



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- opas järjestöille



Sisällysluettelo

1. Johdanto.....	3
2. Tasa-arvo.....	4
2.1. Tasa-arvolaki.....	4
3. Yhdenvertaisuus.....	5
3.1. Yhdenvertaisuuslaki.....	5
4. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen järjestön toiminnassa.....	6
4.1. Tilannekartoitus.....	6
4.2. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuden tavoitteiden asettaminen.....	7
4.3. Tasa-arvoinen toiminta- ja kokouskulttuuri.....	7
<i>Toimintakulttuuri</i>	7
<i>Kokouskulttuuri</i>	8
4.4. Tapahtumien järjestämisen monimuotoisuus.....	8
<i>Vinkkejä monimuotoiseen tapahtumajärjestämiseen</i>	9
4.5. Tiedottamisen yhdenvertaisuus.....	9
<i>Vinkkejä yhdenvertaiseen tiedottamiseen</i>	9
4.6. Varhainen puuttuminen.....	10
5. Häirintäyhdyshenkilötoiminta.....	11
5.1. Mitä on häirintä.....	12
<i>Seksuaalinen häirintä</i>	12
<i>Kiusaaminen</i>	12
<i>Väkivalta</i>	12
5.2. Häirinnän seuraukset.....	12
5.3. Toimintaohjeet häirintätilanteissa häirintää kokeneelle.....	13
5.4. Häirintäyhdyshenkilötoiminnan vaiheet ja tavoitteet....	14
6. Lähteet ja linkit.....	15

1

Johdanto

Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunnalla (JYY) on oma tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmansa, jossa määritellään yleiset linjaukset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä JYYn toiminnassa. Ylioppilaskunnan vastuu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäjänä voidaan nähdä merkittävänä automaatiojäsennyden sekä jäsenistön heterogeensyyden vuoksi. JYYn piirissä toimii kymmeniä erilaisia järjestöjä, joilla on JYYstä erilliset sääntönsä ja toimintaperiaatteensa, vaikka toimintaympäristö on yhteinen. Usein toimintaan on vakiintunut tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta estäviä käytäntöjä, joista päästään eroon vasta tunnistamisen myötä. Matka todelliseen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen on pienissä teoissa, joiden kautta saavutetaan jotain suurempaa.

JYYn piirissä toimivien ainejärjestöjen, edustajisto- sekä harrastusryhmien rooli tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen yli-

oppilaskunnan toteutumisessa on merkittävä. Tästä syystä JYY on koonnut järjestöjen käyttöön oppaan, jonka tarkoituksena on keskittyä konkreettisiin asioihin, joita järjestöt voivat käyttää hyödyksi omassa toiminnassaan, omien sääntöjensä ja toimintaperiaatteidensa puitteissa. Oppaassa kerrotaan myös häirintäyhdyshenkilötoiminnasta, sen periaatteista ja vaiheista ja annetaan konkreettiset toimintaohjeet häirintää kokeneelle. Opas ei ole kaiken kattava, eikä ainoa pohja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi, mutta se on yksi väline JYYn piirissä toimivien järjestöjen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle.

Tämän oppaan on koonnut JYYn sosiaalisihteeri Karoliina Vainikainen 2011 ja sitä on tarkentanut vuonna 2012 JYYn tasa-arvosuunnitelmaa päivittämään muodostettu, Elvi Juvosen johtama työryhmä.

2

Tasa-arvo

Tasa-arvon käsitettä käytetään yleisesti melko laajasti. Käsitettä käytetään usein myös silloin, kun puhutaan ihmisten tasavertaisuudesta erilaisista

piirteistä tai ominaisuuksista riippumatta. Tässä oppaassa tasa-arvon käsite perustuu lainsäädäntöön ja käsittää vain sukupuolten välisen tasa-arvon.

2.1. Tasa-arvolaki

Tasa-arvolain (609/1986) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. 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 soveltamislain ulkopuolelle. Tasa-arvolaisissa määritetyn

tasapuolisuusvelvoitteen mukaan erilaisissa julkista valtaa käyttävissä hallintoelimissä tulisi olla mahdollisuuksien mukaan sekä naisia että miehiä. JYY noudattaa tasapuolisuusvelvoitetta, ja huomioi periaatteen myös ehdottaessa opiskelijaedustajia yliopiston toimielimiin. Tasa-arvolaki sisältää myös välittömän ja välillisen syrjinnän kiellon sukupuolten välillä.

JYY pyrkii kaikilla toimillaan siihen, että ylioppilaskunnassa, sekä jäsenistön että henkilökunnan suuntaan, päätöksenteon, osallistumisen että toiminnan tasoilla on sekä naisilla että miehillä yhtäläiset mahdollisuudet toimia.

– JYYn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2012

3

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän henkilökohtaisista ominaisuuksistaan tai muusta

henkilöön liittyvistä piirteistä. Tässä oppaassa yhdenvertaisuus on laajempi käsite kuin tasa-arvo, joka käsittää vain sukupuoleen liittyvän samanarvoisuuden.

