarkoituksena on tukea opiskelijoita tilanteissa, joissa on tapahtunut häirintää, syrjintää, kiusaamista tai muuta epäasiallista kohtelua. JYY pyrkii

ulottamaan häirintäyhdyshenkilötoiminnan mahdollisimman laajan joukon saataville muun muassa niin, että häirintäyhdyshenkilöt ovat työsuhteessa JYY:ssä, jolloin heidän vaitiolovelvollisuutensa on laajempi ja he ovat eri sukupuolta. Esimerkiksi seksuaalisen häirinnän tapauksissa yhteydenotto häirintäyhdyshenkilöön, joka on eri sukupuolta, voi jopa jäädä tekemättä asian arkaluontoisuuden vuoksi.

Häirintäyhdyshenkilötoiminnan periaatteet ja toimintatavat määritellään tarkemmin JYYn piirissä toimiville järjestöille tarkoitettussa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusoppaassa sekä JYYn internetsivuilla.



Arvio edellisen suunnitelman esitetyistä toimenpiteistä

JJYY teetti kyselyn jäsenistölleen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteestaan alkuvuodesta 2014. Vaikka kyselyn vastausprosentti jäi pieneksi, koettiin ylioppilaskunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne hyväksi. Kysely kartoitti moninaisuutta, innostavuutta, samanarvoistamista JYYn toiminnassa sekä JYYn esteettömyyteen, ja viestinnän yhdenvertaisuuteen liittyviä asioita.

Ylioppilaskunta kestää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa hyvin vertailun muuhun suomalaiseen yhteiskuntaan monessa suhteessa. Ylioppilaskunta noudattaa lakeja tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta

erinomaisesti ja se näkyy niin varsinaisessa toiminnassa, kuin myös JYY-konsernin puolella rakentamisessa ja ylioppilaskylän asiakaspalvelussa. Rakentamisessa JYYn toimijat mieltivät aktiivisesti estettäviä asioita ja esteitä pyritään korjaamaan sitä mukaan kun peruskorjauksia tulee ja esteitä havaitaan.

Edellisessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa mainittiin, että JYYn henkilöstölle tehdään erillinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Tällaista ei kuitenkaan tiedettävästi ole, joten suunnitelma tulisi tehdä kiireellisesti lain vaatimusten mukaisesti.



Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi



Hyväksyminen, päivittäminen ja arviointi

JYYn teettämässä tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyssä ei noussut esille erityisiä kehityskohteita, mutta avoimissa vastauksissa on havaittavissa muutamia nostoja toiminnan parantamiseksi. Eniten haluttaisiin kehittää saavutettavuuden ja esteettömyyden huomioon ottamista, sekä kiusaamista ja häirintää ehkäisevä työtä ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta. Monissa kyselyn avoimissa vastauksissa nousi esille alkoholia käyttämättömien huomiointi.

Tämän suunnitelmakauden erityishuomiota vaativia yksittäisiä tehtäviä työryhmän näkemyksen mukaan ovat:

1. Kansainvälisten opiskelijoiden parempi huomioiminen

JYYn viestinnässä ja edunvalvonnassa huomioidaan jo kansainväliset opiskelijat kiitettävästi, mutta parannettavaa löytyy. Kansainväliset opiskelijat ja englanninkielinen viestintä tulisi huomioida erityisesti nettisivuilla paremmin.

2. Kiusaamisen ja häirinnän ehkäisy

JYY puuttuu kiusaamiseen ja häirintään ja luo kestäviä malleja, joilla edistetään opiskelijoiden sujuvampaa arkea. Pyrkimyksenä on nollatoleranssi kiusaamisessa.

3. JYYn henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Lain vaatima tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tulee toteuttaa kiireellisesti ja siinä mainittuja toimenpiteitä tulee seurata säännöllisesti.

Näihin toimenpiteisiin kulloinkin ylioppilaskunnan hallitus ja henkilöstö tulee kiinnittämään erityisesti huomiota suunnitelmaan kuluvalle kaudella parhaaksi katsomallaan tavalla. Kuitenkin myös muutokset tilanteissa ja nousevat epätasa-arvoa ja yhdenvertaisuuden esteitä lisäävät seikat huomioidaan ja niihin reagoidaan tilanteen vaatimalla vakavuudella.

Tämän suunnitelman hyväksyy ylioppilaskunnan edustajisto hallituksen esityksestä. Suunnitelmaa päivitetään tarvittaessa. Päivittämisen yhteydessä on tuotava esiin ne toimenpiteet, joita suunnitelman hengessä on tehty.