3.1. Yhdenvertaisuuslaki

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. Yhdenvertaisuuslain määrittelemä syrjinnän kiello on siis laajempi kuin tasa-arvo laissa määritelty. JYYtä yhdenvertaisuuslaki koskee erityisesti asuntojen tarjoajana sekä julkisia hallintotehtäviä hoidettaessa.

JYY pyrkii luomaan kaikelle toiminnalleen sellaisia rakenteita, jotta mikään yksilöön liittyvä ominaisuus ei estä toimimista ylioppilaskunnassa, käyttämästä ylioppilaskunnan palveluita tai osallistumasta ylioppilaskunnan järjestämään toimintaan.

– JYYn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2012

4

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen järjestön toiminnassa

4.1. Tilannekartoitus

Millainen on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tila omassa järjestöksänne? Asiasta on hyvä käydä keskustelua vuosittain esimerkiksi hallituksen kokouksissa ja tehdä samalla kartoitus oman järjestön tilanteesta ja määritellä sen pohjalta tarvittavat korjausliikkeet. Jokaisella järjestöllä on omat erityispiirteensä, jotka voivat vaikuttaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistyöhön merkittävästi. Yksi menestyvän järjestötoiminnan kulmakivistä on tieto siitä millaisia jäseniä järjestöön kuuluu. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen opiskelijayhteisö rakentuu tämän tiedon pohjalle, kun erilaisten opiskelijoiden tarpeet voidaan paremmin huomioida järjestön toiminnassa. Aktiivitoimijoiden määrän kasvusta hyötyvät kaikki! Ohessa vinkkejä helpottamaan pohtimista.

- Mikä on järjestönne jäsenistön sukupolijakauma? Entä hallituksen?
- Millaisia jäseniä järjestöksänne on? Miten erilaiset jäsenet huomioidaan? Onko esimerkiksi perheelliset, ulkomaalaiset opiskelijat, liikuntarajoitteiset, eri tavoin alkoholin käyttöön suhtautuvat tai erilaisissa taloudellisissa tilanteissa olevat jäsenet huomioitu?

- Onko lähivuosina järjestönne toiminnassa tullut keskusteluun yhdenvertaisuuteen tai tasa-arvoon liittyviä teemoja?
- Miten järjestöksänne on käsitelty tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoja? Kuka niistä vastaa?

Joskus voi olla tarkoituksenmukaista luoda jäsenistölle kysely tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilasta järjestönne piirissä. Kyselyn voi luoda esimerkiksi Korpissa. Usein kyselyillä saadaan kartoitettua tilastoja ja lukuja, jotka eivät kerro totuutta, mutta auttavat kuvaamaan tilannetta ja kehityksen tarvetta.

Vinkkejä kyselyn toteuttamisesta saa esimerkiksi Helsingin yliopiston talous- ja sosiaalishistorian opiskelijoiden ainejärjestö Taso Ry:n tasa-arvoraportista: <http://blogs.helsinki.fi/taso-ry/tasa-arvo/tasa-arvoraportti-2011/>

4.2. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuden tavoitteiden asettaminen

Olennaista on, että ainakin järjestön aktiivitoimijat tietävät millaisista opiskelijoista jäsenistö koostuu ja millaisilla toimilla erilaiset opiskelijat voivat kokea olevansa tervetulleita mukaan toimintaan ja saamaan järjestön palveluita. Toimintasuositukset koskevat esimerkiksi kokousten ja tapahtumien suunnittelua ja toteutusta, henkilövalintojen tekoa sekä järjestöjen mainostusta ja tiedotusta.

Järjestötoimijoiden tulisi yhdessä miettiä oman jäsenistönsä erityispiirteitä ja muodostaa selkeät ohjeet kuinka omassa toiminnassa huomioidaan esimerkiksi erikaiset, eri sukupuolta edustavat, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt, ulkomaalaiset, perheelliset, erilaiset vakaumukset, erityisruokavaliot, absolutistit, sosioekonominen asema tai vammaisuus ja terveydentila. On hyvä huomioida, että vaikka järjestö ei voikaan järjestää koko ajan kaikille kaikkea, niin silti esimerkiksi tiedotuksessa tulisi säilyttää kaiken aikaa kunnioitus erilaisista taustoista tulevia ihmisiä kohtaan.

Halutessaan ainejärjestö tai muu jär-

jestö voi tehdä ylioppilaskunnan tavoin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, linjapaperin tai julistuksen tasa-arvo- tai yhdenvertaisuusasioista. Tärkeintä on, että asiakirja ulottuu kaikkeen järjestön toimintaan. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteiden tulisi näkyä kaikessa toiminnassa. Kannattaa myös muistaa, että julistuksen tekeminen ei itsessään tee järjestöstä tasa-arvoista tai yhdenvertaista. Sen tarkoituksena on tehdä näkyväksi tietyt erityispiirteet järjestössä ja sitä kautta tukea järjestön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä.

Esimerkkinä: Tampereen yliopiston Aatos Ry:n Julistus:

<http://www.uta.fi/jarjestot/aatos/dokumentit/tasa-arvojulistus.html>

Julistuksen teon jälkeen voi myös julistautua konkreettisesti ”syrjinnästä vapaaksi alueeksi”:

http://www.yhdenvertaisuus.fi/kampanjat/syrjinnasta_vapaa_alue/julistautumislomake/

4.3. Tasa-arvoinen toiminta- ja kokouskulttuuri

Toimintakulttuuri

Monet tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta heikentävät tekijät ovat näkymättömiä, epäsuoria ja niihin on totuttu, minkä vuoksi niiden tiedostamiseen on aktiivisesti kiinnitettävä huomiota. Järjestön puheenjohtajalla on suurin vastuu järjestön ilmapiiristä sekä toiminnan tasa-arvoisuudesta ja demokraattisuudesta. Hänen ja muiden toimijoiden on tärkeää tutustua tämän luvun lisäksi huolella JYYn tasa-arvosuunnitelmaan.

Toiminnassa on kiinnitettävä aktiivisesti huomiota töiden ja vallan jakautu-

miseen. Yhdistystoiminnassa usein sillä on valta, joka tekee – ja se tekee, joka osaa. Toimijoille pitää antaa mahdollisuuksia oppia uutta ja tehdä asioita yhdessä vanhojen toimijoiden kanssa. Tällöin tiedot ja taidot siirtyvät eteenpäin, toiminnan jatkuvuus varmistuu ja ihmiset saavat onnistumisen kokemuksia. Työn jakaminen parantaa myös aktiivien jaksamista. Tarvittaessa työn jakautumista voi tarkkailla ja kirjata ylös, jolloin on helpompi hahmottaa ongelmakohtia.

Järjestö voi valita joukostaan tasa-arvovastaavan, joka pitää huolta tasa-arvonäkökulman toteutumisesta päätöksen-

teossa ja toiminnassa. Tasa-arvovastaavan on statuksensa avulla helpompi puuttua ongelmallisiin tilanteisiin.

Jos puheenjohtaja tai esimerkiksi tasa-arvovastaava huomaa jotakuta syrjittävän tai kiusattavan, kannattaa asia ottaa asianosaisten kanssa puheeksi. Vaikka keskustelu tuntuisi kiusalliselta, puhdistaa se yleensä ilmaa. Ihmiset eivät aina hämmäskytä oman toimintansa vaikutuksia ja pienetkin muutokset ja havahtumiset helpottavat usein tilannetta.

Kokouskulttuuri

Tasa-arvoisen kokouskulttuurin kannalta on tärkeää aina ryhmyttää uusi hallitus, jotta ilmapiiri muodostuisi hyväksi. Uuden järjestöaktiivin voi olla vaikea tulla mukaan toimintaan, jos muut toimijat ovat vahvasti klikkiytyneet omaksi porukakseen. Ryhmyttämisen lisäksi on tärkeää perehdyttää toimijat yhdistystoimintaan, jotta kaikilla olisi yhtäläiset mahdollisuudet osallistua siihen. Jotta voi osallistua päätöksentekoon, on tiedettävä, missä tilanteissa ja miten se tapahtuu.

Kokousteekniikan tarkoitus on mahdollistaa demokraattinen ja avoin päätöksenteko, minkä vuoksi kaikki järjestötoimijat on tärkeää perehdyttää hyvään kokouskulttuuriin. Puheenjohtaja on vastuussa keskustelun sujuvuudesta: kaikkien on saatava puheenvuoro, kaikkia kuunnellaan, ei

puhuta päälle, kunnioitetaan toisten ajatuksia, ei mennä henkilökohtaisuuksiin eikä kerrota liian härskejä tai sisäpiirivitsejä. Virallinen kokous on monille vieras keskustelutilanne, ja puheenvuoron pyytämiseen saattaa olla isokin kynnys. Jos vapaa keskustelu ei toimi ja kokoukseen osallistujat alkavat esimerkiksi puhua toistensa päälle tai puheenvuoroja ottavat vain vanhat aktiivit tai joku kokoukseen osallistuja sitä pyytää, on puheenvuoroja alettava jakaa puheenvuoropyyntöjen perusteella.

Kun kokoukseen tulee uusi ihminen, on oltava erityisen tarkkana. Vanhojen aktiivien on hyvä mennä heti esittäytymään ja toivottaa tulokas tervetulleeksi. Kokouksen alussa pidetään esittäytymiskierros ja muistutetaan, että aina voi ja pitää kysyä, jos ei tiedä mistä puhutaan. Puheenjohtajan kannattaa selittää asioiden taustoja ja avata lyhenteitä. Muut kokoustajat voivat pyytää puheenvuoron pitäjää avaamaan käsitteitä ja selittämään asioita, jos epäilevät, etteivät kaikki tiedä, mistä puhutaan. On parempi selittää itsestään selviltäkin tuntuvat asiat kuin yliarvioida kokoustajien tietämystä – ymmärtämättömyys herättää voimakkaan ulkopuolisuuden tunteen, ja asioita on entistä hankalampi kysyä jälkikäteen. Uusille toimijoille kannattaa tarjota heti tehtäviä, se innostaa ja sitouttaa. Kokouksen jälkeen kiitetään tulokkaita saapumisesta ja toivotetaan tervetulleiksi muihinkin tapahtumiin.

4.4. Tapahtumien järjestämisen monimuotoisuus

Tapahtuman järjestäminen on ainejärjestöissä eräs hyvin konkreettinen asia, jonka kautta yhdenvertaisuuden periaatteet näkyvät myös ulospäin. Tapahtumat on usein suunnattu tietyille kohderyhmälle, joka voi tarkoittaa sitä, että tietyt kohderyhmät rajautuvat tapahtumien ulkopuolelle. Toki joskus on myös perusteltua järjestää tapahtumia, joiden kohderyhmä on rajattu, mutta useiden ta-

pahtumatyyppien kohdalla voi tehdä paljon pieniä konkreettisia toimia, joiden kautta tapahtuma on laajemman joukon ulottuvilla. Tapahtumanjärjestämisen yhdenvertaisuudessa kokonaisuus ratkaisee. Kannattaa esimerkiksi tarkastella oman järjestön toimintakertomuksia, ja pohtia onko järjestö onnistunut aiempina vuosina järjestämään tapahtumia laaja-alaisesti. Yhteiset, mahdollisimman saavutettavat, tapahtumat

järjestössä lisäävät yhteisöllisyyttä ja kasvattavat ilmapiiriä, jossa apua on helpompi pyytää sitä tarvitessaan.

Vinkkejä monimuotoiseen tapahtumajärjestämiseen

Tapahtumat kannattaa järjestää tiloissa, jonne on esteetön pääsy, jotta tapahtuma on saavutettava myös liikuntarajoitteisille. Apuna kannattaa käyttää opasta yliopiston tilojen esteettömydestä: <https://www.jyu.fi/hallinto/esteet/tilat>

Myös tapahtuman luonteeseen sekä tarjoiluun tulee kiinnittää huomiota. Kaikki eivät juo alkoholia tai syö liharuokaa. Esimerkiksi sitsejä järjestettäessä tulisi aina olla tarjolla alkoholitonta sekä kasvisruokavaihtoehto. Tarpeen mukaan huomioida kannattaa myös erilaiset etniset ja uskontoon liittyvät ruokavaliot. Muista yhtäläinen panostus esimerkiksi eri ruokavalioiden ja juomatarjoilun välillä: tarjoa alkoholittomille jotain muutakin kuin vettä. Muista

myös asettaa alkoholitonta vaihtoehto tarjolle kuten alkoholittomia.

Tapahtumat kannattaa järjestää myös monikulttuurisuutta kunnioittaen. Tarvittava tieto kannattaa kirjoittaa myös englanniksi. Muista kuitenkin, että jos mainostat tapahtumaa englanniksi, ei tapahtuma itsessään voi olla täysin suomenkielinen.

Kannattaa järjestää erilaisia tapahtumia, jotkut eivät pidä bileistä, toiset taas eivät lautapeleistä, kun taas kolmas opiskelija tahtoi osallistua sellaiseen tapahtumaan, johon voi ottaa lapsen mukaan. Muista että kokonaisuus ratkaisee! Kaikille kaikkea resurssien puitteissa. Pohtikaa oman järjestönne erityispiirteitä sekä ottaa selvää jäsenistönne toiveista ja tarpeista tapahtumien järjestämisen suhteen.

Elämäntapaliiton Hissunkissun hankkeen kautta löytyy myös paljon vinkkejä alkoholittomaan tapahtumajärjestämiseen. Sivustolta löytyy alkoholittomien boilien reseptejä.

<http://www.hissunkissun.net/web/hissunkissun/opiskelijabileet;jsessionid=8314F06F1451B6381F20BEC09D48F58C>

4.5. Tiedottamisen yhdenvertaisuus

Usealla järjestöllä on oma sähköpostilista, jolla suurin osa jäsenistä on, myös ne, jotka eivät välttämättä ole aktiivisimmin mukana kaikessa järjestön toiminnassa. Listan kautta viestit menevät siis myös heille, joten on tärkeää pohtia kuinka asiansa viestissä ilmaisee, jotta järjestö koetaan yhdenvertaiseksi, saavutettavaksi ja osallistumista mahdollistavaksi. Tiedottaminen on avainasemassa myös siitä syystä, että tiedottamisen kautta asia näyttäytyy tietynlaisena, riippumatta siitä mitä asian eteen on tehty. Esimerkiksi jos järjestö järjestää sitsit, joissa tarjolla on alkoholitonta vaihtoehto, mutta tiedotuksessa unohdetaan asiasta mainita, ei tapahtuma näyttäydä sellaisena kuin oli tarkoitus.

Vinkkejä yhdenvertaiseen tiedottamiseen

Tiedotuksessa kannattaa huomioida, ettei tule loukanneeksi toista uskontoa, näkemystä, vakaumusta tai mielipidettä tai muutakaan yksilöihin liittyvää. Yliopistoyhteisössä mielipiteitä on hyvin erilaisia, ja eri mieltä saa olla, mutta toisen oikeutta omaan mielipiteeseen tulisi kuitenkin kunnioittaa. Mielipidettä ilmaisessa kannattaa keskittyä perustelemaan oma mielipiteensä ja kantansa, ei keskittyä lyttämään toisen mielipidettä. Ei siis vesakirjoituskulttuuria tiedotukseen!

Yliopistoyhteisössä on ainejärjestöjä, joiden jäsenistöä leimaa vahvasti toisen sukupuolen yliedustus, johtuen kyseisen

oppiaineen sukupuolijakaumasta. Tällaisissa (aine)järjestöissä eräs kompastuskivistä voi olla liiallinen sukupuolienormien ruokkiminen tiedotuksessa. Kannattaa pohtia miltä viesti näyttää myös vastakkaisen sukupuolen näkökulmasta.

Usein myös rajan löytäminen ronskin ja sopimattoman huumorin välillä voi olla häilyvä. Esimerkiksi bilemainokset voivat olla esimerkkejä siitä, että huumoriksi tarkoitettu mainos, voi ylittää hyvän maun rajan ja olla jopa loukkaava. Kannattaa muistaa, että tiedotuksella voi tavoittaa myös sellaisia ihmisiä, joita tiedotuksella ei ole ollut tarkoitus alunperinkään tavoittaa. Tästä syystä kannattaa pohtia esimerkiksi kuinka esimerkiksi tapahtumia mainostaa.

Tiedottamisen tulee olla myös monipuolista. Sillä moninainen tiedottaminen ehkäisee yksipuolisia mielikuvia. Kannattaa siis tiedottaa erilaisista asioista. Useilla järjestöillä on omat sähköpostilistat, joita moderoidaan järjestön toimesta. Moderoi-

jan kannattaa huolehtia, että listalle pääsee viestejä ja mainoksia mahdollisimman erilaisesta toiminnasta ja tapahtumista. On hyvä käyttää monipuolisia tiedotuskanavia ja muistaa, etteivät kaikki ole facebookis-
sa.

Kannattaa myös miettiä tarkkaan mistä asioista on syytä tiedottaa myös englanniksi, tai mahdollisesti muilla kielillä. Ohjenuorana voisi sanoa, että mitä isompi asia, ja mitä enemmän ulkomaalaisia jäseniä asia koskee, sitä varmemmin asia kannattaa kääntää englanniksi.

Myös internetsivujen päivittämisen ja tuottamisen suhteen kannattaa kiinnittää huomiota esteettömyyteen, jotta internetsivut olisivat kaikkien saatavilla. Tietoyhteiskunnan kehittämisskeskus Ry:n sivuilta löytyy opas internetsivujen estettömyydestä.

http://www.tieke.fi/julkaisut/opaat_yrityksille/esteettomyysopas/

4.6. Varhainen puuttuminen

Varhainen puuttuminen ymmärrettään toimimiseksi mahdollisimman varhain, mahdollisimman avoimesti ja mahdollisimman hyvässä yhteistyössä ongelmatilanteiden ehkäisemiseksi. Varhainen puuttuminen on varhaista vastuunottoa omasta toiminnasta toisten tukemiseksi. Yksinkertaisesti voisi sanoa, että varhainen puuttuminen tarkoittaa kaverista välittämistä ja pyrkimyksestä auttaa. Tämä periaate onkin tärkeä muistaa järjestöissä, etenkin niiden kohdalla, jotka ovat järjestöissä vastuullisissa asemassa.

Varhaisen puuttumisen laiminlyönti voi pahimmillaan johtaa jopa negatiiviseen toimintakulttuurin muutokseen, siihen että vallitsevasta tilanteesta ja epäkohdasta tulee yhteisössä sosiaalisesti hyväksyttävää. Esimerkiksi jos järjestössä saadaan tietoon, että on ilmennyt kiusaamistapauksia, on niihin puuttettava välittömästi. Muutoin kiusaaminen voi ajan kuluessa näyttäytyä yhteisön piirissä jopa sosiaalisesti hyväksyttävänä. Käytännön ohjeita kiusaamiseen puuttumiseksi löytyy seuraavasta kappaleesta.

5

Häirintäyhdyshenkilötoiminta

Ylioppilaskunnassa toimii kaksi henkilöä, joilta opiskelijat saavat tukea kohdatessaan sukupuolista häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, kuten esimerkiksi opiskeluun liittyvää kiusaamista. Jos koet joutuneesi häirinnän, ahdistelun, kiusaaminen, syrjinnän tai muun epätasa-arvoisen kohtelun kohteeksi, kannattaa ottaa yhteyttä häirintäyhdyshenkilöihin ja pyytää neuvoja ja apua asian selvittämiseksi. Mitä aikaisemmassa vaiheessa yhteydenotto tapahtuu, sitä paremmin yleensä tilannetta voidaan myös selvittää.

Keskustelut häirintäyhdyshenkilöiden kanssa ovat ehdottoman luottamuksellisia, eikä minkäänlaisiin toimenpiteisiin ryhdytä ilman asianomaisen lupaa. Häirintäyhdyshenkilöiden tehtävänä on neuvoa ja tukea

opiskelijaa tilanteessa, jossa ei välttämättä ole voimavaroja löytää asiaan ratkaisua itse.

Opiskelijoiden ensisijaisina häirintäyhdyshenkilöinä toimivat JYYn häirintäyhdyshenkilöt. Yhteystiedot löydät JYYn internet-sivuilta. Halutessasi voit myös kääntyä laitoksesi henkilökunnan, tiedekuntasi hallintopäällikön, dekaanin tai YTHS:n puoleen.

JYYn häirintäyhdyshenkilöt:

hairinta.nainen@jyy.fi

hairinta.mies@jyy.fi

Nimet ja tarkemmat yhteystiedot:

<http://jyy.fi/opiskelijalle/terveys-ja-hyvinvointi/hairintayhdyshenkilot/>

5.1. Mitä on häirintä?

Usein häirintä sanana tuo mieleen seksuaalisen häirinnän, mutta häirintäyhdyshenkilötoiminnan piirissä häirintä on laajentunut tarkoittamaan kaikkea sellaista kohtelua, joka tuntuu kohteesta jollain tavalla ahdistavalta tai ei-toivotulta. Myös kiusaaminen, syrjintä ja eristäminen ovat häirintää, ja vähätteleminen, pilkkaaminen tai ”jekuttaminen” voivat olla esimerkkejä häirinnän tavoista. Häirin-

tä on subjektiivinen, tiettyyn kontekstiin ja henkilöhistoriaan sidonnainen kokemus, jota toisten ei pidä vähätellä tai kieltää. Suomessa sekä tasa-arvolaki että yhdenvertaisuuslaki kieltävät syrjinnän. Häirintä on siis laitonta, ja siksi siihen tulee suhtautua vakavasti puuttumalla kaikkiin häirintätilanteisiin.

Seksuaalinen häirintä

Seksuaalinen häirintä voi esimerkiksi olla fyysistä koskettelua, epäsovivia ehdotuksia, kaksimielisiä ronskeja vitsejä ja heittoja. Häirintä on kuitenkin aina konteksti- ja kokemussidonnainen. Vähänkään ahdistavaa fyysistä koskettelua ei tarvitse sietää. Kosketus saattaa olla luontevaa joissain tilanteissa, mutta epäluontevaa ja ahdistavaa toisissa. Kaksimielisten vitsien kertominen ryhmässä voi joidenkin mielestä olla vain hauskaa, kun toinen voi kokea jutut epämiellyttävinä. Omia tunteita ei kannata koskaan hävittää! Usein häirintää kokeneet aluksi pyrkivät vähätteleämään omia tunteitaan ja selittämään itselleen, että tilanne ei ole mitenkään erikoinen, itse vain kuvittelee sen pahemmaksi kuin onkaan. Tämä tunne on sinänsä luonnollinen, mutta kannattaa rohkeasti tunnustaa itselleen, että tilanne tuntuu epämiellyttävälle. Näin asiaa saadaan eteenpäin.

Kiusaaminen

Stereotyyppinen ajatus siitä, että yliopistoissa ei harrasteta kiusaamista, on tutkimusten valossa kumottu. Kiusaaminen on tutkimusten valossa yleisempää korkeakouluissa kuin on luultu. Korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimuksen mukaan neljännes opiskeli-joista oli joutunut kiusaamisen kohteeksi opiskeluaikanaan. Kiusaamista on monenlaista, se voi olla vaikkapa syrjimistä, eristämistä ja poissulkemista ryhmästä. Se voi myös olla nimittelyä, pilkkaamista, toisen halventamista tai vähättelyä tai vaikka perättömien

juurujen levittämistä. Kiusaaminen tekee aina hallaa, sekä uhrille että yhteisölle.

Kiusaamiseen puuttumisen kannalta on olennaista kiinnittää huomiota kiusaamiskokemusten jatkumoon. Maili Pörhölän mukaan korkeakouluopiskeli-joista jopa 20 % on kokenut kiusaamista myös kouluaikana viikoittain. Pörhölän mukaan koulukiusatut päätyvät korkeakouluun huomattavasti todennäköisemmin kuin voisi olettaa. Kiusaamiskokemukset ovat siis tuttuja harmillisen monille vuosien ajalta. Noin 50 % korkeakoulussa kiusatuista oli ollut kiusaamisen kohteena jo koulussa. Kiusaamiseen tulee siis puuttua, jotta kiusaamiskokemukset eivät seuraa mukana myös työelämään.

Väkivalta

Katja Björklundin väitöstutkimuksen mukaan myös väkivaltakokemukset ovat luultua yleisimpiä yliopisto-opiskelijoiden keskuudessa. Jopa puolet yliopisto-opiskeli-joista on kokenut väkivaltaa. Kokemukset olivat monenlaisia, vaihdellen lievistä väkivallasta vakaviin väkivallan tekoihin ja uhkailuun. Tutkimuksen mukaan väkivaltakokemukset olivat myös vahvasti yhteydessä oireiluun, muun muassa alkoholin käyttöön ja mielenterveysongelmiin. Väkivallan kohteeksi joutuminen on aina hyvin vakava asia. Useimmiten tilanteet vaativat sekä yhteydenottoa poliisiin että kriisiapua. Väkivalta ei ole vain henkilökohtainen asia, vaan siihen on myös ulkopuolisen puuttuttava, vaikka kyseessä olisikin pelkkä epäily väkivallan käyttämisestä. Myös väkivallan huomiotta jättäminen on sen hyväksymistä.

5.2. Häirinnän seuraukset

Kaikenlainen häirintä on vakavaa. Ja etenkin pitkään jatkuessaan häirinnällä on vaikutusta sekä häirintää kokeneeseen että häiritsijään sekä yhteisöön, jossa häirintää tapahtuu.

Häirintää kokeneelle häirintä ja kiusaaminen voivat Pöyhön mukaan aiheuttaa muun muassa psyykkisiä ongelmia, ahdistuneisuutta, masentuneisuutta, syömishäiriöitä, uupumusta, nettiriippu-

vuutta, sosiaalisen tuen puutetta ja siitä johtuvaa yksinäisyyden tunnetta, välttämiskäyttäytymistä ja pitkällä tähtäimellä kiusaaminen voi jopa muuttaa kiusatun mielenkuvaa, niin, että kiusattu alkaa rakentaa identiteettiään kiusattuna. Myös kiusaaja voi Pöyhön mukaan kokea psyykkisiä ongelmia, peliriippuvuutta, alkoholinkäyttöä, päihteiden sekakäyttöä sekä ongelmia kiinnittymisessä opiskelijaryhmiin.

5.3. Toimintaohjeet häirintätilanteissa häirintää kokeneelle

1. Yritä ilmaista häiritsijälle selvästi ja vahvasti, mutta kohteliaasti, että koet tilanteen ei-toivottuna ja epämiellyttävänä, ja pyydä ettei hän enää toimisi samalla tavalla.

Miksi?

Koska häirintä on subjektiivinen kokemus, niin kokemisena kuin tekemisena. Esimerkiksi ronskin huumorintajun omaava ihminen voi helposti aiheuttaa toiselle ahdistusta ymmärtämättä sitä, että vitsit koetaan toisen osapuolen toimesta loukkaavina ja jopa ahdistavina. Häirintään reagoiminen ilmaisemalla sen olevan epätoivottua on tärkeää myös siksi, että mikäli häiritsevään käytökseen ei reagoida mitenkään, se toimii yleensä viestinä häiritsijälle siitä, että kyseinen osapuoli suostuu uhriksi, ja tällöin häirintä yleensä jatkuu.

Miten?

Pyyntö häirinnän lopettamisesta kannattaa ilmaista selkeästi, mutta kohteliaasti ja provosoimatta, esimerkiksi: ”En pidä noin ronskeista vitseistä, ole hyvä ja lopeta niiden kertominen.” Jos häiritsijä ei ensimmäisen huomautuksen jälkeen ymmärrä häiritsevänsä, kannattaa pyyntö toistaa, ja varmistaa, että häiritsijä ymmärtää käyttäytyvänsä sopimattomasti.

2. Mikäli häirintä edelleen jatkuu. Pidä kirjaa kaikista sanoista, viesteistä, teoista, jotka koet häirinnäksi. Merkitse ylös myös päivämäärät, ajat, läsnäolijat ja tapahtumapaikat. Säilytä nämä muistiinpanot! Pyri myös jättämään huomioimatta kaikki häiritsijän yhteydenotot.

Miksi?

Koska häirintätapauksien selvittely on helppompaa, kun sinulla on materiaalia, jonka kautta häirintää voidaan osoittaa tapahtuneen. Tilanteen näkeminen konkreettisine muistiinpanoina voi myös auttaa häirintää kokenutta käsittelemään tapahtumaa paremmin.

Miten?

Kokoa vaikkapa yhteen tiedostoon kaikki häiritsevät teot. Ylös on hyvä kirjata myös ne tuntemukset, joita häiritsevä käyttäytyminen aiheutti. Jätä huomioimatta häiritsijän yhteydenotot, älä vastaa häiritsijän puheluihin tai viesteihin. Jo puhelun katkaiseminen kesken puhelun, voi tietyissä tapauksissa vain innostaa häiritsevän käytöksen jatkamiseen.

3. Ota viimeistään tässä vaiheessa yhteyttä ylioppilaskunnan häirintäyhdyshenkilöihin. Yhteyttä voit ottaa lisäksi laitoksesi henkilökuntaan, tiedekuntasi dekaanin, hallintoviraston henkilöstöpäällikön tai YTHS:n puoleen.

Miksi?

Koska näin tilannettasi voidaan rueta selvittämään. Häirintätilanteet voivat olla hyvin kuormittavia, eikä häirintää kokeneella ole välttämättä voimavaroja toimia yksin tilanteen ratkaisemiseksi. Vaikka ottaisit yhteyttä laitoksesi henkilökuntaan tuen ja avua saamiseksi, on tärkeää, että ilmoitat asiasta myös ylioppilaskunnan häirintäyhdyshenkilölle, sillä häirintäyhdyshenkilötoiminnan kehittämiseksi tietoa häirintätapauksista on erityisen tärkeää. Häirintäyhdyshenkilöt toimivat ehdotoman luottamuksellisesti!

Häirintätilanteet kannattaa aina selvittää, sillä ne tuovat pahaa mieltä ei vain häirinnän kohteeksi joutuneelle, vaan myös

sille yhteisölle, jossa häirintää tapahtuu. Erilaisten opiskelijayhteisöjen, esimerkiksi ainejärjestöjen kannattaa tehdä toimintansa kautta selväksi se, että ainejärjestösä ei missään tilanteissa suvaita häirintää, kiusaamista tai minkäänlaista syrjintää. Muista, että sinulla on oikeus opiskella ilman häirintää ja syrjintää.

Miten?

Lähetä sähköpostia, soita tai tule käymään Ilokiivessä. Varmimmin olemme paikalla klo 10–14 (lukuunottamatta lounastaukoa n. Klo 12–12.30).

Yhteyttä voit toki ottaa myös seuraaviin tahoihin:

YTHS

Tiedekuntien dekaanit

Yhteystiedot erikseen tiedekuntien sivuilla: www.jyu.fi/yhteystiedot/

Henkilöstöpäällikkö

www.jyu.fi/hallintokeskus/henkpalv/henkilosto

5.4. Häirintäyhdyshenkilötoiminnan vaiheet ja tavoitteet

Häirintätilanteiden selvittely on aina yksilökohtaista, riippuen tilanteen luonteesta sekä häirintää kokeneen henkilön tarpeista ja toiveista. Tässä kuitenkin muutama yleinen vaihe, joka kuvaa häirintäyhdyshenkilötoiminnan käytäntöä.

1. Yhteydenotto häirintäyhdyshenkilöihin.
2. Useimmiten sovitaan tapaaminen, jossa tilanteesta pyritään saamaan kokonaiskuva. Häirintätilanteiden kokonaiskuvan hahmottaminen voi vaatia myös useampaa tapaamista.
3. Tapaamisissa pääpaino on häirintää kokeneen kertomuksilla ja keskustelul-

la. Asiasta keskusteleminen voi usein jo auttaa. Tapaamisten määrä sovitaan tarpeen mukaan.

4. Häirintäyhdyshenkilö esittelee erilaisia toimenpidevaihtoehtoja tilanteen ratkaisemiseksi. Häirintää kokeneella on päätösvalta siitä, kuinka asiassa menetellään jatkossa.

JYYn häirintäyhdyshenkilötoiminnan tavoitteena ei ole tuomita tai syyttää ketään. Ylioppilaskunnalla ei myöskään ole oikeudellisia valtuuksia rangaista esimerkiksi opiskelijaa, joka on käyttäytynyt häiritsevästi toista opiskelijaa kohtaan. Vastuu on oppilaitoksella, eli yliopistolla. Oppilai-

toksen velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi alkaa kuitenkin vasta silloin kun häirintä on saatettu sen vastuullisen edustajan tietoon. JYYn häirintäyhdyshenkilötoiminnan kautta on siis mahdollista tehdä yhteistyötä myös yliopiston kanssa tarpeen mukaan.

Häirintää kokenut ei välttämättä aina tunne tarvetta toimenpiteille, jolloin häirintäyhdyshenkilötoiminta on yleensä

keskusteluavun antamista. Kipeän asian jakaminen usein helpottaa jo itsessään ja voimaannuttaa häirintää kokenutta. Tuen antaminen keskustelujen kautta onkin tärkeä tavoite JYYn häirintäyhdyshenkilötoiminnassa. On kuitenkin syytä muistaa, että häirintäyhdyshenkilötoiminta ei ole ammattiapua, ja vakavissa tilanteissa on syytä kääntyä YTHS:n avun piiriin.

6

Lähteet & Linkit

Björklund K.: Stalking and violence victimization among Finnish university students. Väitöskirja. Helsinki: University of Helsinki, Institute of Behavioural Sciences, Studies in Psychology 65:2010.

Jyväskylän yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2010–2012

Kunttu K., Huttunen T.: Korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimus 2008. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön tutkimuksia 45, 2009.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609

Pörhölä, M. (tulossa). Kiusaaminen opiskeluyhteisössä, ehkäisy ja puuttuminen. Teoksessa Kunttu, K., Komulainen, A., Makkonen, K., & Pynnönen, P. (toim.), Opiskeluterveys ja opiskeluterveydenhuolto. Helsinki: Duodecim.

Vaahtera, Elina. Häirintäyhdyshenkilö opas: Suomen Ylioppilaskuntien Liitto, 2008.

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21

JYYn opiskelijan oikeudet (viitattu 8.9.2011)

<http://jyy.fi/opiskelijanoikeudet>

Sisäasianministeriön oikeusyksikön sivusto (viitattu 12.10.2011)

<http://www.yhdenvertaisuus.fi/>

Varpu eli Varhaisen puuttumisen valtakunnallinen hanke (viitattu 12.10.2011)
<http://groups.stakes.fi/VERK/FI/Varpu/index.htm>

Esteetön opiskelu korkea-asteen oppilaitoksissa – ESOK-hanke 2006–2011
<http://esok.jyu.fi>

Tasa-arvon tietokeskus Minna
<http://www.minna.fi>

Tasa-arvovaltuutettu
<http://www.tasa-arvo.fi/>

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta
<http://www.tane.fi/>

Sisäasianministeriön yhdenvertaisuussivusto
<http://www.yhdenvertaisuus.fi/>

